

# De inzetbaarheid van de oudere werknemer in de zorg: De theorie van gepland gedrag en de intentie te blijven werken.



Emiel van Eijk

Afstudeerscriptie Arbeid- en Organisatie Psychologie

In opdracht van NVZ vereniging van ziekenhuizen

*Erasmus Universiteit Rotterdam*

September 2006

# De inzetbaarheid van de oudere werknemer in de zorg: De theorie van gepland gedrag en de intentie te blijven werken.

## *Samenvatting*

Omdat de gemiddelde arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland relatief laag is, is het van belang in kaart te brengen welke factoren het langer doorwerken voorspellen. Op basis van een literatuurstudie zijn er voorspellende factoren geselecteerd. Deze zijn ingedeeld volgens de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991). Vervolgens zijn de theorie van gepland gedrag en de onderliggende factoren op de voorspellende waarde empirisch getoetst in een cross-sectionele onderzoeksopzet. Via de NVZ vereniging voor ziekenhuizen is er in 11 ziekenhuizen data verzameld onder 218 verpleegkundigen uit de leeftijdscategorie 55-65 jaar. De resultaten bieden deels ondersteuning voor de voorspellende waarde van de theorie van gepland gedrag. Alleen de attitude ten opzichte van het langer werken heeft een significante voorspellende waarde. Van de onderliggende factoren hebben de ervaren autonomie en de financiële afhankelijkheid een positieve relatie met de intentie te blijven werken. De pensioen efficacy en de attitude ten opzichte van de vrije tijd hebben een negatieve relatie met de intentie te blijven werken.

Emiel van Eijk

Studentnummer 274121

Afstudeerscriptie Arbeid- en Organisatie Psychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen - *Erasmus Universiteit Rotterdam*

In opdracht van NVZ vereniging van ziekenhuizen

Scriptiebegeleiders:

Dr. Edwin A.J. van Hooft – *Erasmus Universiteit Rotterdam*

Dr. Heleen van Mierlo – *Erasmus Universiteit Rotterdam*

## **Inhoudsopgave**

<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 De oudere werknemer	8
1.2 De theorie van geland gedag	10
1.3 De attitude ten opzichte van het gedrag	13
1.3.1 Arbeidstevredenheid	15
1.3.2 Binding met het werk	16
1.3.3 Binding met de organisatie	17
1.3.4 Sociale contacten	18
1.3.5 De baankenmerken: Autonomie, baanvariëteit en werkdruk	18
1.4 De waargenomen subjectieve norm	20
1.4.1 De partner, de collega's en de maatschappij	20
1.4.2 De leidinggevende	23
1.5 De waargenomen controle over het gedrag	24
1.5.1 De gezondheid	25
1.5.2 De mentale gezondheid	25
1.5.3 Stereotypen over ouderen	26
1.5.4 Productiviteit en inzetbaarheid	28
1.5.5 Het opleiden en ontwikkelen van oudere werknemers	33
1.5.6 De ondersteuning van de leidinggevende	36
1.5.7 Pensioen efficacy	37
1.5.8 De financiële situatie	37
<b>2. Methode</b>	<b>39</b>
2.1 Deelnemers en procedure	39
2.2 Meetinstrument	39
2.3 Analyse	45

<b>3. Resultaten</b>	<b>47</b>
3.1 De theorie van gepland gedrag	49
3.2 De cluster attitude ten opzichte van het langer doorwerken	51
3.3 De cluster waargenomen subjectieve norm	54
3.4 De cluster controle over het langer doorwerken	56
<b>4. Discussie</b>	<b>60</b>
4.1 Theorie van gepland gedrag	60
4.2 Intentie met betrekking tot de pensionering	62
4.3 De cluster attitude ten opzichte van het langer doorwerken	63
4.4 De cluster waargenomen subjectieve norm	64
4.5 De cluster waargenomen controle over het gedrag	66
4.6 De controle variabelen	68
4.7 Post hoc analyse	69
4.8 Limitaties	69
<b>5. Praktische aanbevelingen</b>	<b>72</b>
<b>Referenties</b>	<b>75</b>
<b>Bijlage</b>	<b>82</b>
A. De vragenlijst	82
B. Tabel 7	89

## *1. Inleiding*

De Nederlandse bevolking ontgroent en vergrijsst. Dit houdt in dat het geboortecijfer daalt en het aandeel ouderen toeneemt. De toename van het aantal ouderen is enerzijds toe te schrijven aan de naoorlogse geboortegolf. De leeftijdsklassen van de ‘baby-boomers’ beginnen de leeftijd van 60 jaar te bereiken. Anderzijds draagt de stijgende levensverwachting bij aan de toename van het aantal ouderen. Terwijl het aandeel ouderen toeneemt, stabiliseert de beroepsgeschikte bevolking om op den duur te krimpen. Dit houdt in dat de ratio tussen de 65-plussers en de beroepsgeschikte bevolking (16-64-jarige) onder druk komt te staan. Waar er in het jaar 2000 tegenover elke 65-plusser nog drie werkenden stonden, zal dit naar verwachting in het jaar 2030 dalen tot twee werkenden tegenover elke 65-plusser (OECD, 2000).

De gemiddelde arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland is relatief laag in vergelijking met het Europese gemiddelde (Peeters, Nauta, de Jonge, & Schalk, 2005). Ondanks de stijging in de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, die het CBS (2006) in de laatste jaren heeft geconstateerd, is de arbeidsparticipatie nog steeds laag. Momenteel is volgens het CBS (2006) 70 procent van de ouderen in de leeftijdscategorie 50-54 jaar werkzaam. In de leeftijdscategorie 55- 59 jaar ligt het percentage oudere werkenden aanzienlijk lager met 55 procent en veel lager in de categorie 60-64 jaar met 18 procent. Ongeveer 6 procent van de ouderen is na de leeftijd van 65 jaar nog aan het werk.

Uit het kabinetstandpunt “stimuleren van langer werken van ouderen”, dat op 29 april 2004 werd aangeboden aan de Tweede Kamer blijkt dat het kabinet aan de slag wil met de lage arbeidsparticipatie van ouderen (De Geus & Rutte, 2004). In 2003 had 39 procent van de ouderen in de leeftijdscategorie 55-64 jaar een betaalde baan van minimaal 12 uur per week. Het kabinet heeft als doelstelling dit percentage te verhogen tot 40 procent in 2007 om vervolgens in 2010 45 procent van de ouderen aan het werk te krijgen. Deze kabinetsdoelstellingen staan echter op gespannen voet met wat de werknemers op individueel niveau willen. Uit onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) is naar voren gekomen dat meer dan 80 procent van de ondervraagde werknemers niet wil doorwerken tot hun 65 levensjaar (Henkens & Van Solinge, 2003). Uit het onderzoek is verder gebleken dat de gemiddelde leeftijd waarop de ondervraagden denken te stoppen op ongeveer 60 jaar ligt.

Wil het kabinet dit vervroegde uittreden een halt toe roepen dan is het noodzakelijk dat er in de maatschappij een cultuuromslag komt waarin het normaal is om langer door te werken.

Om met de woorden van de voorzitter van de commissie *GrijsWerkt* Ed Nijpels te spreken “de ontmanteling van het Zwitserlevengevoel” (Doorduyn, 2005).

Dat het Zwitserlevengevoel moet worden ontmanteld is op verschillende niveaus in de maatschappij noodzakelijk. Het Zwitserlevengevoel heeft tot gevolg dat oudere werknemers gemiddeld te vroeg uittreden. Dit heeft in de eerste plaats zijn weerslag op maatschappelijk niveau. Het is noodzakelijk dat ouderen langer doorwerken om de kosten van de vergrijzing op te kunnen brengen. Dit mes snijdt aan twee kanten. Wanneer ouderen langer actief zijn, betalen zij nog langer mee aan de kosten die zij anders zouden maken wanneer zij inactief waren.

In de tweede plaats is het een probleem op het niveau van de arbeidsorganisaties. Het is belangrijk dat ouderen langer doorwerken om het gat, wat wordt geslagen wanneer de ‘babyboomers’ massaal uittreden, te overbruggen. Wanneer de oudere werknemers massaal uittreden, gaat er een enorme hoeveelheid aan menselijk kapitaal verloren. De groep oudere werknemers bevat een schat aan kennis en vaardigheden, die veelal voor de bedrijven van onmisbare waarde is (Arrowsmith & McGoldrick, 1997). Ook staan de organisaties voor enorme kosten die gepaard gaan met het werven, selecteren en opleiden van nieuwe werknemers, als deze nieuwe werknemers al te vinden zijn op de almaar krappere werkdmarkt.

In de derde plaats is het een probleem op het individuele niveau. Door de bestaande opvattingen over het vervroeg uittreden, kunnen oudere werknemers het gevoel krijgen dat zij afgedankt zijn. Het gevoel afgedankt te zijn wordt veelal versterkt door het ontzietbeleid op het werk. Ouderen hoeven minder en krijgen de routine klussen, met de achterliggende gedachte dat ze de rit uitzitten en zo snel mogelijk uittreden. Ouderen die met plezier door zouden willen werken krijgen zo te maken met een minder plezierige baan. En als de oudere werknemers uiteindelijk doorwerken tot hun 65<sup>ste</sup>, of zelfs langer, moeten zij zich hiervoor vaak naar hun omgeving verantwoorden. Ook de mythen over een verminderde productiviteit van ouderen die veelal onder de werkgevers heersen (Nauta, de Bruin & Cremer, 2004) kunnen ervoor zorgen dat ouderen eerder uittreden dan zij eigenlijk zouden willen. Dit terwijl oudere werknemers nog lang niet aan het einde van hun kunnen zijn. Integendeel, de ouderen gaan veelal vitaal en gezond genieten van hun (pre)pensioen. Wanneer er op maatschappelijk niveau en onder de werkgevers het besef bestaat dat langer doorwerken van oudere werknemers noodzakelijk en wenselijk is, is de keuze om langer door te werken meer en meer een keuze van de werknemers zelf. Hiernaast blijkt uit onderzoek dat het blijven werken bij

kan dragen aan een betere gezondheid en het voorkomen van sociale uitsluiting (Dorhout, Maarsen van den Brink & Groot, 2002).

Gezien de bovengeschetste maatschappelijke gevolgen die het vervroegd uittreden van oudere werknemers tot gevolg hebben is het van belang het vervroegd uittreden terug te dringen. Om dit te doen is het van belang dat bekend is wat de oorzaken zijn van vervroegd uittreden. Naast de bevindingen op het vakgebied van economie en arbeidsrecht is er binnen de sociale- en organisatie wetenschappen een enorme belangstelling op het gebied van oudere werknemers in het algemeen en het vervroegd uittreden in het bijzonder. Er zijn verscheidene persoonlijke, situationele en financiële invloeden van zowel binnen als buiten de organisaties onderzocht en beschreven, in de zoektocht naar de factoren die de beslissing van vervroegd uittreden kunnen verklaren. Hieronder vallen bijvoorbeeld de invloed van de gezondheid van de werknemers (e.g. Taylor & McFarlane Shore, 1995), de invloed van financiële prikkels (e.g. Groot & Heyma, 2004), de rol van arbeidstevredenheid (e.g. Taylor & McFarlane Shore, 1995), de rol die stereotypering van oudere werknemers heeft op diens sociale uitsluiting (e.g. Henkens, 2003), de invloed van bedrijfgerelateerde scholing (e.g. Groot & Maassen van den Brink, 1997), de invloed van de cognitieve en mentale capaciteiten van ouderen (e.g. Park, 1994), de rol die de partner en de leidinggevende spelen op de beslissing vervroegd uit te treden (e.g. Henkens & Van Solinge, 2003) en de invloed van de inhoud van de baan (e.g. Henkens en Tazelaar, 1994). Feldman (1994) komt in zijn overzichtsartikel van de literatuur over de beslissing te pensioneren tot de conclusie dat de bevindingen vaak inconsistent en niet overtuigend zijn. Hij stelt dat er vaak met een beperkte set variabelen onderzoek is gedaan zonder hierbij rekening te houden met de complexe invloed van de verschillende omgevingsfactoren. In de 12 jaar die hierop volgden is er zeer veel onderzoek op het gebied van het uittreden van oudere werknemers gepubliceerd. Er kan echter nog niet geconcludeerd worden dat alle variabelen die het vervroegd uittreden, met alle complexe invloeden die op de variabelen van kracht zijn, in de eerste plaats volledig in kaart zijn gebracht en in de tweede plaats zijn aangewend om het stoppen met werken te verklaren of te voorspellen.

Dit onderzoek heeft het voorspellen van gedrag van oudere werknemers als doel. Meer specifiek, is het de bedoeling met dit onderzoek in kaart te brengen welke factoren het langer doorwerken van oudere werknemers voorspellen. In dit onderzoek worden de voorspellers van het langer doorwerken onderzocht door gebruik te maken van de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991). Door de factoren in te delen volgens de theorie van Ajzen (1991) ontstaat er een veelomvattend conceptueel model wat kan worden getoetst op de voorspellende waarde. De onderzoeksvraag is welke factoren onderliggende aan de attitude

ten opzichte van het gedrag, de waargenomen subjectieve norm en de controle over het gedrag, het langer doorwerken van oudere werknemers verklaren.

Er is gekozen om de beslissing met betrekking tot het moment van pensioneren van oudere werknemers in de zorg te onderzoeken. Dit omdat binnen de zorg het vergrijzingsprobleem een grote impact heeft. De zorgsector heeft enerzijds net als andere sectoren op den duur te kampen met een vergrijzende beroepsbevolking. Het aandeel 50-plussers binnen de ziekenhuizen is toegenomen van 15,7 procent in 2000, naar 20,8 procent in 2004 (Ott, Paardekooper & Van der Windt, 2005). En de vergrijzing van het personeelsbestand zal doorzetten. Anderzijds, neemt met de vergrijzing de vraag naar zorg toe (Ott et al., 2005).

In deze studie zal allereerst aan bod komen wat er onder een oudere werknemer wordt verstaan. Vervolgens wordt er ingegaan op de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991) en hoe deze toegepast kan worden op de beslissing te blijven werken. Hierna volgt een literatuuronderzoek waaruit hypothesen naar voren komen. Gevolgd door de toetsing van de hypothesen met een beschrijving van het onderzoek en de rapportage van de resultaten. In de discussie worden de resultaten geïnterpreteerd en worden de beperkingen en praktische en wetenschappelijke aanbevelingen van deze studie besproken.

### 1.1 De oudere werknemer

Dé oudere werknemer bestaat niet. Wanneer er twee willekeurige oudere werknemers met elkaar vergeleken zouden worden, zouden zij waarschijnlijk meer verschillen dan overeenkomsten hebben. De ouderen vormen een zeer heterogene groep waarbinnen bijvoorbeeld de spreiding in de mentale en lichamelijke gezondheid zeer groot is (Peeters et al., 2005). De groep ouderen verschillen in sommige cognitieve prestaties zelfs sterker van elkaar dan hun jongere leeftijdsgenoten (Nauta et al., 2004). Zodoende stellen Nauta et al. (2004) dat de leeftijd alleen voor de inzetbaarheid in arbeid een nietszeggend criterium is. Eigenlijk verdienen de oudere werknemers een individuele benadering op basis van hun unieke capaciteiten. De omgang met ouderen zou zich moeten kenmerken door maatwerk (Visser & Henkens, 2002).

Dit is in lijn met de ‘Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid’, die op 1 mei 2004 in werking is getreden. De wet staat direct of indirect onderscheid op grond van leeftijd in beginsel niet toe. In de eerste plaats is deze wet bedoeld om het uitsluiten van personen op grond van hun leeftijd tegen te gaan. Maar in de tweede plaats is de wet gericht op de leeftijdsafhankelijke arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan gedacht worden aan extra



vakantiedagen voor ouderen en de vrijstelling van ploegendiensten. Op het vlak van de arbeidsvoorwaarden speelt de wet ook een rol omdat deze leeftijdsafhankelijke arbeidsvoorwaarden het bestaan en het voortbestaan van de stereotype beelden over ouderen in de hand kunnen werken (Commissie Gelijke Behandeling, 2006). Ook kunnen voordelen in de arbeidsvoorwaarden van ouderen leiden tot uitsluiting op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen namelijk juist door het bestaan van de veelal gunstigere arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers om organisatorische of financiële redenen kiezen voor de jongere werknemers. De Commissie Gelijke Behandeling (2006) stelt dat niet alle onderscheid op basis van leeftijd onrechtvaardig is. Voor het onderscheid moeten dan wel gegronde redenen kunnen worden aangevoerd.

De ‘Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid’ maakt naast het onderzoek duidelijk dat een onderscheid op grond van leeftijd zeker niet vanzelfsprekend is. Ook al kan dus over dé oudere werknemer niet gesproken worden, de oudere werknemers hebben in iedere geval één ding met elkaar gemeen. Dit komt naar voren in de definitie die Adams et al. (2005) hanteren in hun onderzoek. Deze luidt: werknemers die zich de komende jaren al bezig (kunnen) gaan houden met de invulling van de laatste jaren van hun loopbaan en met een oriëntatie op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. Het is de invulling van de laatste jaren van de loopbaan in combinatie met de oriëntatie op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen die centraal staan in dit onderzoek. Op grond daarvan is een onderscheid oudere/jongere werknemer te rechtvaardigen.

Bij een onderscheid moet er ook een leeftijdsgrens gehanteerd worden. Hierbij moet voorop worden gesteld dat de chronologische leeftijd niet noodzakelijk hoog correleert met de subjectieve leeftijd (Finkelstein & Burke, 1998). Onder de subjectieve leeftijd wordt verstaan hoe oud iemand zich voelt op basis van iemands fysiologische, psychologische en sociale verouderingsfactoren. In het onderzoek van Adams et al. (2005) wordt de leeftijdsgrens van 45 jaar gehanteerd voor het onderscheid tussen jongeren en ouderen op de werkvloer. Adams et al. (2005) hebben in het onderzoek ook gekeken of werkgevers zich, gezien de definitie die door Adams en collega's is gehanteerd voor oudere werknemers, konden vinden in de leeftijdsgrens. Hieruit is gebleken dat slechts één derde zich in de leeftijd van 45 jaar kan vinden. De gemiddelde leeftijdsgrens die de werkgevers voor het begrip oudere werknemer voor ogen hebben ligt op 51,5 jaar. Ashbaugh en Fay (1987; in Maurer, Wrenn & Weiss, 2003) hebben op basis van 105 onderzoeken die het begrip oudere werknemer hebben gebruikt, gevonden dat er als gemiddelde leeftijdsgrens voor een oudere werknemer de leeftijd van 53,4 jaar is gehanteerd. In de literatuur is er geen eenduidigheid over de te

hanteren leeftijdsgrens. In dit onderzoek is gekozen voor een leeftijdsgrens van 55 jaar. Dit ligt weliswaar iets boven het gevonden gemiddelde van Ashbaugh en Fay (1987; in Maurer et al., 2003), maar het is in de literatuur en in de zorgsector in Nederland een gangbare grens.

### 1.2 De theorie van gepland gedrag

Ajzen (1991) heeft een theoretisch model ontwikkeld om het gedrag van mensen in al haar complexiteit te verklaren. Met behulp van de theorie van gepland gedrag kan het gedrag worden voorspeld. In dit model speelt de intentie om het gedrag uit te voeren een centrale rol. Ajzen (1991) stelt dat intentie de motivationele factoren die het gedrag beïnvloeden omvat. Dit wil zeggen dat intenties indicatoren zijn van hoe hard men bereid is zijn best te doen of hoeveel moeite men wil doen om het gedrag uit te voeren. In het algemeen kan worden gesteld dat een sterkere intentie het meer waarschijnlijk maakt dat het gedrag daadwerkelijk wordt uitgevoerd.

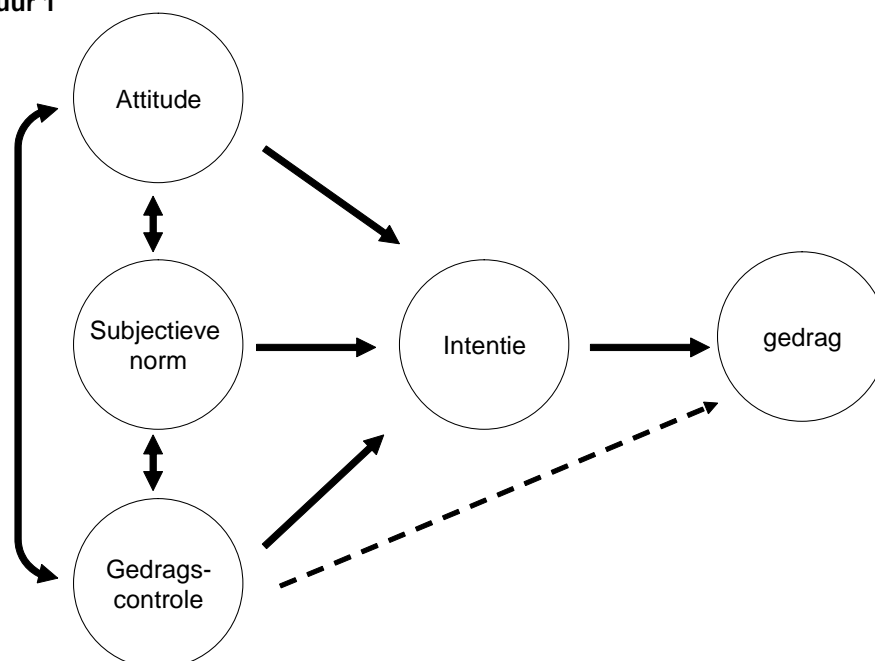
In het model van Ajzen worden naast de intentie de determinanten van de gedragsintenties opgenomen. Het model stelt dat er drie determinanten zijn van de gedragsintentie. Dit zijn de attitude die men ten opzichte van het gedrag heeft, de waargenomen subjectieve norm die men ten opzichte van het gedrag ervaart en de controle die men over het gedrag denkt te hebben. De attitude ten opzichte van gedrag kan worden gezien als de mate waarin iemand het gedrag gunstig of ongunstig evalueert. De evaluatie van het gedrag is afhankelijk van de onderliggende persoonlijke overtuigingen (beliefs) die men heeft over het uitvoeren van het gedrag. Iedere persoonlijke overtuiging ten aanzien van aspecten van het gedrag kan gekoppeld worden aan bepaalde uitkomsten die het gedrag met zich meebrengt. Het geheel van deze uitkomsten wordt geëvalueerd en heeft een algemene attitude ten opzichte van het gedrag tot gevolg. In het algemeen kan worden gesteld dat een meer positieve attitude een sterkere gedragsintentie tot gevolg heeft.

Onder de waargenomen subjectieve norm wordt de mate verstaan, waarin de persoon in kwestie denkt dat belangrijke anderen het gedrag als positief of negatief beoordelen. Wanneer een persoon de overtuiging heeft dat betekenisvolle derden vinden dat hij het gedrag zou moeten vertonen, zal over het algemeen de intentie om het gedrag te vertonen sterker zijn. Betekenisvolle derden kunnen een sociale druk uit oefenen op de persoon. De betekenisvolle derden dienen als een soort referentiepunt om het gedrag te sturen. De persoon in kwestie zal een sociale druk voelen om niet af te wijken van het referentiepunt. Deze sociale druk zal groter zijn naarmate de derden dichter bij de persoon staan en naarmate de persoon meer behoefte heeft aan sociale goedkeuring van de derden (Cialdini & Goldstein, 2004).

De waargenomen gedragscontrole is de mate waarin men er vertrouwen in heeft dat het gedrag uitgevoerd kan worden. Het is het ervaren gemak of de ervaren moeite waarmee het gedrag tot stand gebracht kan worden. De waargenomen gedragscontrole kan worden onderverdeeld in het vertrouwen in het eigen kunnen en in de waargenomen controle over het gedrag (Armitage & Conner, 2001). Enerzijds bestaat het uit het vertrouwen om met de eigen capaciteiten tot het gewenste resultaat te komen en anderzijds in hoeverre iemand het zelf in de hand heeft om tot het resultaat te komen. De waargenomen gedragscontrole beïnvloedt het gedrag zowel direct als indirect (Ajzen, 1991). De indirecte invloed van de waargenomen gedragscontrole op het gedrag is via de gedragsintentie. Bandura (1991) stelt dat de mate waarin mensen geloven in staat te zijn om tot het gewenste resultaat te komen, van invloed is op de keuzes die zij maken, de na te streven ambities en de hoeveelheid moeite die zij bereid zijn te investeren. De directe invloed ligt in de werkelijke en de waargenomen mogelijkheid om de intentie waar te maken, dus de mate waarin het mogelijk is het gedrag ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren (Ajzen, 1988). Met andere woorden, de directe invloed van de waargenomen controle over het gedrag ligt in de mate waarin het mogelijk is de intentie om te zetten in het gedrag.

De gedragsintentie wordt verklaard door de attitude ten opzichte van het gedrag, de waargenomen subjectieve norm en de waargenomen controle over het gedrag (zie Figuur 1).

**Figuur 1**



'Theorie van gepland gedrag' (Ajzen, 1991)

Kort samengevat wordt de gedragsintentie gevormd door; wat vind ik zelf van het gedrag, wat vinden anderen van het gedrag en in hoeverre denk ik dat ik het gedrag uit kan voeren. Het gedrag wordt vervolgens bepaald door de intentie om het gedrag uit te voeren en de waargenomen controle over het gedrag.

Het model van Ajzen (1991) is bruikbaar gebleken bij het voorspellen van een brede variëteit aan gedragingen. De gedragingen varieerden van het eten van fruit (Verbleke & Valckier, 2005), de keuze van vrijetijdsbesteding (Ajzen & Driver, 1992) het gebruik van gestructureerde interviews (van der Zee, Bakker & Bakker, 2002), tot het zoeken naar werk (van Hooft, Born, Taris & van der Flier, 2006). Armitage en Conner (2001) hebben een meta-analyse uitgevoerd naar de effectiviteit van de theorie van gepland gedrag. In de meta-analyse zijn 185 studies naar de voorspellende kracht van de theorie van gepland gedrag op een groot aantal gedragingen opgenomen. Uit de meta-analyse is gebleken dat de theorie van gepland gedrag gebruikt kan worden bij het voorspellen van intenties en gedrag. Armitage en Conner (2001) hebben gevonden dat de theorie van gepland gedrag verantwoordelijk is voor 27 procent van de variantie in gedrag en voor 39 procent van de variantie in de gedragsintentie. De gevonden correlatie tussen intentie en gedrag is  $r = .47$  in deze meta-analyse. De relatie tussen de intentie en gedrag met betrekking tot de pensionering is volgens Henkens en Tazelaar (1997) nog niet veel onderzocht. Zij rapporteren op basis van onderzoek dat is begonnen in 1969, dat de pensioneringsplannen in meer dan 40 procent van de gevallen niet zijn uitgekomen (Anderson & Burkhauser, 1985; Anderson, Burkhauser, & Quinn, 1986; in Henkens & Tazelaar, 1997).

In dit onderzoek worden de determinanten van de intentie om langer door te werken onderzocht. Het is zeer interessant om te onderzoeken wat de relatie tussen de intentie van oudere werknemers om langer door te werken en het daadwerkelijke gedrag is. Ook is het interessant om te onderzoeken of er een relatie is tussen de mogelijke determinanten van de intentie en het daadwerkelijke gedrag. Zulk onderzoek vraagt echter om een longitudinale aanpak over meer dan 10 jaar, wat helaas buiten de mogelijkheden van het huidige onderzoek ligt.

Gezien de goede verklarende en voorspellende waarde die het model van Ajzen (1991) heeft, is er in dit onderzoek gekozen om het langer door werken van oudere werknemers aan de hand van dit model te onderzoeken. De determinanten die in de literatuur over het uittreden van oudere werknemers te vinden zijn, lenen zich uitstekend voor een indeling zoals gehanteerd in de theorie van gepland gedrag. Tot nog toe is de theorie van gepland gedrag nog niet onderzocht in relatie tot de beslissing te pensioneren of langer te blijven werken. Wel zijn

er in veel onderzoeken delen van het model onderzocht, maar het toetsen van het gehele model is nog niet voorgekomen. Gezien de voorspellende waarde die het model van Ajzen (1991) op vele gedragingen heeft, wordt de volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 1: (a) De attitude ten opzichte van langer doorwerken, (b) de waargenomen sociale norm en (c) de waargenomen gedragscontrole hebben een positief effect op de intentie van oudere werknemers om langer door te blijven werken.

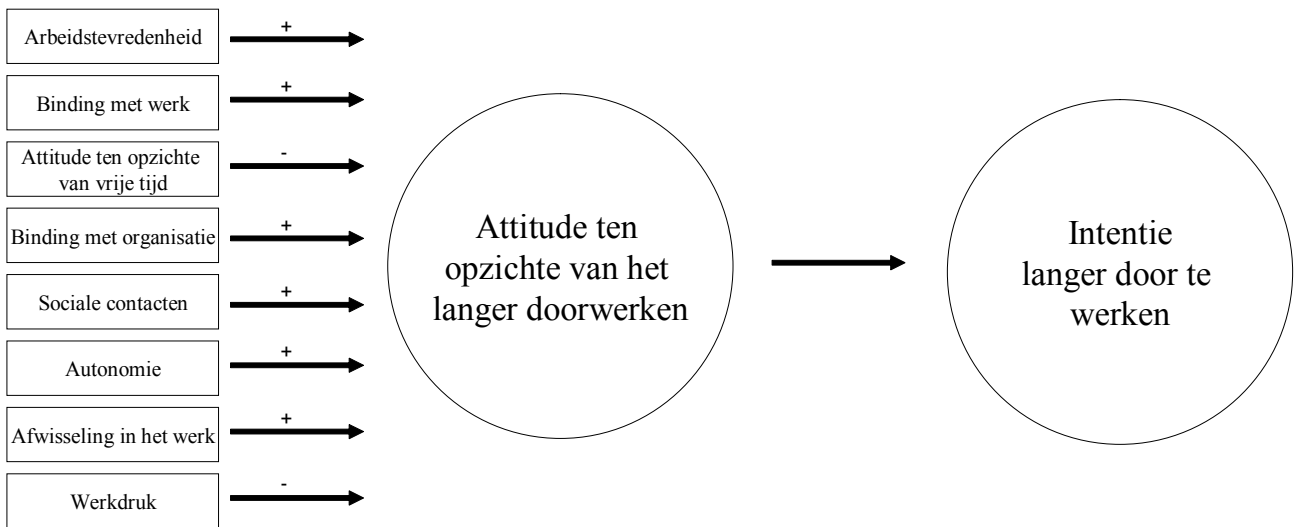
### 1.3 De attitude ten opzichte van het gedrag

In de literatuur komen veel factoren naar voren die van invloed zijn op de beslissing vervroegd uit te treden of langer door te werken. Deze factoren kunnen worden ingedeeld naar de theorie van gepland gedrag. De invloed van deze factoren wordt gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag, de waargenomen subjectieve norm en de waargenomen controle over gedrag. De theorie van gepland gedrag wordt gepresenteerd als een complete theorie van gedrag. Dit betekent dat andere factoren die van invloed zijn op het gedrag, de invloed uitoefenen door de impact op de drie determinanten van de gedragsintentie (Conner & Abraham, 2001). De impact van de externe factoren kan door middel van mediatie, maar ook kunnen de variabelen de relatieve impact van de determinanten op de intentie beïnvloeden (Van Hooft, Born, Taris & Van der Flier, 2004).

De factoren kunnen worden ingedeeld in drie clusters. De invloed die deze factoren hebben op de intentie om langer door te werken, verloopt via de attitude ten opzichte van het gedrag, de waargenomen subjectieve norm en de gedragscontrole. Allereerst komt de cluster van factoren aan bod welke een veronderstelde relatie hebben met de attitude van het gedrag. De factoren die een veronderstelde relatie hebben met de attitude ten opzichte van het gedrag worden in Figuur 2 schematisch weergegeven. De pijlen geven de relatie aan en de plus- en mintekens geven de richting van de veronderstelde relatie aan. De invloed en de relaties van alle weergegeven factoren worden uitgebreid besproken.

Het langer doorwerken van oudere werknemers wordt in dit onderzoek opgevat als een voortzetting van het huidige gedrag. De attitude ten opzichte van het langer doorwerken wordt in dit onderzoek gezien als een combinatie van de attitude ten opzichte van het werken op dit moment en de verwachting van de positie die het werk in de toekomst in zal nemen.

Figuur 2



De veronderstelde relaties tussen de variabelen en de attitude ten opzichte van het gedrag.

Het concept attitude wordt binnen de psychologie veelvuldig gebruikt. Het is in de literatuur op verschillende manieren omschreven en er wordt op verschillende manieren tegenaan gekeken. Zo stelt Ajzen (1991) dat een attitude een beoordeling of een evaluatie ten opzichte van het gedrag is. In dit geval wordt er gesproken van een beoordeling of een evaluatie ten opzichte van het werken. Volgens Ajzen (1991) is de attitude ten opzichte van het gedrag een functie van de subjectieve overtuiging dat het gedrag bepaalde aspecten bevat en de persoonlijke evaluatie van deze aspecten in termen van uitkomsten. Dit houdt in dat het gedrag onderverdeeld kan worden in een aantal aspecten. Deze aspecten kunnen van persoon tot persoon verschillen. Iedereen hecht een ander belang aan de kenmerken die het gedrag bevat. De aspecten waarin het gedrag uiteen valt, worden vervolgens geëvalueerd in termen van uitkomsten. Hier geldt wederom dat de mate waarin iemand de verwachte gevolgen van de aspecten positief of negatief beoordeeld, subjectief is. Op basis van het geheel van deze positieve of negatieve verwachte uitkomsten wordt vervolgens de attitude gevormd (Ajzen, 1991).

Pratkanis en Turner (1994) hebben een andere visie op de vorming van een attitude. Zij stellen dat een attitude uit meer bestaat dan verwachte uitkomsten met het subjectieve belang wat eraan gehecht wordt. Zij bestrijden de visie dat de attitude grotendeels rationeel wordt geconstrueerd. Zij zien attitudes als makkelijk te gebruiken samenvattingen van de sociale wereld. De inhoud en de uitdrukking van deze attitudes zijn beïnvloed door allerlei factoren uit de sociale omgeving. De attitude is volgens Pratkanis en Turner (1994) gebaseerd op een

uitgebreide kennisstructuur. De informatie levert op verschillende manieren een bijdrage aan de gevormde attitude. Deze bijdragen kunnen ook berusten op onbewuste cognitieve processen.

Gezien de verschillende visies over de manier waarop attitudes gevorm worden, is het van belang aan te geven hoe de onderliggende persoonlijke overtuigingen zich in dit onderzoek tot de attitude verhouden. Over het algemeen kan worden gesteld dat de attitude is opgebouwd uit cognitieve en affectieve componenten (Bordens & Horowitz, 2002). Het is in het licht van deze ruime definitie dat de onderliggende overtuigingen die in dit onderzoek worden onderzocht dienen te worden opgevat.

### *1.3.1 Arbeidstevredenheid*

Arbeidstevredenheid is ongetwijfeld één van de meest bestudeerde onderwerpen in de arbeids- en organisatie psychologie. Het wordt omschreven als de mate waarin de werknemer een positief affect heeft ten opzichte van de baan of de werksituatie (Jex, 2002). Er zijn verschillende manieren om de arbeidstevredenheid te meten: de tevredenheid met de baan in het algemeen versus de tevredenheid met de specifieke facetten die een baan bevat (Jex, 2002). In de literatuur betreffende het uittreden van oudere werknemers wordt de arbeidstevredenheid veelvuldig onderzocht. Over het algemeen wordt er gesteld dat er een positieve relatie bestaat tussen arbeidstevredenheid en de verwachte pensioneringsleeftijd (Taylor & McFarlane Shore, 1995). Dit wordt ondersteund door resultaten van Adams, Arents, Pat en Versantvoort (2005). Zij concluderen dat de bereidheid om langer door te werken in de eerste plaats is af te leiden van de arbeidstevredenheid. Ander onderzoek onder 2532 gemeente ambtenaren in London wijst uit dat arbeidstevredenheid een negatieve samenhang heeft met de neiging te pensioneren (Mein, Matikainen, Stansfeld, Brunner, Fuhrer, en Marmot, 2000). Adams et al. (2005) maken geen specifiek onderscheid in de arbeidstevredenheid en het plezier in het werk. Zij stellen dat zowel de arbeidstevredenheid als het plezier in het werk de belangrijkste reden zou zijn om af te zien van het gebruik van vervroegd pensioen. Ook Henkens en Van Solinge (2003) stellen dat plezier in het werk een grote invloed heeft op het besluit niet vervroegd uit te treden.

De veronderstelde relatie wordt tegengesproken door Beehr, Glazer, Nielson en Farmer (2000). Zij stellen dat uit het onderzoek dat tot nu toe is uitgevoerd, geconcludeerd kan worden dat er geen relatie is tussen arbeidstevredenheid en het daadwerkelijke uittreden. Wel komt uit de onderzoeken naar voren dat er een negatieve relatie is tussen de wens eerder uit te treden en arbeidstevredenheid.

Gezien de overwegend positieve relatie tussen de algemene arbeidstevredenheid en het langer door werken die in de literatuur beschreven wordt, kan de volgende hypothese worden opgesteld:

Hypothese 2: (a) Arbeidstevredenheid heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

### *1.3.2 Binding met het werk*

Een tweede construct dat ten grondslag ligt aan de attitude die men heeft ten aanzien van het werk is de binding met het werk. De binding met het werk kan worden gedefinieerd als de mate waarin iemand zich psychologisch identificeert met zijn of haar baan (Blau, 1985). De wens van oudere werknemers om vroeg uit te treden is volgens Elchardus, Cohen en Van Thielen (2003a) vooral een gevolg van een lage binding met het werk. Het is ook de binding met het werk die mensen aanzet om na de pensioenleeftijd nog deel te nemen aan het arbeidsproces (Elchardus, Cohen & Van Thielen, 2003b). Binding met het werk is ook naar voren gekomen als een belangrijke voorspeller van de intentie om het werk te verlaten uit een onderzoek onder ziekenhuismedewerkers (Gifford, Zammuto & Goodman, 2002).

Een lage binding met het werk kan worden veroorzaakt doordat iemand simpelweg het werk wat hij of zij doet niet leuk vindt. Maar het kan ook veroorzaakt worden door een verschuiving van de belangrijkheid die men aan bepaalde aspecten in het leven toekent. Zo stellen Hebbink, Kerkhofs, Theeuwens en Woittiez (1996) dat de voorkeur voor vrije tijd met het ouder worden toeneemt en dat dit één van de belangrijkste oorzaken is voor de vervroegde uitstroom. Andere zaken die de binding met het werk van oudere werknemers kunnen verlagen zijn bijvoorbeeld het hebben van kleinkinderen, een aantrekkelijke manier om de vrije tijd te besteden, reizen met familie of vrienden of zich meer verdiepen in nieuwe interesses en nieuwe vaardigheden waar men eigenlijk nooit aan toegekomen is. Kortom, een positieve attitude ten opzichte van de vrije tijd besteding moedigt de werknemer aan om uit te treden (Beehr, 1986).

Gezien de positieve relatie die uit de literatuur naar voren komt tussen de binding met het werk en de pensioenleeftijd en de negatieve relatie tussen de attitude ten opzichte van vrije tijd en de pensioenleeftijd kunnen de volgende hypothesen worden opgesteld:



Hypothese 3: (a) Binding met het werk heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

Hypothese 4: (a) De attitude ten opzichte van vrije tijd heeft een negatieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

### *1.3.3 Binding met de organisatie*

Binding met de organisatie kan worden gedefinieerd als de mate waarin werknemers toegewijd zijn aan de aard en de doelen van de organisatie waarin zij werkzaam zijn en de mate waarin zij geneigd zijn bij de organisatie te blijven (Jex, 2002). Taylor en McFarlane Shore (1995) hebben een zwakke relatie gevonden tussen organisatiebinding en de gewenste pensioenleeftijd. Dit wil zeggen dat individuen die een sterke betrokkenheid hebben met de organisatie waar zij werkzaam zijn, zich minder positief voelen over het verlaten van het werk. Veel studies hebben een relatie aangetoond tussen organisatiebinding en de ‘turnover’ intentie (Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola, 1998). ‘Turnover’ kan worden opgevat als het verlaten van de organisatie en kan vertaald worden met verloop. Ook uit het onderzoek dat zij zelf hebben uitgevoerd onder verpleegkundigen concluderen Lum et al. (1998) dat organisatiebinding de sterkste en meest directe invloed heeft op de intentie om de organisatie te verlaten. Deze resultaten kunnen niet zomaar worden ingezet om de uittreedleeftijd van oudere werknemers te verklaren. Dit omdat Adams en Beehr (1998) onderzoek hebben gedaan naar de verschillen tussen verloop en pensionering. Hieruit hebben zij geconcludeerd dat, ondanks de overeenkomsten die beide begrippen hebben, deze als twee aparte constructen moeten worden gezien. Ook zijn er verschillen gevonden in de voorspellers van de intentie om de organisatie te verlaten en de pensioneringsintentie. Zo stellen zij in de eerste plaats dat de intentie om de organisatie te verlaten afneemt met de leeftijd terwijl de pensioneringsintentie met de leeftijd toeneemt. In de tweede plaats hebben zij gevonden dat organisatiebinding sterker samenhangt met de intentie om de organisatie te verlaten dan met de pensioneringsintentie.

Gezien de resultaten van Taylor en McFarlane Shore (1995) en de invloed die organisatiebinding heeft op de intentie om de organisatie te verlaten kan de volgende hypothese worden opgesteld:

Hypothese 5: (a) Organisatiebinding heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

#### *1.3.4 Sociale contacten*

Uit onderzoek onder gepensioneerden hebben Adams et al. (2005) geconcludeerd dat bijna de helft (47 procent) van de bevroegde gepensioneerden aangeeft dat zij vooral de sociale contacten op het werk erg missen. Dit is in lijn met wat Elchardus et al. (2003a) hebben geconcludeerd. Zij hebben gevonden dat naast de eerder besproken mate van werkbetrokkenheid en de verwachting met betrekking tot het pensioen, de mate waarin de kring van kennissen en vrienden rond het werk is opgebouwd de gewenste pensioenleeftijd sterk beïnvloedt. Hechte sociale relaties met collega's verzwakken de intentie van oudere werknemers om vervroegd uit te treden (Henkens, 1999).

Kanfer en Ackerman (2004) stellen op basis van de socio-emotionele theorie van Carstensen (1998; in Kanfer & Ackerman, 2004), dat naarmate men ouder wordt het doel van sociale contacten op het werk verschuift. Jongeren onderhouden de sociale contacten vooral voor het verkrijgen van informatie en voor het bemachtigen van toekomstige voordelen. Ouderen onderhouden de sociale contacten vooral omdat zij dat leuk vinden. Zij scheppen genoegdoening uit de sociale contacten en vinden dit ook belangrijk. Dit is een reden te meer te veronderstellen dat voor oudere werknemers de sociale contacten op het werk een belangrijke rol spelen in de beslissing om al dan niet vervroegd uit te treden.

Hypothese 6: (a) De mate van sociale omgang op het werk heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

#### *1.3.5 De baankenmerken: Autonomie, baanvariëteit en werkdruk*

Om te onderzoeken welke kenmerken van de baan in het bijzonder een invloed hebben op de beslissing langer door te werken, worden de autonomie binnen het werk, de verscheidenheid van de taken en de ervaren werkdruk apart onder de loep genomen.

Autonomie kan worden gedefinieerd als de mate waarin een werknemer het gevoel heeft de vrijheid te hebben om onafhankelijk te werken (Blau, 1985). Een meta-analyse van Spector (1986) heeft aangetoond dat autonomie sterk positief samenhangt met arbeidstevredenheid, binding, motivatie en met de prestatie van medewerkers. Autonomie hangt volgens de meta-

analyse sterk negatief samen met fysieke klachten, stress, verzuim en de intentie de organisatie te verlaten. Onderzoek van Letvak (2002) onder verpleegkundigen wijst uit dat ervaren autonomie ook een rol speelt in de zorgsector. Hoe meer autonomie verpleegkundigen ervaren, hoe meer tevreden zij over het algemeen zijn.

De verscheidenheid aan taken die in de baan moeten worden uitgevoerd verwijst ook naar een verscheidenheid aan vaardigheden en capaciteiten om deze taken te kunnen uitvoeren. Wanneer er binnen de baan een hoge verscheidenheid aan taken is, blijft het werk veelzijdig en uitdagend. Arrowsmith en McGoldrick (1997) stellen dat de mate van verscheidenheid binnen de baan positief samenhangt met arbeidstevredenheid.

Een hoge werkdruk wordt in de literatuur veel in verband gebracht met het vervroegd uittreden. Uit recent Fins onderzoek is gebleken dat stress een negatieve relatie heeft met de pensioenleeftijd (Sutinen, Kivimäki, Elovainio & Forma, 2005; Elovainio, Forma, Kivimäki, Sinervo, Sutinen & Laine, 2005). Beide onderzoeken concluderen verder dat de mate waarin iemand het gevoel heeft vrij te zijn de kwalitatieve en kwantitatieve factoren van het werk zelf te bepalen negatief is gerelateerd aan de beslissing om uit te treden. Ook Moen (1996) stelt dat diegene die hun baan als stressvol zien eerder geneigd zijn de arbeidsmarkt te verlaten. Dit wordt ondersteund door bevindingen van Henkens en Tazelaar (1994). Zij stellen dat de beslissing om eerder te stoppen met werken afhankelijk is van de keuze om stress of stressoren binnen de organisatie uit de weg te gaan. Zij gaan er vanuit dat een werkomgeving met veel ongemakken, zoals monotoon werk, routine taken en weinig uitdaging, als meer stressvol worden ervaren. De werkdruk zo wegnemen in de banen van oudere werknemers dat er een weinig uitdagende, routine matige baan overblijft, is daarom geen optie.

Kortom, uitdagend werk zonder een al te hoge werkdruk is een belangrijke voorwaarde voor de tevredenheid van oudere werknemers (Henkens en Van Solinge, 2003). Op basis van de belangrijke rol die de baankenmerken spelen op de attitude ten opzichte van het werk en op de neiging te pensioneren kan het volgende worden verondersteld:

Hypothese 7: (a) De ervaren autonomie heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

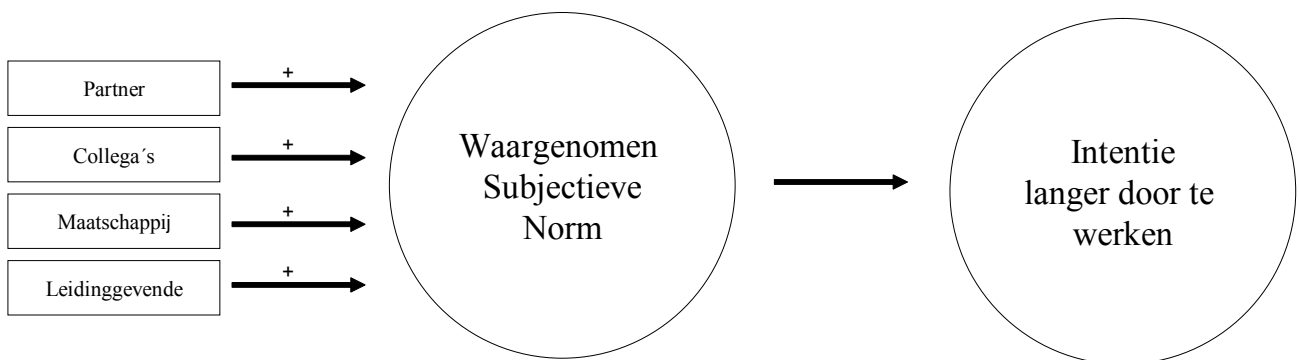
Hypothese 8: (a) De waargenomen afwisseling in het werk heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

Hypothese 9: (a) De ervaren werkdruk heeft een negatieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag.

#### 1.4 De waargenomen subjectieve norm

De tweede cluster omvat de variabelen die ten grondslag liggen aan de waargenomen subjectieve norm ten opzichte van het werken tot de leeftijd van 65 jaar. Figuur 3 geeft de veronderstelde relaties van de variabelen met de waargenomen subjectieve norm schematisch weer.

Figuur 3



Veronderstelde relaties tussen de variabelen en de waargenomen subjectieve norm

##### *1.4.1 De partner, de collega's en de maatschappij*

Het pensioneren, of het nu met een vervroegde uittreederegeling of met de al dan niet uitgesproken norm dat iemand het werk verlaat met 65 jaar, is steeds minder een keuze en steeds meer een functie van sociale druk en de heersende norm (McCann & Giles, 2002).

De invloed van sociale normen is in veel verschillende soorten gedrag in zeer veel verschillende situaties te vinden (Cialdini & Goldstein, 2004). Deze normen kunnen worden gezien als overtuigingen over wat andere mensen doen of over wat andere mensen goedkeuren of juist afkeuren (Cialdini, Reno & Kallgren, 1990). De invloed van deze normen op het gedrag is afhankelijk van twee zaken. In de eerste plaats is de mate waarin anderen het gedrag goedkeuren of juist afkeuren van invloed. Wanneer anderen het gedrag zeer sterk

afkeuren, zal dit een grotere invloed hebben dan wanneer het gedrag een beetje wordt afgekeurd. In de tweede plaats is het van belang in welke mate de mening van de specifieke ander belangrijk is voor de persoon in kwestie. Cialdini en Goldstein (2004) stellen dat de sociale druk die deze normen uitoefenen op het gedrag, groter zal zijn naarmate de andere dichter bij de persoon staan en naarmate de persoon een grotere behoefte voelt aan sociale goedkeuring van de ander.

In de beslissing om te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar is dus enerzijds de houding die de betekenisvolle derden hebben ten opzichte van het langer doorwerken van de persoon in kwestie belangrijk. En anderzijds is de mate waarin de mening van deze betekenisvolle derden voor de persoon in kwestie belangrijk is, zeer van belang bij de invloed die de waargenomen subjectieve norm speelt op de beslissing te blijven werken tot het 65<sup>ste</sup> jaar.

Uit onderzoek van Henkens (1999) is gebleken dat de invloed van de partner op de beslissing van de oudere werknemer om vervroegd uit te treden groot is. Henkens en Van Solinge (2002) stellen zelfs dat de beslissing om vervroegd te pensioneren uit de individuele sfeer getrokken moet worden en dat deze kan worden opgevat als een beslissing die wordt genomen binnen het huishouden. In deze beslissing speelt enerzijds het gedrag van de partner een rol. Hierbij gaat het om de vraag of de partner zelf al is uitgetreden. Blau (1998) heeft namelijk gevonden dat er een sterke voorkeur bestaat voor het tegelijk stoppen met werken. Anderzijds speelt de houding van de partner een rol, hoe staat de partner tegenover het vervroegde uittreden.

Dat de invloed van de partner groot is, is in lijn met de conclusie dat de invloed van de ander groot zal zijn wanneer de ander dicht bij de oudere werknemer staat. De partner is een betekenisvolle derde bij uitstek en staat veelal dicht bij de oudere werknemer. Over de invloed van andere betekenisvolle derden op de beslissing langer te blijven werken geeft de literatuur geen eenduidig beeld. Zo lijkt de directe invloed van een breder sociaal netwerk zoals vrienden, familie en de collega's op het eerder uittreden van de oudere werknemer beperkt te zijn (Henkens & Van Solinge, 2002). Adams et al. (2005) stellen dat de partner inderdaad de meeste invloed uitoefent op de beslissing om vervroegd uit te treden. Maar ook stellen zij dat de leidinggevende en de kinderen op de gedeelde tweede plaats te vinden zijn. Verder hebben zij gevonden dat vrienden en kennissen en in mindere mate collega's ook worden genoemd wanneer er is gevraagd wie er invloed zal hebben op de beslissing vervroeg uit te treden. De invloed van de leidinggevende wordt later uitgebreid toegelicht. Elchardus en Cohen (2003) hebben het pensioengedrag van relevante anderen gekoppeld aan het uittrede gedrag van de

participant. Hieruit is gebleken dat hoe meer relevante anderen al met pensioen zijn, hoe waarschijnlijker het is dat de participant ook al is uitgetreden. Het lijkt erop dat dit effect door iets anders wordt veroorzaakt. Leeftijd hangt namelijk ook samen met de hoeveelheid relevante anderen die al met pensioen zijn en met de eigen pensionering. Dit wil zeggen dat hoe ouder iemand is hoe groter de kans is dat deze persoon al is gepensioneerd en meer andere kent die al met pensioen zijn. Maar wanneer er is gecontroleerd voor leeftijd geldt nog steeds; de pensionering van de persoon in kwestie is gerelateerd aan het aantal andere uit de persoonlijke omgeving dat al gepensioneerd is.

De maatschappelijke visie op de arbeidparticipatie van ouderen verandert. Waar er voorheen van ouderen werd verwacht dat zij massaal uittraden met een VUT-regeling om zo de jongeren een kans te geven op de arbeidsmarkt, wordt er tegenwoordig geprobeerd de ouderen langer aan het werk te houden (Van Dalen & Henkens, 2003). Dit gaat gepaard met een grote aandacht in de media. Deze grote maatschappelijke aandacht voor het vergrijzingsprobleem zou ertoe kunnen leiden dat oudere werknemers een sociale druk ervaren om te blijven werken. Dit wordt ondersteund door Adams et al. (2005). Zij hebben respondenten stellingen voorgelegd over de noodzaak van de arbeidsparticipatie van ouder werknemers. Deze stellingen hebben zij gekoppeld aan de bereidheid van de respondenten om langer door te werken. Hieruit is geconcludeerd dat de respondenten die hebben aangegeven dat zij de arbeidsparticipatie van oudere werknemers als noodzakelijk ervaren, zelf ook bereid zijn langer door te werken. Van Dalen en Henkens (2005) hebben tegenovergestelde resultaten gevonden. Zij stellen dat er sprake is van een dubbele moraal. De gemiddelde werknemer ziet wel de noodzaak om ouderen langer door te laten werken, maar heeft niet het idee dat dit henzelf aangaat.

Uit de literatuur komt naar voren dat de meningen van de directe sociale omgeving van de oudere werknemer van invloed zijn op de beslissing door te werken tot het 65<sup>e</sup> levensjaar. Hierbij is de rol van de partner het grootst. De rol die de mening van andere personen speelt op de beslissing komt niet eenduidig in de literatuur naar voren. Maar over het algemeen kan er een positieve relatie worden verondersteld tussen de mening van relevante anderen en de intentie om langer door te werken. Ook kan gezien de resultaten van Adams et al. (2005) worden verondersteld dat de waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij een relatie heeft met de intentie langer door te werken. Op grond hiervan kunnen de volgende hypothesen worden opgesteld:

Hypothese 10: De ervaren subjectieve norm om door te werken van (a) de partner/directe omgeving, (b) de collega's en (c) de maatschappij hebben een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (d) deze relaties worden volledig gemedieerd door de waargenomen subjectieve norm.

#### *1.4.2 Leidinggevende*

Leidinggevend en worden vaak gekenmerkt door een reactieve en afwachtende houding ten opzichte van oudere werknemers (Taylor & Walker, 1998). Dit is op beleidsmatig niveau, maar ook op het niveau van de individuele pensioneringsbeslissing. Henkens en Van Solinge (2003) stellen dat de houding van leidinggevend en ten aanzien van het moment van pensioneren van de oudere werknemer wordt gekenmerkt door een haast onverschillige afstandelijkheid.

Toch kan de leidinggevende, zoals ook eerder gesteld, een grote invloed hebben op de beslissing van ouderen om langer door te werken. Op deze beslissing heeft de leidinggevende zowel een directe als een indirecte invloed (Henkens, 2000). De directe invloed van de leidinggevende wordt gekenmerkt door het geven van sociale steun. De indirecte invloed bestaat uit de invloed die de leidinggevende heeft op de inrichting van de werkomgeving en op de inrichting van het werk van de oudere werknemer. De indirecte invloed van de leidinggevende komt later aan bod.

Uit het geven van sociale steun kan de waardering van de leidinggevende voor de medewerker blijken. Deze waardering vormt een stimulans om de pensionering uit te stellen (Henkens, 2000). Waardering voor het werk van de oudere werknemer kan ook uitmonden in een persoonlijk beroep om langer door te werken. Dit lijkt een krachtige stimulans te vormen om het ook daadwerkelijk te doen. Uit onderzoek van Henkens en Van Solinge (2003) is gebleken dat ongeveer één derde van de oudere werknemers waarschijnlijk nog een jaar langer zou werken wanneer de leidinggevende hierom zou hebben gevraagd. Een positieve houding van leidinggevende lijkt een directe invloed te hebben op de intentie langer door te werken. Maar het omgekeerde is ook waar, wanneer de leidinggevende een voorkeur heeft voor het vertrek van de oudere werknemer, zal deze eerder uittreden. Taylor en Walker (1998) stellen dat een aanzienlijk deel van vervroegd gepensioneerd en dit heeft gedaan op verzoek van de leidinggevende. Dit blijkt ook uit onderzoek van Adams et al. (2005) onder gepensioneerd en. 43 procent van de gepensioneerd e respondenten heeft aangegeven dat zij door de werkgever zijn gestimuleerd om vervroegd uit te treden.

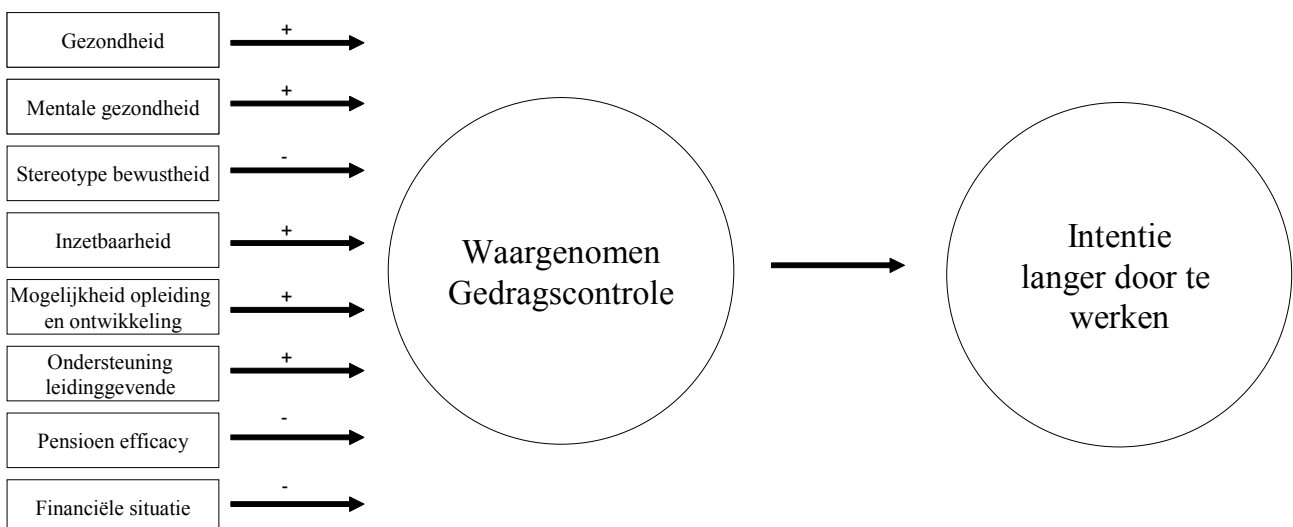
Uit zowel de directe als de indirecte invloed die de leidinggevende heeft op de beslissing van de oudere werknemer, kan de oudere werknemer het idee krijgen dat de leidinggevende wel of niet wil dat de oudere werknemer blijft werken tot de leeftijd van 65 jaar. De werknemer achterhaalt op deze manier wat de houding van de leidinggevende zal zijn ten opzichte van het langer doorwerken. De invloed van de leidinggevende is afhankelijk van de houding die de leidinggevende ten opzichte van het langer doorwerken volgens de medewerker heeft en de mate waarin de oudere medewerker de veronderstelde houding van de leidinggevende belangrijk acht. Over het algemeen zal de intentie om te blijven werken sterker zijn wanneer de leidinggevende een positieve houding heeft ten opzichte van het langer doorwerken en wanneer de medewerker de mening van de leidinggevende belangrijk acht. Hieruit kan de volgende hypothese worden opgesteld:

Hypothese 11: (a) De waargenomen subjectieve norm van de leidinggevende heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen subjectieve norm.

### 1.5 De waargenomen controle over het gedrag

De derde cluster omvat de variabelen die ten grondslag liggen aan de waargenomen controle over het gedrag. Figuur 4 geeft de veronderstelde relaties tussen de variabelen en de waargenomen controle over het werken tot de leeftijd van 65 jaar weer.

**Figuur 4**



De veronderstelde relaties tussen de variabelen en de waargenomen controle over het gedrag



### *1.5.1 De gezondheid*

De waargenomen gedragscontrole met zowel de directe als de indirecte invloed op het gedrag, is zeer afhankelijk van de persoonlijke situatie waarin de werknemer zich bevindt en van de manier waarop de oudere werknemer deze situatie beoordeelt.

In de eerste plaats hangt het gemak waarmee de werknemer denkt dat hij of zij door kan werken tot de officiële pensioenleeftijd af van de gezondheid van de medewerker. Schultz, Morton en Weckerle (1998) stellen dat er veel verschillende potentiële voorspellers zijn van het moment van pensioneren. De gezondheid wordt hier genoemd als een zeer consistente voorspeller. Dit wordt in de literatuur breed ondersteund. Oudere werknemers die over een betere lichamelijke gezondheid beschikken zijn geneigd te kiezen voor een latere pensionering dan werknemers met een slechtere gezondheid (Taylor & McFarlane Shore, 1995). Ook Mein et al. (2000) hebben gevonden dat werknemers die gezonder zijn daadwerkelijk langer doorwerken en later pensioneren. Dit gaat op voor objectieve metingen van gezondheid, maar ook voor de ervaren gezondheid van de werknemers zelf. Tegen de verwachtingen in zien Elchardus et al. (2003a) een tegenvallende rol van de gezondheid op de beslissing uit te treden. Van alle in het onderzoek vastgestelde invloeden, bleek de gezondheid de minst belangrijke. Dit staat haaks op wat de deelnemers in het zelfde onderzoek zelf hebben aangegeven als belangrijke redenen. Deelnemers van het onderzoek zijn van mening dat de gezondheid een sterke of doorslaggevende invloed heeft op de beslissing uit te treden.

Gezien de overwegend sterke positieve relatie tussen de gezondheid en de intentie om langer door te werken, kan het volgende worden verondersteld:

Hypothese 12: (a) De lichamelijke gezondheid van de oudere werknemer heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

### *1.5.2 Mentale gezondheid*

Beehr et al. (2000) stellen dat zowel een slechte lichamelijke gezondheid als een slechte geestelijke gezondheid een sterke voorspeller is voor de pensionering. Elchardus et al. (2003a) hebben geconcludeerd dat het werk geestelijk niet meer aan kunnen een belangrijke reden is om definitief te stoppen met werken. Zij hebben een onderzoek uitgevoerd waar zij respondenten hebben laten aangeven hoe belangrijk bepaalde redenen om te stoppen met werken zijn. Voor bijna 20 procent van de respondenten is het werk geestelijk niet meer aan kunnen een belangrijke tot zeer belangrijke reden om te stoppen met werken. Hoewel dit niet

de belangrijkste reden is, geeft het wel aan dat de geestelijke gezondheid een belangrijke factor kan zijn bij de beslissing eerder te stoppen met werken.

Hypothese 13: (a) De geestelijke gezondheid van de oudere werknemer heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

### *1.5.3 Stereotypen over ouderen*

Stereotypen worden gezien als cognitieve structuren die kennis en verwachtingen van een sociale groep bevatten alsmede de meningen over deze sociale groep (Kunda, 1999). Hoggs en Abrams (1988; in Finkelstein & Burke, 1998) zien stereotypes als generalisaties over personen op basis van het behoren tot een bepaalde sociale categorie. Kortom, een stereotype omvat alles wat men denkt en meent te weten over een sociale groep. Deze stereotypen kunnen de verwachtingen over de individuen in de betreffende groep sturen en de interpretatie van het gedrag en de karaktereigenschappen kleuren (Kunda, 1999). Wat men denkt en meent te weten over oudere werknemers, dus welke stereotypebeelden men heeft over oudere werknemers, beïnvloedt dus hoe men de oudere werknemers benadert en behandelt.

Dorhout et al. (2002) concluderen dat bij veel managementbeslissingen zoals toelating voor bedrijfsopleidingen en werving van nieuwe werknemers, een aanzienlijke rol is weggelegd voor onbewuste leeftijdsstereotypen. Deze onbewuste leeftijdsstereotypen werken veelal in het nadeel van de oudere werknemers. Deze bevindingen staan niet op zichzelf. Finkelstein en Burke (1998) hebben een onderzoek uitgevoerd waarbij er van managers werd gevraagd van fictieve sollicitanten hun geschiktheid aan te geven. In het onderzoek is de leeftijd gemanipuleerd. Uit het onderzoek is gebleken dat de managers vonden dat oudere sollicitanten van mindere economische waarde zijn voor het bedrijf, over minder sociale vaardigheden beschikken en dat de kans dat zij worden uitgenodigd voor een interview minder groot is. Ook Chui, Chan, Snape en Redman (2001) hebben een studie opgezet naar de invloed van stereotypen op discriminatie op het werk. De resultaten van deze studie wijzen uit dat stereotype beelden over oudere werknemers de houding ten opzichte van het trainen en behouden van oudere werknemers beïnvloed. Ook komt uit het onderzoek naar voren dat de bereidheid met oudere werknemers samen te werken wordt beïnvloed door de stereotype beelden. Van Dalen en Henkens (2005) stellen dat wanneer het oordeel over ouderen meer positief is, de kansen op training en promotie toenemen en dat de neiging ouderen te laten afvloeien kleiner wordt.

Dat stereotypen over oudere werknemers een grote invloed hebben op de manier waarop er tegen ouderen op de werkvloer wordt aangekeken en op de manier waarop zij worden behandeld, wordt in de literatuur breed ondersteund. Over de inhoud van de stereotypen verschillen de inzichten nogal. Het is moeilijk eenduidig vast te stellen wat men denkt en meent te weten over oudere werknemers. Chui et al. (2001) stellen dat de negatieve stereotypen over ouderen vooral bestaan uit zaken als een slechtere gezondheid, een niet flexibele houding, een weerstand tegen veranderingen en een lagere trainingsgeschiktheid. Henkens (2000) stelt dat ouderen worden gezien als minder flexibel. Visser, Henkens en Schippers (2003) hebben negatieve beelden over vernieuwingsgerichtheid, motivatie en productiviteit gevonden. Nauta et al. (2004) benadrukken dat er bij oudere werknemers vooral wordt gedacht aan een cognitieve achteruitgang en een verminderde lichamelijke gezondheid.

Naast deze negatieve geladen stereotypen krijgt de oudere werknemer ook een aantal positieve zaken toegedaan. Henkens (2000) stelt dat men over het algemeen vindt dat oudere werknemers meer ervaring hebben, loyaler zijn naar de organisatie, betrouwbaarder zijn, over meer sociale vaardigheden beschikken en meer efficiënt zijn dan hun jongere collega's. Henkens (2005) heeft gevonden dat managers een positief beeld hebben over de productiviteit en de betrouwbaarheid van oudere werknemers. Chui et al. (2001) stellen vast dat het beeld bestaat dat oudere werknemers meer zelfverzekerd zijn en meer nauwgezet kunnen werken.

Over de inhoud van de stereotypen van oudere werknemers is geen eenduidigheid. Wel is naar voren gekomen dat deze stereotypen zowel in positieve als in negatieve zin de benadering en de behandeling van oudere werknemers beïnvloedt. Naast de invloed die de stereotypen hebben op het gedrag van anderen en zo op de oudere werknemers, kunnen de stereotypen ook een invloed uitoefenen op het gedrag van de oudere werknemers zelf.

Pinel (1999) heeft het construct stereotypebewustzijn geïntroduceerd. Het begrip omvat individuele verschillen in de mate waarin iemand het gevoel heeft dat de stereotypen die over de sociale groep heersen, van invloed zijn op de interacties die men heeft met leden van andere sociale groepen. Mensen met een hoog stereotypebewustzijn zijn van mening dat de stereotypen die over hun sociale groep heersen een grote rol spelen in het dagelijkse leven. In het bijzonder in de omgang met leden van buiten de sociale groep. Mensen met een laag stereotypebewustzijn zijn wel op de hoogte van de heersende stereotypen, maar schenken daar niet zoveel aandacht aan. Pinel en Paulin (2005) stellen dat mensen met een hoog stereotypebewustzijn, de neiging hebben om situaties waar de stereotypen tot uiting komen te vermijden. Dit vermijden kan bestaan uit het fysiek vermijden van de situaties of uit het psychologisch afstand nemen van de situaties.

De stereotypen ten aanzien van de capaciteiten van oudere werknemers kunnen een negatieve invloed uitoefenen op het zelfbeeld en op de arbeidsmotivatie van oudere werknemers (Blees, Broekarts & Van der Vlist, 1994). Uit de literatuur komt naar voren dat stereotypen het effect kunnen hebben van een zichzelf vervullende voorspelling (self-fulfilling prophecy) (Wrenn & Maurer, 2004). Wrenn en Maurer (2004) geven aan hoe stereotypen met betrekking tot het volgen van training van oudere medewerkers kunnen leiden tot het bevestigen van de stereotypes. Wanneer er het beeld bestaat dat oudere werknemers niet meer in staat zijn trainingen te volgen of niet gemotiveerd zijn om te leren of te ontwikkelen, zullen oudere werknemers minder snel aan trainingsactiviteiten deelnemen. Nu lijkt het alsof de oudere werknemers minder gemotiveerd zijn om aan trainingen deel te nemen. Ook zullen de oudere werknemers op den duur minder goed in staat zijn trainingen te volgen. Maurer (2001) stelt dat het succes dat in een training door de oudere werknemers wordt behaald afhankelijk is van het vertrouwen dat de werknemer heeft in diens capaciteiten. Dit vertrouwen is onder andere afhankelijk van resultaten van deelname uit vroegere trainingen. Wanneer anderen geen vertrouwen schenken en wanneer er door verminderde deelname aan trainingen minder vertrouwen is, zullen ouderen daadwerkelijk minder goed in staat blijken om trainingen te volgen. De cirkel is rond en het stereotype bevestigd.

Stereotype beelden over oudere werknemers kunnen zowel een directe als een indirecte invloed uitoefenen op het gedrag. Het stereotypebewustzijn van een oudere werknemer voorspelt de mate van waargenomen onrespectvolle manier van omgaan met oudere werknemers (Pinel & Paulin, 2005). Ondanks dat het stereotypebewustzijn een subjectief beeld geeft van de invloed van stereotypen op het leven van de oudere werknemers, impliceert het tevens het bestaan van deze stereotypen. Op grond hiervan kan het volgende worden gesteld:

Hypothese 14: (a) Het stereotypebewustzijn heeft een negatieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

#### *1.5.4 Productiviteit en inzetbaarheid*

Het gezegde ‘ouder worden komt met gebreken’ voorspelt dat de gezondheid van oudere werknemers slechter is dan die van jongere werknemers. Dit is ook het beeld wat onder werkgevers bestaat. Uit onderzoek van Remery, Henkens, Schippers, Van Doorne-Huiskes en

Ekamper (2001) blijkt dat 56 procent van de Nederlandse werkgevers denkt dat een stijgende leeftijd van het werknemersbestand gepaard gaat met een stijging van het ziekteverzuim.

Dit strookt niet met de werkelijkheid. In de eerste plaats is er gevonden dat ouderen psychisch gezonder zijn dan hun jongere collega's (Nauta et al., 2004). In de tweede plaats hebben De Koning, Gelderblom, Gravesteijn-Ligthelm en Van den Boom (2003) gevonden dat de frequentie waarmee ouderen zich ziekmelden, lager ligt dan de frequentie waarmee hun jongere collega's dit doen. Hier staat tegenover dat wanneer ouderen zich eenmaal ziekmelden, zij gemiddeld ook langer verzuimen. De verschillen tussen de leeftijdscategorieën in het totale ziekteverzuim zijn volgens De Koning et al. (2003) beperkt. Hierbij is de leeftijdsgroep van de oudere werknemers iets in het voordeel. Dat de frequentie van het ziekmelden lager is en de verzuimduur per ziekmelding hoger wordt in de literatuur breed ondersteund (Nauta et al., 2004; Henkens, 2000; Fourage, Kerkhofs, De Voogd, Vosse & De Wolff, 1999). Ook concluderen Nauta et al. (2004) en Fourage et al. (1999) in overeenstemming met De Koning et al. (2003), dat het ziekteverzuim met leeftijd eerst toeneemt om een piek te bereiken in de leeftijdscategorie 45-54 jarigen en later in de leeftijdscategorie 55 plussers weer daalt. Wel stellen de auteurs dat deze cijfers met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Het is namelijk niet zo dat de oudere werknemers ineens weer gezonder worden. Er kan hier sprake zijn van een selectie effect, alleen de gezonde werknemers blijven op de werkvloer actief na hun 55<sup>ste</sup> levensjaar. De minder gezonde werknemers hebben de arbeidsmarkt inmiddels verlaten.

Toch, zo stellen Nauta et al. (2004), willen werkgevers veelal de risico's van uitval vermijden. Zij gaan daarom veelal niet met oudere werknemers in zee. Beslissingen als deze kunnen volgens Nauta et al. (2004) niet met recht op leeftijd worden gebaseerd. Het is een klein percentage oudere werknemers wat relatief lang verzuimt en het werk niet meer goed aankan. Verder stellen zij dat zelfs wanneer oudere werknemers wat minder gezond zijn, zij nauwelijks worden beperkt in het uitvoeren van hun functie.

Naast het beeld dat ouderen meer verzuimen bestaat er het beeld dat oudere werknemers minder productief zijn. Deze beelden zijn maar ten delen waar of apert onjuist. Park (1994) signaleert op basis van een literatuuroverzicht een interessante paradox. Leeftijd hangt namelijk negatief samen met cognitieve functies en cognitieve functies hangen positief samen met productiviteit, maar voor een relatie tussen leeftijd en productiviteit is er nauwelijks bewijs gevonden. Park (1994) veronderstelt dat oudere werknemers met hun ervaring en met de complexere kennisstructuren die zij bezitten, uitstekend in staat zijn te compenseren voor het verlies aan cognitieve capaciteiten.

In de theorie over intelligentie bestaat er een onderscheid tussen twee verschillende soorten intellectuele capaciteiten (Horn & Cattell, 1966). Te weten de vloeibare intelligentie en de uitgekristalliseerde intelligentie. Onder de vloeibare intelligentie wordt de aangeboren intelligentie verstaan. Deze bestaat onder andere uit het werkgeheugen, abstract redeneren, de attentiespanne en het verwerken van nieuwe informatie. De uitgekristalliseerde intelligentie wordt bepaald door het genoten onderwijs en de cultuur waarin men opgroeit. Hieronder worden de algemene kennis, de woordenschat, het verbale begrip en de rekenkundige vaardigheden verstaan. Kanfer en Ackerman (2004) stellen dat het de vloeibare intelligentie is die met de leeftijd afneemt. Het hoogste niveau van de vloeibare intelligentie wordt overigens ergens rond de leeftijd van 20 jaar behaald. De uitgekristalliseerde intelligentie neemt met de leeftijd toe. Met het ouder worden bouwen de werknemers meer kennis en ervaring op. Met deze kennis en vaardigheden zouden de oudere werknemers kunnen compenseren voor de terugval in vloeibare intelligentie.

Uit meta-analyses (Waldman & Avolio, 1986; McEnvoy & Cascio, 1989) komt naar voren dat er over het algemeen geen noemenswaardige relatie bestaat tussen leeftijd en productiviteit. Dit komt overeen met wat de werkgevers over de productiviteit van ouderen denken. Uit een bedrijvenenquête van Hebbink et al. (1996) blijkt dat werkgevers tevreden zijn over de verhouding tussen productiviteit en loon van oudere werknemers. De verhouding tussen productiviteit en loon van ouderen is zelfs gunstiger dan die van pas beginnende werknemers.

De Koning et al. (2003) stellen dat de relatie tussen leeftijd en productiviteit sterk afhankelijk is van de aard van het werk. Zij hebben drie werkaspecten onderscheiden die een relatie hebben met leeftijd. De sociale vaardigheden hangen positief samen met leeftijd. Dit zou veronderstellen dat ouderen productiever zijn in beroepen waar er veel sociale vaardigheden worden vereist. Technologische veranderingen hangen negatief samen met leeftijd. De productiviteit van ouderen is minder dan die van jongeren in beroepen waar er sprake is van veel technologische veranderingen en fysiek zwaar werk.

Ook hebben de in de CAO verankerde vrijheden zoals extra vakantiedagen en vrijstelling van onregelmatige diensten een direct effect op de productiviteit van oudere werknemers en op de kosten die hiermee gepaard gaan (De Koning et al., 2003). Het is dus niet zo dat oudere werknemers minder productief zijn per gewerkte tijd, maar zij zijn voor het zelfde salaris minder productief omdat zij minder werken. Remery, Schippers, Henkens en Ekamper (2001) stellen dat er daadwerkelijk iets moet gebeuren aan de productiviteit van ouderen, anders kiezen de werkgevers eerder voor werknemers uit andere leeftijdscategorieën. Het verhogen

van de productiviteit betekent niet dat oudere werknemers tot aan het pensioen maximaal belast kunnen worden, want dit zou waarschijnlijk averechts werken. Maar nu is het veelal zo dat vrijwel elke mogelijkheid om de belasting van ouderen te reduceren, geschiedt door een reductie in werktijd terwijl er ook gedacht kan worden aan een kwalitatieve verandering in de functie (Schippers, 1998).

Met de kwalitatieve verandering van functies kan worden getracht de capaciteiten van de oudere werknemers optimaal te benutten. Door de capaciteiten van de oudere werknemers te koppelen aan de taken die moeten worden uitgevoerd kunnen de oudere werknemers optimaal inzetbaar blijven. Het inzetbaar houden van oudere werknemers kan de spanning tussen de loonkosten en de productiviteit verminderen (De Koning et al., 2003). De belangen van werkgevers en werknemers liggen wat dit betreft in elkaars verlengde. De werkgever is gebaat bij een verhoogde productiviteit en de individuele oudere werknemer kan gebaat zijn bij een nieuw takenpakket dat beter aansluit bij hun capaciteiten en mogelijkheden (Schippers, 1998).

Oudere werknemers krijgen vaak geen nieuwe taken meer toegewezen (Tourigny & Pulich, 2006). De oudere werknemers krijgen die taken waarvan ze al bewezen hebben dat zij die aan kunnen. Het resultaat hiervan is dat de oudere werknemers op den duur te maken krijgen met een routine matige baan. In deze baan hebben ze weinig mogelijkheden om nieuwe vaardigheden te leren en te gebruiken, nieuwe tactische strategieën toe te passen en hun inzichten te gebruiken. Niet alle capaciteiten van de oudere werknemers worden op deze manier gebruikt. Kortom, de oudere werknemers worden in hun baan niet meer uitgedaagd.

Dit is wat er veelal gebeurt in het geval van demotie. Demotie is het uitvoeren van een minder zware functie, meestal gepaard met een achteruitgang in het salaris. Uit onderzoek van Josten en Schalk (2005) is gebleken dat oudere werknemers die een neerwaartse functieverandering hebben doorgemaakt minder tevreden zijn met de inhoud van de baan. Daarbij gaven de oudere werknemers aan dat hun kennis en vaardigheden niet meer goed aansloten met de inhoud van de baan. Demotie blijkt in het onderzoek vooral negatieve effecten te hebben voor de werknemers. Functieveranderingen op het zelfde niveau blijken positiever uit te pakken dan demotie.

Hierbij komt dat er voor het uitvoeren van routine taken minder cognitieve verwerkingscapaciteit nodig is (De Lange, Taris, Jansen, Kompier, Houtman & Bongers, 2005). Dit is voor de oudere werknemers nadelig. Nauta et al. (2004) concluderen dat cognitieve stimulatie een achteruitgang in mentale capaciteiten tegengaat. Door de oudere werknemers te blijven uitdagen, worden zij cognitief getraind. Op deze manier blijven zij cognitief fit.

Oudere werknemers zijn nog goed inzetbaar. Dit is ook de mening van de oudere werknemers zelf. Zelfs onder 65 plussers heerst het idee dat de capaciteiten die zij bezitten nog goed gebruikt kunnen worden. Uit onderzoek van het NIDI blijkt 90 procent van de 65 plussers vindt dat 65 plussers nog heel wat arbeid kunnen verrichten (Henkens & Van Solinge, 2006). Onder de gehele bevolking is 77 procent van mening dat dit het geval is.

Ouderen zijn beter inzetbaar dan doorgaans wordt gedacht. Nauta et al. (2004) stellen dat oudere werknemers veelal slimmere werkstrategieën gebruiken dan hun jongere collega's. Hierdoor kunnen zij compenseren voor hun eventuele mentale en lichamelijke beperkingen. Ook kan er met behulp van aangeboden hulpmiddelen (zoals tilmachines in de zorg) grotendeels voor de lichamelijke beperkingen gecompenseerd worden. Hiernaast zijn ouderen veelal meer flexibel in te zetten. Zij hebben bijvoorbeeld vaak geen schoolgaande kinderen en zijn zo minder gebonden aan bepaalde werktijden en bepaalde vakantieperiodes. Uit onderzoek onder oudere verpleegkundigen in het Verenigd Koninkrijk is gebleken dat het gebrek aan flexibele werktijden er voor zorgt dat oudere verpleegkundigen vervroegd uittreden (Andrews, Manthorpe en Watson, 2005). Ouderen zijn dus veelal flexibel in te zetten en hebben hier blijkbaar ook behoefte aan.

In de literatuur komen een aantal taken naar voren die uitstekend kunnen worden uitgevoerd door oudere werknemers. Zoals eerder gesteld zijn sociale vaardigheden positief gerelateerd aan leeftijd (De Koning et al., 2003). Dit wil zeggen dat de sociale vaardigheden beter worden naarmate men ouder wordt. Dit impliceert dat oudere werknemers het beter zullen doen op taken waar veel sociale vaardigheden nodig zijn. In de gezondheidszorg kunnen bijvoorbeeld de voorlichting van patiënten en de inlichting van familie meer door de oudere werknemers worden gedaan. Ook kan de expertise van werknemers die al langer een functie uitoefenen, worden ingezet om werkmethoden verder te optimaliseren (Nauta et al., 2004). Ook kunnen de oudere werknemers worden ingezet om de enorme schat aan unieke kennis en ervaring die zij bezitten, over te brengen op jongere generaties (Cozijnsen, Henkens & Van Solinge, 2005). Hierbij lijkt de rol als coach of mentor de oudere werknemers op het lijf geschreven (Tourigny & Pulich, 2006).

Samenvattend kan worden gesteld dat het met de gezondheid van oudere werknemers goed is gesteld. Ook zijn oudere werknemers niet minder productief dan hun jongere collega's. En zijn oudere werknemers nog uitstekend inzetbaar. Wel moet er worden gemeld dat er grote verschillen zijn in wat oudere werknemers willen en kunnen. Er komt een hoop maatwerk kijken bij het inzetbaar houden van oudere werknemers. Door middel van dit maatwerk kunnen individuele werknemers een inzicht krijgen in welke mate zij inzetbaar zijn



voor de organisatie. De mate waarin ouderen zelf het idee hebben dat zij een bijdrage kunnen leveren aan het bedrijf, de mate waarin zij het gevoel hebben dat zij inzetbaar zijn, zal van invloed zijn op de beslissing te blijven werken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar. Op grond van deze verwachting kan het volgende worden gesteld:

Hypothese 15: (a) De waargenomen inzetbaarheid van de oudere werknemer heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

#### *1.5.5 Het opleiden en ontwikkelen van oudere werknemers*

Met de leeftijd neemt de inzetbaarheid in de eigen functie toe, maar voor andere functies neemt de inzetbaarheid af (Nauta, De Vroome, Cox, Korver & Kraan, 2005). Deze afname is sterker voor specifieke functies dan voor generieke functies. Omdat de oudere werknemers vaak al lang in hun functie werkzaam zijn, kunnen de capaciteiten die nodig zijn voor andere functies enigszins zijn verwaarloosd. Dit is sterker het geval in functies waar heel specifieke vaardigheden worden vereist. Er is eigenlijk sprake van achterstallig onderhoud. Dit achterstallig onderhoud wordt door werkgevers veelal gezien als het ‘vastgeroest’ zijn (Nauta et al., 2005). Zonder de opleiding en ontwikkeling van oudere werknemers zal de waarde van de ouderen niet optimaal kunnen worden benut (McCann & Giles, 2002). De oudere werknemers zijn dan niet volledig en maximaal inzetbaar, wat kan leiden tot de eerder beschreven gevolgen.

Ondanks de noodzaak voor opleiding en ontwikkeling van oudere werknemers, is deze groep in dergelijke programma's sterk ondervertegenwoordigd (Taylor & Urwin, 2001). Dat ouderen veel minder in aanmerking komen voor opleiding en ontwikkeling, kan volgens Taylor en Urwin (2001) grotendeels worden toegeschreven aan beslissingen van managers. De oudere werknemers worden vaak over het hoofd gezien wat de kansen voor opleiding en ontwikkeling betreft. Maurer (2001) stelt dat dit in de eerste plaats komt door de beeldvorming over ouderen met betrekking tot het opleiden. In de tweede plaats speelt de veronderstelling dat oudere werknemers toch snel uittreden een rol.

Van Dalen en Henkens (2003) stellen dat hoe positiever het oordeel over ouderen is, hoe meer werk er wordt gemaakt van training. Het oordeel over ouderen met betrekking tot training is echter niet al te positief. Het beeld bestaat dat oudere werknemers niet meer zijn op te leiden en te ontwikkelen. Bovendien zouden zij daar ook niet gemotiveerd voor zijn (Wrenn

& Maurer, 2004). Deze conclusies zijn in lijn met de resultaten uit de meta-analyse van Finkelstein, Burke en Raju (1995). Uit deze meta-analyse blijkt dat het ontwikkelingspotentieel van jongere werknemers hoger wordt geschat dan dat van ouderen. Als gevolg van deze beelden nemen de kansen om deel te nemen aan trajecten in het kader van opleiding of ontwikkeling voor oudere werknemers drastisch af (Maurer et al., 2003).

Op basis van de meta-analyse van Kubeck, Delp, Haslett en McDaniel (1996) lijkt het alsof de beelden met betrekking tot een verminderde trainingsgeschiktheid van oudere werknemers met de werkelijkheid overeenkomen. Uit deze meta-analyse is gebleken dat oudere werknemers slechter presteren op trainingen. De oudere beheersen de trainingsstof minder goed en doen langer over de training dan hun jongere collega's. Dit hoeft echter niet te betekenen dat ouderen minder goed in staat zijn een opleiding te volgen. Nauta et al. (2004) stellen dat het ook zo kan zijn dat trainingsprogramma's zijn afgestemd op de jongere collega's. Dorhout et al. (2002) concluderen dat de leerstijlen en de leervoorkeuren van oudere verschillen met die van jongeren. Oudere werknemers hebben een voorkeur voor het leren via praktische ervaringen die nauw aansluiten met de dagelijkse werkzaamheden. Ouderen hebben meer moeite met het leren van abstracte contextloze kennis (Nauta et al., 2004). Wanneer opleidingen en trainingen niet passen bij de capaciteiten, is het onvermijdelijk dat oudere werknemers gemiddeld slechter zullen presteren op deze trainingen. Ouderen zijn nog goed te trainen wanneer er met maatwerk trainingen worden samengesteld die tegemoet komen aan de wensen van de oudere werknemers. Ook kunnen organisaties de functies zo invullen dat continu leren wordt gestimuleerd. De werknemers raken dan al op jonge leeftijd vertrouwd met het zichzelf inzetbaar houden (Nauta et al., 2004). Zo krijgen zij een inspanningsverplichting zichzelf inzetbaar te houden. Wanneer dit door de organisatie goed ondersteund wordt, is dit in het voordeel van zowel werkgever als werknemer.

De slechtere prestaties van ouderen op trainingen kunnen ook worden veroorzaakt door een gebrek aan zelfvertrouwen of een gering vertrouwen in de eigen capaciteiten (Maurer, 2001). Maurer (2001) stelt, zoals eerder besproken, dat het succes dat in een training door de oudere werknemers wordt behaald, afhankelijk is van het vertrouwen dat de werknemer heeft in diens capaciteiten. Volgens Maurer (2001) is leeftijd negatief gerelateerd aan de mate van vertrouwen in de eigen trainingsgeschiktheid.

In de tweede plaats zijn werkgevers bang dat oudere werknemers de organisatie verlaten voordat de kosten die zijn geïnvesteerd in trainingen, terugverdiend zijn (Patrickson & Ranzijn, 2004). Deze angst is niet geheel terecht. McCann en Giles (2002) concluderen dat hoewel het zo is dat jongeren in potentie meer jaren bij de organisatie kunnen blijven, ouderen

dit gemiddeld langer doen. Zij stellen dat uit de literatuur een zeer consistente negatieve relatie tussen het vrijwillig verlaten van de organisatie en leeftijd naar voren komt. Dit houdt in dat naarmate men ouder wordt, men langer bij een organisatie blijft. De kans op externe functieveranderingen neemt met de leeftijd sterk af (Von Bergh, 1997).

Naast dat oudere werknemers langer bij de organisatie blijven is volgens Dorhout et al. (2002) scholing van invloed op de uitstroom uit de arbeidsmarkt. Mensen die hebben deelgenomen aan bedrijfsgerelateerde scholing blijken minder vaak arbeidsongeschikt te worden. Hierbij komt nog dat Groot en Maassen van den Brink (1997) concluderen dat werknemers die vervroegd uittreden, in het verleden minder vaak hebben deelgenomen aan bedrijfsopleidingen. Ouderen blijven dus langer bij de organisatie en het trainen van werknemers zorgt er ook voor dat deze langer bij de organisatie blijven. Wanneer oudere werknemers getraind worden is er geen enkele reden om te veronderstellen dat zij uittreden voor de kosten van de training worden terug verdiend. Wel moet hierbij opgemerkt worden dat er wel reden is dit te veronderstellen als er voor aanvang van de training al bekend is dat de oudere werknemer uittreedt voor de kosten zijn terugverdiend. Maar hetzelfde geldt hier voor een jongere werknemer. Iemand die aangeeft binnen een jaar niet meer bij de organisatie werkzaam te zijn, zal waarschijnlijk niet kunnen rekenen op bedrijfsgerelateerde scholing.

Opleidingen en ontwikkelingstrajecten kunnen de productiviteit en de inzetbaarheid verhogen. Dit zorgt ervoor dat oudere werknemers effectiever werken, enthousiaster zijn en meer betrokken zijn bij de organisatie (Tourigny & Pulich, 2006). Dit verhoogt de kans dat zij langer bij de organisatie blijven werken en dus later uittreden. Maar door een verschil in behandeling van de oudere werknemers en niet zozeer door een verschil in kenmerken, volgen oudere werknemers minder bedrijfsgerelateerde scholing dan hun jongere collega's (Groot & Maassen van den Brink, 1997). Op grond van deze bevindingen kan verondersteld worden dat de mate waarin men het gevoel heeft dat zij de mogelijkheid hebben voor opleiding en ontwikkeling binnen de organisatie, een positieve relatie zal hebben met de intentie om te blijven werken. De volgende hypothese kan worden opgesteld:

Hypothese 16: (a) De waargenomen opleidingsmogelijkheden van de oudere werknemer hebben een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

### *1.5.6 Ondersteuning van de leidinggevende*

De ondersteuning van de leidinggevende kan de oudere werknemer het gevoel geven dat hij/zij in staat is langer door te werken. Dit geldt voor zowel de directe als de indirecte invloed die de leidinggevende volgens Henkens (2000) op de uittredingsbeslissing heeft.

Uit de sociale steun die de leidinggevende geeft, kan zoals eerder gesteld de waardering voor de oudere werknemer blijken. Dit kan ervoor zorgen dat de binding met het werk wordt verhoogd (Feldman, 1994). Hiernaast stellen Henkens en Van Solinge dat de ondersteuning een invloed kan hebben op de arbeidsmotivatie en op het zelfbeeld van de werknemers. Dit is in lijn met wat Maurer (2001) heeft geconcludeerd met betrekking tot training. Ook Tourigny en Pulich (2006) onderstrepen de rol van de leidinggevende op het vertrouwen in het eigen kunnen.

De indirecte invloed van de leidinggevende bestaat uit de invloed van de leidinggevende op de inrichting van de werkomgeving en op de inrichting van het werk van de oudere werknemer (Henkens, 2000). Hierbij kan gedacht worden aan aspecten als autonomie, werkdruk, baanvariëteit, de fysieke werkomstandigheden, maar ook aan opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden en functieveranderingen. De inrichting van de werkomgeving van oudere werknemers en andere werkgerelateerde beslissingen zijn volgens Perry en Finkelstein (1999) doordrenkt met leeftijdsdiscriminatie. Dit betekent dat bij de verdeling en bij de inrichting van werkaspecten, de zaken waar de leidinggevende een sleutelrol speelt, de kansen voor jongere en oudere werknemers niet gelijk zijn. Wanneer een oudere werknemer een hoge mate van ondersteuning van de leidinggevende geniet, zal deze meer mogelijkheden zien om bij deze organisatie te kunnen blijven werken tot aan de leeftijd van 65 jaar.

Samengevat heeft de ondersteuning van de leidinggevende een toenemend vertrouwen in het eigen kunnen en een toename van de mogelijkheden om langer te blijven werken tot gevolg. Op grond hiervan kan worden gesteld dat hoe sterker de waargenomen ondersteuning van de leidinggevende is, hoe hoger de waargenomen controle over het gedrag wordt gezien en hoe sterker de intentie is om door te werken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 17: (a) De waargenomen ondersteuning van de leidinggevende heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

### *1.5.7 Pensioen efficacy*

De mate waarin men er vertrouwen in heeft dat men bepaald gedrag succesvol uit kan voeren, heeft een sterke invloed op de motivatie om dit gedrag uit te voeren en het daadwerkelijk uitvoeren van het gedrag (Bandura, 1991). Taylor en McFarlane Shore (1995) stellen dat dit ook opgaat voor het pensioneren. Oudere werknemers kunnen positief en negatief aankijken tegen het proces van pensionering. Het pensioneren is een hele transitie die overwonnen moet worden. De mate waarin een werknemer er vertrouwen in heeft in staat te zijn succesvol de transitie naar de pensionering te maken wordt door Taylor en McFarlane Shore (1995) de 'retirement efficacy' genoemd. Oudere werknemers die een hoog vertrouwen hebben in hun eigen capaciteiten met betrekking tot de overgang naar het pensioen, zijn geneigd eerder uit te treden. Met andere woorden de mate waarin iemand er vertrouwen in heeft zich succesvol aan te passen aan de nieuwe pensioensituatie hangt samen met de geplande pensioenleeftijd (Taylor & McFarlane Shore, 1995).

Hypothese 18: (a) De mate van vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie van de oudere werknemer heeft een negatieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

### *1.5.8 De financiële situatie*

In de laatste plaats, maar zeker niet met de minste invloed, wordt het ervaren gemak waarmee de oudere werknemers verwacht uit te kunnen treden of door te kunnen werken, beïnvloedt door de financiële situatie van de oudere werknemer. Henkens en Van Solinge (2003) onderschrijven de rol van de financiële situatie van de oudere werknemers op de beslissing vervroegd uit te treden, maar stellen hiernaast dat dit niet de enige factor is. Taylor en McFarlane Shore (1995) stellen dat de gezondheid en de financiële situatie van de oudere werknemers de meest consistente voorspellers van de pensioenleeftijd zijn. Dit is in lijn met wat Elchardus en Cohen (2003) concluderen. Zij stellen dat naarmate de pensionering gepaard gaat met grotere financiële offers, het moment van pensioneren wordt uitgesteld.

Groot en Heyma (2004) stellen dat er een duidelijke relatie is tussen de arbeidsparticipatie van ouderen en de aantrekkelijkheid van regelingen om vervroegd te stoppen met werken. Zij hebben de pensioen- en sociale zekerheidsstelsels van een aantal landen, waaronder Nederland, bestudeerd. Zij hebben gevonden dat de arbeidsparticipatie van ouderen tussen de landen sterk verschilt. Deze verschillen zijn deels toe te schrijven aan verschillen op factoren

waarvan bekend is dat ze de arbeidsparticipatie beïnvloeden, maar het kan ook worden toegeschreven aan verschillen in de pensioen- en sociale zekerheidsstelsels. Groot en Heyma (2004) hebben het over de impliciete belastingvoet. Hieronder wordt het bedrag verstaan dat men misloopt aan prepensioen als percentage van het loon, wanneer oudere werknemers blijven werken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar. Zij hebben geconcludeerd dat wanneer deze impliciete belastingvoet hoog is, veel oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten omdat langer doorwerken simpelweg niet meer loont. Een lagere belastingvoet en het minder aantrekkelijk maken van alternatieve uitredingsroutes hebben een positieve relatie met de intentie langer door te werken. Er wordt gesproken over het minder aantrekkelijk maken van de alternatieve uitredingsroutes, zoals arbeidsongeschiktheidregelingen en werkloosheidsvoorzieningen, omdat deze verschillende uitredingsroutes werken als communicerende vaten (Theeuwes & Zijl, 2001). Wanneer de ene route minder wordt gebruikt neemt het gebruik van de andere route toe. Het versoberen van één uitredingsroute heeft dus niet per definitie een hogere arbeidsparticipatie van ouderen tot gevolg.

De financiële situatie is per oudere werknemer sterk verschillend. Zo zijn bijvoorbeeld sommige regelingen niet voor iedereen even gemakkelijk beschikbaar. De door de overheid ingezette versobering van de uitredingsregelingen heeft ertoe geleid dat sommige regelingen niet meer beschikbaar zijn voor jongere jaargangen. Ook zijn er per gezinssituatie andere perspectieven met betrekking tot de financiële situatie en de pensionering. Zo is het van belang uit hoeveel mensen het gezin bestaat, hoeveel kostwinners er zijn en of er nog thuiswonende of studerende kinderen zijn.

Kortom, de financiële situatie per oudere werknemer is zeer verschillend en heeft per gezinssituatie een andere invloed. Wel kan worden gesteld dat de invloed van de financiële situatie groot is. Verder kan er gesteld worden dat de waargenomen mate waarin het werken tot de leeftijd van 65 jaar noodzakelijk is gezien de financiële situatie, van invloed is op de intentie om te blijven werken. De volgende hypothese kan worden opgesteld:

Hypothese 19: (a) De mate waarin het werken tot de leeftijd van 65 jaar gezien de financiële situatie noodzakelijk is heeft een positieve relatie met de intentie te blijven werken en (b) deze relatie wordt volledig gemedieerd door de waargenomen controle over het langer doorwerken.

## **2. Methode**

### 2.1 Deelnemers en procedure

De dataverzameling is geschied middels afname van vragenlijsten in de periode van 12 juni tot en met 17 juli 2006. In totaal zijn er met behulp van de afdelingen po&o van 11 ziekenhuizen 419 vragenlijsten verstuurd. De ziekenhuizen zijn benaderd via de NVZ vereniging van ziekenhuizen en hebben vrijwillig de medewerking verleend. Het betreft zowel algemene als categorische ziekenhuizen uit het gehele land. De afdelingen po&o van de ziekenhuizen hebben er voor gezorgd dat alle oudere werknemers in de functiegroep verpleegkundigen die dit jaar (2006) 55 jaar of ouder waren een vragenlijst konden ontvangen. Er is binnen de functiegroep verpleegkundigen geen onderscheid gemaakt in verschillende niveaus van de verpleegkundigen of in de typen specialismen. De vragenlijsten zijn in de meeste gevallen naar de huisadressen van de oudere werknemers gestuurd. In de overige gevallen hebben de ziekenhuizen door middel van interne verspreiding de vragenlijsten uitgezet. Bij de vragenlijst is een begeleidende brief en een retourenveloppe bijgevoegd. Er zijn in totaal 218 vragenlijsten bruikbaar gebleken. Dit heeft geleid tot een responsepercentage van 52.0 procent.

Van de deelnemers was 85.3 procent vrouw en 13.3 procent man (1.4 procent onbekend). Dit zijn percentages die overeenkomen met de gehele populatie verpleegkundigen. Volgens Bekker, Van Essen, Josten en Meihuizen (2004) is 87 procent van de verpleegkundigen vrouw. Er zijn geen gegevens bekend over het aandeel vrouwen specifiek voor de leeftijdsgroep 55-plus. De leeftijd van de deelnemers varieerde tussen de 55 en de 65 jaar, met een gemiddelde van 57.0 jaar en een standaarddeviatie van 1.8. De werkweek van de deelnemers varieerde tussen de 8 uur en de 50 uur per week, met een gemiddelde van 26.7 uur per week en een standaarddeviatie van 7.0. Het gemiddelde van de gehele groep verpleegkundigen ligt op 26 uur per week (Bekker et al., 2004). Wederom zijn deze gegevens niet uitgesplitst naar leeftijd.

### 2.2 Meetinstrument

Er is in het onderzoek gebruik gemaakt van een vragenlijst die met pen of potlood diende te worden ingevuld. De vragenlijst bestond uit 24 subschalen en 10 vragen naar demografische of controle gegevens (zie Bijlage A). De subschalen zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten en waar nodig aangepast. De items uit de subschalen konden worden ingevuld door gebruik te maken van een 5-punts Likert schaal, van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

De score op de schaal is vervolgens gemiddeld over het aantal ingevulde items. De overige vragen zijn deels open (bijvoorbeeld “Wat is uw leeftijd”) en deels gesloten (bijvoorbeeld “Hoe is de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning? Eén kostwinner of meerdere kostwinners”).

### *Intentie*

De intentie om door te werken wordt gemeten door drie items. Intenties zijn indicatoren van hoe hard men bereid is zijn best te doen of hoeveel moeite men wil doen om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991). De schaal bevat 2 items van de schaal van Ajzen (1991) die bevragen of men van plan is te werken tot 65 en in hoeverre iemand het probeert. Hieraan is nog een item toegevoegd gebaseerd op de schaal om intenties te meten van Van der Zee et al. (2002). Dit item bevraagt in hoeverre iemand verwacht door te werken tot zijn 65<sup>ste</sup>. De Cronbach's alpha voor deze schaal is .95. De intentie is ook bevraagd door een open vraag: “Op welke leeftijd bent u van plan te stoppen met werken?”.

### *Attitude*

De algemene attitude ten opzichte van het doorwerken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar is gemeten met een schaal die is gebaseerd op de schaal van Ajzen en Driver (1992). Zij onderscheiden een instrumentele en een affectieve component van de attitude. Er is in deze schaal gekozen voor drie items die een instrumentele lading hebben en drie items met een affectieve lading. Deze items zijn gekozen op basis of zij op het langer doorwerken van toepassing zijn. Voorbeelden zijn: “Blijven werken tot ik 65 jaar ben vind ik nuttig” en “Het is vervelend door te werken tot ik 65 jaar ben (andersom gescoord)”. De Cronbach's alpha voor deze schaal is .92.

### *Arbeidstevredenheid*

Voor het meten van de arbeidstevredenheid is een algemene arbeidstevredenheidsschaal gebruikt uit de vragenlijst van Van Dijk en Messchendorp (2002). Er is voor deze schaal gekozen omdat het een sectorrapportage betreft wat het personeel in beeld brengt in de sector ziekenhuizen. Deze schaal bestaat uit vier items en heeft een Cronbach's alpha van .89. Een voorbeelditem is: “Mijn werk past bij mij”.

### *Binding met het werk*

De binding met het werk is gemeten met de 15-item ‘Alienation-Involvement in work’ schaal (Kanungo, 1979; in Lefkowitz, Somers & Weinberg, 1984). Deze schaal heeft een Cronbach's



alpha van .77. Voorbeelden van items zijn: “Ik ben zeer betrokken bij mijn werk” en “Mijn echte interesses liggen vooral buiten mijn werk (andersom gescoord)”.

#### *Attitude ten opzichte van vrije tijd*

Om de attitude ten opzichte van de vrije tijd te meten is de ‘leisure orientation’ schaal gebruikt van Taylor en McFarlane Shore (1995). Na verwijdering van het item “Ik vind het leuk wanneer ik tijd heb voor mij vrijetijdsactiviteiten” is de Chronbach’s alpha van .71 naar .79 gestegen. Een voorbeelditem is: “Ik kijk er naar uit om meer vrije tijd te hebben na mijn pensionering”.

#### *Binding met de organisatie*

De binding met de organisatie wordt gemeten met een schaal uit de VBBA (Van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin, 1997). Deze schaal bevat acht items en heeft een Cronbach’s alpha van .84. Voorbeelden van items zijn: “Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie” en “Er hoeft in deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen, of ik vertrek (andersom gescoord)”.

#### *Sociale contacten*

Het belang van sociale contacten op het werk wordt gemeten door een zelf geconstrueerde schaal. Deze schaal is gebaseerd op bevindingen in de literatuur en op bestaande vragenlijsten. Vragenlijsten waar inspiratie uit is geput zijn onder andere die van Adams et al. (2005) en Henkens (1999). De schaal bestaat uit acht items en heeft een Cronbach’s alpha van .77. Voorbeelden van items zijn: “Ik vind de omgang met patiënten plezierig” en “Ik verwacht dat sociale contacten wegvallen wanneer ik zou stoppen met werken”.

#### *Autonomie*

Autonomie is gemeten met de subschaal autonomie van de vragenlijst van Bekker, Van Essen, Josten en Meihuizen (2004). Deze bestaat uit vier items en heeft een betrouwbaarheidscoëfficiënt van alpha is .81. Voorbeelden van items zijn: “Ik heb voldoende invloed op de inhoud van het werk” en “Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk doe”.

#### *Werkdruk*

De werkdruk is gemeten met de werkdruk schaal van Van Dijk en Messchendorp (2002). De oorspronkelijke schaal bestaat uit acht items. Na verwijdering van twee items is de

Cronbach's alpha van .52 omhoog gegaan naar .55. Voorbeelden van items zijn: "Ik heb het gevoel dat ik vanwege de drukte mijn werk nooit helemaal goed kan doen" en "Mijn werk is geestelijk inspannend".

#### *Afwisseling in het werk*

De afwisseling in het werk is gemeten met de schaal voor afwisseling in het werk uit de VBBA (Van Veldhoven et al., 1997). De vragen zijn omgezet van een keuze van ja of nee, naar een Likert 5-puntschaal, van heel erg oneens naar heel erg eens, met een neutraal midden. Deze schaal bevat zes items en heeft een Cronbach's alpha van .81. Voorbeelden van items zijn: "Ik moet in mijn werk telkens dezelfde dingen doen (andersom gescoord)" en "Mijn werk vraagt om een eigen inbreng".

#### *Waargenomen subjectieve norm*

De schaal voor de waargenomen subjectieve norm is gebaseerd op de waargenomen subjectieve normschaal van Van der Zee et al. (2002). De schaal is zo aangepast dat deze bij het gedrag past en bij de sociale omgeving waarbinnen het gedrag plaats heeft. Na verwijdering van het item "Mensen in mijn sociale omgeving vinden dat ik tot mijn 65<sup>ste</sup> moet blijven werken" is de Cronbach's alpha van .44 naar .70 gegaan. De schaal bevat nu drie items waaronder: "Mensen in mijn sociale omgeving keuren het af wanneer ik tot mijn 65<sup>ste</sup> doorwerk (andersom gescoord)".

#### *Partner, collega's, leidinggevende en maatschappij*

De waargenomen subjectieve norm is per betekenisvolle derde gemeten met twee items. Het is gebaseerd op Ajzen's (1991) 'optimal scaling' methode. Eén item bevraagt in hoeverre de derde wil dat de oudere werknemer tot zijn 65<sup>ste</sup> doorwerkt en het andere item bevraagt hoeveel waarde de oudere werknemer hecht aan de mening van de derde. De antwoordschaal van de houding van de derde is achteraf omgezet naar een bipolaire antwoordschaal van -2 tot 2. Vervolgens is deze vermenigvuldigd met het antwoord op het item over de motivatie om te voldoen aan deze subjectieve norm. Een voorbeeld van een itempaar is: "Mijn leidinggevende wil dat ik tot mijn 65<sup>ste</sup> blijf werken (bipolair)" vermenigvuldigd met "Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn leidinggevende".

### *De waargenomen controle over het gedrag*

De schaal voor de waargenomen controle over het gedrag is gebaseerd op de schaal voor de waargenomen controle over het gedrag van Van der Zee et al. (2002). De schaal is zo aangepast dat deze bij het langer doorwerken van oudere werknemers past. Na verwijdering van het item “Ik kan zelf uitmaken of ik tot mijn 65<sup>ste</sup> blijf werken” is de Cronbach’s alpha verhoogd van .67 naar .71. De schaal bestaat nu uit 6 items. Voorbeelden van items zijn: “Ik heb de kennis om te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>” en “Ik denk dat het moeilijk is om tot mijn 65<sup>ste</sup> te blijven werken (andersom gescoord)”.

### *Gezondheid*

De lichamelijke gezondheid is gemeten met een zelf geconstrueerde schaal. Idler en Benyamini (1997) hebben 27 onderzoeken waarin de gezondheid door de respondenten zelf werd aangegeven geanalyseerd. Zij concluderen dat de zelf aangegeven gezondheid een zeer waardevolle bron is om de staat van de gezondheid te achterhalen. Het eigen inzicht over de algehele gezondheid geeft een beeld van de gezondheid zoals geen ander meetinstrument kan. Het is een onmisbaar element in het vaststellen van iemands staat van gezondheid (Idler & Benyamini, 1997). Verder concluderen zij dat gezien de consistentie van het concept het relatief ongevoelig is voor semantische verschillen in de vraagstelling. Er zijn items waarin de algemene gezondheid wordt bevraagd, de gezondheid op dit moment of de limitaties in alledaagse dingen. Idler en Benyamini (1997) stellen dat het geleiden van de aandacht naar verschillende aspecten van de gezondheid naar alle waarschijnlijkheid overbodig is. Om deze reden is het belangrijkste item in de schaal voor de gezondheid een item wat de algemene gezondheid bevraagd. Dit item is aangevuld met drie items die meer specifiek de gezondheid in relatie tot het werk bevraagd. Dit is omdat een achteruitgang in de gezondheid in veel beroepen niet of nauwelijks invloed heeft op de prestaties (Nauta et al., 2004).

Voor de mentale gezondheid is de zelfde schaal gebruikt als voor de lichamelijke gezondheid. De items zijn alleen zo aangepast dat er in de plaats van gezondheid nu mentale gezondheid te lezen valt. De schaal voor lichamelijke gezondheid bestaat uit vier items en heeft een Cronbach’s alpha van .85. De schaal voor de mentale gezondheid bestaat ook uit vier items en heeft een Cronbach’s alpha van .79. Voorbeelden van items zijn: “Over het algemeen is mijn (mentale) gezondheid uitstekend” en “Voor mijn (mentale) gezondheid is het beter wanneer ik zou stoppen met werken (andersom gescoord)”.

### *Inzetbaarheid*

De inzetbaarheid wordt gemeten met de schaal voor het gebruik van eigen capaciteiten van schaal van Van Dijk en Messchendorp (2002). Deze schaal bestaat uit drie items en heeft een Cronbach's alpha van .69. Verwijdering van het item "Bij het verdelen van werkzaamheden en taken wordt rekening gehouden met ieders capaciteiten" zou de betrouwbaarheid toenemen van .69 naar .79. Dit is echter niet gedaan omdat de schaal anders een te smal begrip van inzetbaarheid zou meten. Een voorbeeld van een item naast het eerder genoemde is: "In mijn werk komen mijn talenten voldoende tot hun recht".

### *Opleidingsmogelijkheden*

De opleidingsmogelijkheden zijn gemeten met de schaal voor opleiding en perspectief van Van Dijk en Messchendorp (2001). Deze schaal bestaat uit vijf items en heeft een Cronbach's alpha van .87. Voorbeelden van items zijn: "Ik heb in mijn werk voldoende mogelijkheden tot het volgen van een opleiding of cursus" en "ik heb in deze organisatie vooruitzichten op verdere doorgroei".

### *De mate van ondersteuning van de leidinggevende*

De mate van ondersteuning en feedback van de leidinggevende is gemeten met de schaal van Bekker et al. (2004). Deze schaal bevat drie items en heeft Cronbach's alpha van .90. Voorbeelden van items zijn: "Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende" en "Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende".

### *De financiële situatie*

De financiële situatie van de oudere werknemer wordt gemeten met een zelfgeconstrueerde schaal. De schaal meet de mate waarin het doorwerken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar afhankelijk is van de financiële situatie. Een hoge score staat voor een hoge afhankelijkheid. De schaal bevat vier items en heeft een Cronbach's alpha van .86. Voorbeelden van items zijn: "Gezien mijn financiële situatie is het noodzakelijk te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>" en "Ik verwacht dat ik in de toekomst vervroegd uit kan treden (andersom gescoord)".

### *Pensioen efficacy*

De mate waarin iemand er vertrouwen in heeft dat hij/zij zich gemakkelijk kan aanpassen aan de pensioensituatie wordt gemeten door de 'retirement efficacy' schaal (Taylor & McFarlane Shore, 1995). Deze schaal bevat vier items en heeft een betrouwbaarheidscoëfficiënt van

alpha is .89. Voorbeelden van items zijn: “Ik heb er vertrouwen in dat ik me gemakkelijk aan mijn pensioensituatie aanpas” en “Wanneer ik mij voorstel hoe mijn pensionering zal zijn, voel ik me neerslachtig”.

### *Stereotypering*

De mate van ervaren stereotypering is gemeten met de SCQ (Stigma Consciousness Questionnaire) van Pinel (1999). Dit meetinstrument meet de mate waarin iemand zich bewust is van het stigma dat er heerst over de groep waartoe hij of zij behoort. Om dit meetinstrument toe te passen op een specifieke groep kunnen de groepen waar het in de items over gaat, worden aangepast aan het stigma van de specifieke groep. In dit geval zijn dat oudere werknemers en anderen op het werk (Pinel, 2002). Met klem wordt er hier niet gesproken over jongere werknemers omdat dit eventueel kan zorgen dat de leidinggevenden buiten beschouwing gelaten worden. Deze schaal bevat 10 items en heeft een Cronbach's alpha van .78. Voorbeelden van items zijn: “Oudere werknemers worden op het werk op basis van hun leeftijd beoordeeld” en “De meeste niet-ouderen op het werk hebben een veel grotere afkeer van oudere werknemers dan zij daadwerkelijk uiten”.

### *De demografische of controle variabelen*

Naast de psychologische variabelen is er gevraagd naar de leeftijd, het geslacht en het beroep van de participanten. Geslacht is gecodeerd als 0 = vrouw en 1 = man. Leeftijd is gegeven in jaren. Het beroep is buiten beschouwing gelaten, het diende als controle of het verplegend personeel betrof. Verder is er gevraagd naar de functieduur in jaren, het aantal gewerkte jaren, hoeveel uur een gemiddelde werkweek telt, in welke FWG-schaal de deelnemer is ingedeeld en naar de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning. De thuissituatie met betrekking tot de kostwinning is gecodeerd als 1 = één kostwinner en 2 = meerdere kostwinners.

### 2.3 Analyse

Allereerst worden de bivariate correlaties tussen alle variabelen onderzocht. Vervolgens worden er twee regressie analyses uitgevoerd met de intentie te blijven werken en de geplande leeftijd van uittreden als afhankelijke variabelen. Dit zal gebeuren voor de variabelen van de theorie van gepland gedrag en voor de drie clusters van variabelen. In de eerste stap zullen de controle variabelen worden ingevoerd. In de tweede stap worden de variabelen van de theorie van gepland gedrag of de variabelen uit de clusters toegevoegd. De variabelen hebben een relatie met de intentie met betrekking tot het pensioneren wanneer er sprake is van een

significante bijdrage in het regressie model. Met andere woorden er is in dit onderzoek alleen sprake van een relatie wanneer er is gecontroleerd voor de invloed van andere variabelen.

Het onderzoeken van de mediatie effecten is in lijn met de door Baron en Kenny (1986) gestelde condities voor een mediator variabele. Zij stellen dat een variabele als een mediator werkt wanneer er aan drie condities is voldaan. In de eerste plaats moet de onafhankelijke variabele een significante relatie hebben met de veronderstelde mediator. In de tweede plaats moet de mediatie variabele een significante relatie hebben met de afhankelijke variabele. In de derde plaats moet de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele niet meer significant zijn, wanneer er wordt gecontroleerd voor de in de eerste twee stappen beschreven relaties. Er is sprake van een volledige mediatie wanneer deze relatie de nul nadert. Wanneer de relatie een beetje verzwakt is er sprake van een partiële mediatie. Dit kan ook voorkomen als de relatie nog steeds significant is.

In dit onderzoek is er sprake van mediatie wanneer de variabele uit de cluster gerelateerd is aan de corresponderende variabele uit de theorie van gepland gedrag en aan de intentie met betrekking tot de pensionering. Ook moet de variabele uit de theorie van gepland gedrag gerelateerd zijn aan de intentie met betrekking tot het pensioneren. De relatie tussen de variabele uit de cluster en de intentie moet vervolgens afnemen wanneer er gecontroleerd wordt voor de relaties tussen de variabele uit de theorie van gepland gedrag met de intentie en met de variabele uit de cluster. Om dit te onderzoeken worden in de betreffende regressie analyses in de derde stap de variabelen uit de theorie van gepland gedrag toegevoegd. Wanneer de relatie tussen de variabele uit de cluster en de afhankelijke variabele afneemt is er sprake van partiële of volledige mediatie.

### 3. Resultaten

Tabel 1 geeft het gemiddelde en de standaard deviaties van alle variabelen die in dit onderzoek zijn onderzocht. De geplande gemiddelde leeftijd waarop de verpleegkundigen uit dit onderzoek willen uittreden ligt op 61.7 jaar, met een standaard deviatie van 1.9. Het gemiddelde van de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning ligt op 1.6. Dit houdt in dat 36.7 procent in de thuissituatie één kostwinner heeft. 58.3 procent heeft meerdere kostwinners in de thuissituatie (5 procent is onbekend).

**Tabel 1**  
**Gemiddelden en standaarddeviaties**

Variabele	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Controle			
Leeftijd	215	57.1	1.8
Uren per week	215	26.8	7.0
Jaren werkzaam in de functie	215	23.3	12.1
Jaren werkzaam in de zorg	215	32.6	8.2
Totaal aan jaren werkzaam	215	35.2	7.3
Thuissituatie m.b.t. de kostwinning <sup>a</sup>	207	1.6	0.5
Geslacht <sup>b</sup>	215	0.1	0.3
FWG-Schaal	204	47.6	6.1
Attitude ten opzichte van het gedrag	218	2.4	1.2
Arbeidstevredenheid	218	4.6	0.6
Binding met het werk	218	3.1	0.6
Attitude ten opzichte van vrije tijd	218	3.6	1.0
Binding met de organisatie	218	3.2	0.7
Sociale contacten	218	4.1	0.6
Autonomie	218	3.2	1.1
Afwisseling in het werk	218	4.1	0.7
Ervaren werkdruk	218	3.2	0.7
Waargenomen subjectieve norm	217	2.2	0.9
Partner	215	-0.3	6.5
Collega's	217	-0.9	4.0
Maatschappij	217	-0.2	5.1
Leidinggevende	216	-1.4	4.0
Waargenomen controle over het gedrag	217	3.3	0.8
Gezondheid	218	3.7	1.1
Mentale gezondheid	218	4.3	0.9
Stereotypebewustzijn	218	2.0	0.7
Inzetbaarheid	214	4.1	0.8
Mogelijkheden tot opleiding	214	3.5	0.9
Ondersteuning leidinggevende	214	4.1	1.0
Pensioen efficacy	217	4.4	0.8
Financiële situatie	218	2.3	1.2
Afhankelijke variabelen			
De geplande leeftijd om uit te treden	186	61.7	1.9
Intentie door te werken tot 65 jaar	218	2.1	1.4

Scores van variabelen op een 5-puntsschaal (1-5) behalve de variabelen partner, collega's, maatschappij en leidinggevende (-10+10) en de controle variabelen.

<sup>a</sup> 1 = één kostwinner, 2 = meerdere kostwinners,

<sup>b</sup> 0 = vrouw, 1 = man

In Tabel 2 zijn de correlaties tussen alle variabelen te zien. Het voert te ver alle correlaties te bespreken. Een deel van de correlaties komt bij het bespreken van de toetsing van de hypothesen aan bod. Hier worden alleen de meest opvallende correlaties besproken. De beide metingen van de intentie met betrekking tot de pensionering, de intentie door te werken en de geplande leeftijd van uittreden, correleren hoog met elkaar ( $r = .82, p < .01$ ). De variabelen van de theorie van gepland gedrag, met uitzondering van de waargenomen subjectieve norm,

**Tabel 2**  
**Correlatiematrix**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. leeftijd	1															
2. geslacht	-.07	1														
3. uren per week	-.21**	.31**	1													
4. jaren functie	.00	.09	.07	1												
5. jaren werkzaam	.05	.23**	.11	.31**	1											
6. kostwinning	-.13	.01	-.04	.02	-.08	1										
7. attitude tov gedrag	.12	-.01	.00	-.28**	-.10	-.07	1									
8. werktevredenheid	.04	-.16*	-.07	.06	-.07	-.01	.11	1								
9. vrije tijd	-.12	.09	.14*	.17*	.18*	-.10	-.31**	-.07	1							
10. autonomie	.16*	-.04	-.08	.04	.00	-.02	.19**	.32**	-.08	1						
11. binding werk	.07	-.20**	.06	-.16*	-.23**	.05	.36**	.26**	-.32**	.20**	1					
12. binding organisatie	-.03	-.06	.01	-.06	-.13	.10	.19**	.33**	-.05	.27**	.45**	1				
13. sociale contacten	.00	-.13	-.11	-.09	-.16*	.09	.16*	.20**	-.15*	.07	.40**	.26**	1			
14. afwisseling in werk	.07	-.11	-.07	-.12	-.15*	.08	.08	.45**	-.07	.33**	.30**	.26**	.33**	1		
15. werkdruk	-.17*	-.03	.04	.12	-.03	.10	-.08	-.03	.18**	-.08	.03	.06	.08	.08	1	
16. WSN	.00	.02	.11	.05	.08	.00	-.13	-.12	.10	-.11	.02	-.01	.06	.01	.07	1
17. partner	.16*	-.10	-.11	-.11	-.11	-.02	.37**	.02	-.27**	.08	.20**	.00	-.05	-.03	-.02	-.36**
18. collega's	.20**	.07	.10	-.04	-.03	.00	.16*	.09	-.03	.10	.10	.15*	.07	.08	.00	.16*
19. leidinggevende	.25**	.08	.07	-.02	.07	-.11	.24**	.05	.00	.07	.05	.01	-.06	.00	.00	-.01
20. maatschappij	-.23**	.08	.17*	-.02	.11	-.10	.09	.00	.27**	-.07	-.06	.08	-.03	-.01	.15*	.25**
21. WCG	.32**	.00	-.04	-.19**	-.06	.05	.45**	.22**	-.32**	.26**	.28**	.24**	.12	.13	-.25**	-.07
22. gezondheid	.15*	-.01	-.01	-.04	-.04	.11	.23**	.19**	-.34**	.16*	.22**	.12	-.01	.07	-.16*	-.14*
23. mentale gezondheid	.14*	-.26**	-.09	-.09	-.14*	.11	.17*	.27**	-.26**	.13*	.25**	.15*	.04	.14*	-.25**	-.11
24. inzetbaarheid	.08	-.05	-.06	.01	-.09	.02	.11	.58**	-.09	.41**	.23**	.32**	.36**	.54**	-.02	-.11
25. opleidingskansen	.03	-.04	.00	.02	-.04	-.01	.13	.43**	-.16*	.27**	.10	.35**	.22**	.40**	-.08	-.09
26. ondersteuning leiding	.01	-.03	-.05	.05	-.08	.07	.15*	.33**	-.18**	.29**	.26**	.48**	.32**	.31**	-.02	-.06
27. financiële situatie	-.16*	.01	.23**	-.15*	-.04	-.35**	.45**	-.08	.10	-.09	.02	-.01	.02	-.12	.14*	.04
28. pensioen efficacy	-.03	.06	-.14*	.07	.08	.08	-.33**	-.05	.25**	-.05	-.40**	-.14*	-.14*	.09	.05	-.06
29. stereotypering	-.08	.05	.02	.11	.11	.00	-.03	-.20**	.23**	-.18**	-.09	-.15*	-.19**	-.18**	.23**	.12
30. leeftijd uittreden	.09	.06	.08	-.16*	-.09	-.18*	.72**	.06	-.26**	.16*	.25**	.14	.13	-.01	-.01	-.09
31. intentie	.10	-.01	.04	-.18*	-.07	-.17*	.84**	.04	-.29**	.20**	.30**	.16*	.13*	.03	-.01	-.05

\* $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden varieert  $N$  van 183 tot 218.



**Tabel 2**  
**Correlatiematrix( vervolg)**

	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
17. partner	1														
18. collega's	.01	1													
19.leiding-gevende	.09	.69**	1												
20.maatschappij	-.18*	.30**	.26**	1											
21. WCG	.23**	.20**	.22**	.02	1										
22. gezondheid	.20**	-.03	.00	-.16*	.50**	1									
23. mentale gezondheid	.12	.02	.03	-.03	.39**	.42**	1								
24. inzetbaarheid	-.04	.10	.03	-.02	.25**	.16*	.18**	1							
25.ontwikkelingsmogelijkheid	-.01	.13	.03	-.06	.17*	.08	.03	.53**	1						
26. ondersteuning leiding	.02	.12	.01	.03	.24**	.24**	.15*	.52**	.47**	1					
27. financiële situatie	.12	.08	.16*	.37**	.05	-.14*	-.12	-.16*	-.08	-.08	1				
28. pensioen efficacy	-.19**	-.18**	-.08	.02	-.14*	-.06	.01	.04	.04	-.02	-.13	1			
29. stereotypering	-.05	-.04	.03	.09	-.26**	-.20**	-.27**	-.32**	-.19**	-.34**	.09	-.21**	1		
30. leeftijd uitreden	.26**	.10	.21**	.16*	.42**	.17*	.10	.09	.03	.11	.57**	-.39**	-.08	1	
31. intentie	.28**	.13	.20**	.11	.39**	.17*	.10	.04	.11	.11	.57**	-.33**	.00	.82**	1

\* $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden varieert  $N$  van 183 tot 218.

correleren met de beide intentie variabelen. De attitude ten opzichte van het langer doorwerken correleert met de waargenomen controle over het gedrag. De waargenomen subjectieve norm correleert noch met de attitude ten opzichte van het langer doorwerken en noch met de waargenomen controle over het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar.

### 3.1 De theorie van gepland gedrag

Hypothese 1 stelt dat (a) de attitude ten opzichte van langer doorwerken, (b) de waargenomen norm en (c) de waargenomen controle over het langer doorwerken, de intentie van oudere werknemers om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar voorspellen. Om Hypothese 1 te testen zijn er twee hiërarchische regressie analyses uitgevoerd met de intentie door te werken en de geplande leeftijd van uittreden als afhankelijke variabelen (zie Tabel 3).

In de eerste stap van het model om de geplande leeftijd van uittreden te voorspellen zijn de controle variabelen leeftijd, geslacht, uren werkzaam per week, jaren werkzaam in de functie, jaren werkzaam in de zorg, jaren werkzaam in totaal, de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning en de FWG-schaal opgenomen. Hiervan levert alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning een significante bijdrage ( $\beta = -.19$ ,  $p < .05$ ). Dit wil zeggen dat er een negatieve relatie is tussen het aantal kostwinners en de intentie langer te blijven werken. In de tweede stap zijn de variabelen van de theorie van gepland gedrag toegevoegd.

**Tabel 3**  
**Hïerarchische regressie analyse van de geplande leeftijd van uittreden en de intentie**

	Geplande leeftijd voor uittreden		Intentie doorwerken tot 65	
	Stap 1	Stap 2	Stap 1	Stap 2
<b>Controle variabelen</b>				
Leeftijd	.09	-.03	.08	-.03
Geslacht	.12	.10	.00	.00
Uren per week	.10	.07	.09	.04
Jaren functie	-.14	-.02	-.11	.06
Jaren zorg	-.01	.11	-.12	.05
Jaren totaal	-.06	-.12	.08	-.03
Kostwinning	-.19*	-.16**	-.15*	-.11**
FWG-Schaal	-.08	-.08	-.05	-.04
<b>TPB-variabelen</b>				
Attitude Gedrag		.65**		.85**
Subjectieve norm		.00		.04
Gedragcontrole		.11		.01
Multiple R	.30*	.74**	.27	.84**
$\Delta R^2$	.09*	.45**	.07	.64**
Adjusted R <sup>2</sup>	.05*	.52**	.03	.69**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden  $N = 175$  voor de geplande leeftijd van uittreden en  $N = 197$  voor de intentie doorwerken tot 65.

De variabelen van de theorie van gepland gedrag verklaren 45.3 procent van de variantie boven de variantie die de controle variabele verklaren in de eerste stap. Alleen de attitude ten opzichte van het gedrag levert een significante bijdrage ( $\beta = .65, p < .01$ ). Dit resulteert in een totaal verklaarde variantie van de geplande leeftijd van uittreden van 51.5 procent ( $F_{11,163} = 17.80, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .515$ ).

In de eerste stap van het model om de intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar te voorspellen zijn de controle variabelen opgenomen. Alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning levert een significante bijdrage ( $\beta = -.15, p < .05$ ). In de tweede stap zijn wederom de variabelen van de theorie van gepland gedrag opgenomen. De variabelen van de theorie van gepland gedrag verklaren boven de variantie die de controle variabele verklaren in de eerste stap, 63.8 procent van de variantie. Alleen de attitude ten opzichte van het gedrag draagt significant bij ( $\beta = .85, p < .01$ ). Dit resulteert in een totaal aan verklaarde variantie van de intentie om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar van 69.1 procent ( $F_{11,185} = 40.91, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .691$ ).

Van de variabelen van de theorie van gepland gedrag, is in beide analyses alleen de attitude ten opzichte van het langer doorwerken een significante voorspeller gebleken. Hiermee bieden de resultaten alleen ondersteuning voor Hypothese 1a, Hypothese 1b en 1c worden niet ondersteund.

### 3.2 De cluster attitude ten opzichte van het langer doorwerken

In Hypothese 2 tot en met Hypothese 9 wordt er verondersteld dat de variabelen een relatie hebben met de beide metingen van de intentie door te werken, volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Om Hypothese 2 tot en met Hypothese 9 te testen zijn er twee hiërarchische regressie analyses uitgevoerd met de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar en de geplande leeftijd van uittreden als afhankelijke variabelen (zie Tabel 4). Naast deze regressie analyses zijn de bivariate correlaties tussen de intentie, de variabelen uit de cluster en de attitude ten opzichte van het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar onderzocht (zie Tabel 2).

In de eerste stap van het model, met als afhankelijke variabele de geplande leeftijd van uittreden, zijn de controle variabelen meegenomen. Alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning levert een significante bijdrage. In de tweede stap zijn de variabelen van de cluster attitude ten opzichte van het gedrag toegevoegd. De variabelen uit de cluster van de attitude ten opzichte van het gedrag verklaren 12.2 procent van de variantie boven de variantie die de controle variabele verklaren. Alleen de attitude ten opzichte van de vrije tijd levert een significante bijdrage ( $\beta = -.23, p < .01$ ). In de derde stap wordt de attitude ten opzichte van het gedrag toegevoegd. Dit resulteert in 35 procent aan extra verklaarde variantie. De attitude ten opzichte van het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar levert een significante bijdrage ( $\beta = .70, p < .01$ ). Naast de attitude ten opzichte van het gedrag levert de ervaren werkdruk een significante bijdrage ( $\beta = .14, p < .05$ ). Door toevoeging van de attitude ten opzichte van het langer doorwerken levert de attitude ten opzichte van de vrije tijd geen significante bijdrage meer. Het model heeft een totaal aan verklaarde variantie van 51.9 procent ( $F_{17,157} = 12.04, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .519$ ).

In de tweede stap van het model, met als afhankelijke variabele de intentie om door te werken, zijn de variabelen van de cluster attitude ten opzichte van het gedrag toegevoegd. De variabelen uit de cluster van de attitude ten opzichte van het gedrag verklaren 16.9 procent van de variantie van de intentie langer te blijven werken meer dan de controle variabele verklaren. De attitude ten opzichte van de vrije tijd ( $\beta = -.26, p < .01$ ) en de ervaren autonomie ( $\beta = .19, p < .05$ ) leveren een significante bijdrage. In de derde stap wordt de attitude ten opzichte van het gedrag toegevoegd. Dit resulteert in 48.6 extra verklaarde variantie. De attitude ten opzichte van het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar levert een significante bijdrage ( $\beta = .82, p < .01$ ). De attitude ten opzichte van de vrije tijd en de ervaren autonomie van de oudere werknemers leveren door toevoeging van de attitude ten opzichte van het langer doorwerken geen significante bijdrage meer. Het model verklaart 51.9 procent

**Tabel 4**

**Hïerarchische regressie analyse van de geplande leeftijd van uittreden en de intentie**

	Geplande leeftijd voor uittreden			Intentie doorwerken tot 65		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3
<b>Controle variabelen</b>						
Leeftijd	.10	.10	.05	.08	.05	-.02
Geslacht	.11	.14	.11	.00	.02	-.02
Uren per week	.11	.12	.11	.09	.09	.05
Jaren functie	-.14	-.14	-.03	-.12	-.10	.05
Jaren zorg	-.03	-.02	.08	-.11	-.12	.03
Jaren totaal	-.06	-.02	-.11	.07	.14	.00
Kostwinning	-.20**	-.25**	-.18**	-.15**	-.21**	-.13**
FWG-Schaal	-.07	-.05	-.08	-.05	-.01	-.03
<b>Cluster attitude</b>						
Arbeidstevredenheid		.05	.03		-.05	-.07
Binding met werk		.07	-.09		.17	-.02
Attitude vrije tijd		-.23**	-.06		-.26**	-.08
Binding organisatie		.06	.05		.05	.03
Sociale contacten		.09	.06		.06	.02
Autonomie		.11	.00		.19*	.06
Afwisseling in werk		-.14	-.05		-.13	-.04
Werkdruk		.14	.14*		.08	.08
<b>TPB-variabelen</b>						
Attitude Gedrag			.70**			.82**
Multiple R	.31*	.47**	.75**	.26	.49**	.85**
$\Delta R^2$	.09*	.12**	.35**	.07	.17**	.49**
Adjusted R <sup>2</sup>	.05*	.14**	.52**	.03	.17**	.70**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden  $N = 175$  voor de geplande leeftijd van uittreden en  $N = 195$  voor de intentie doorwerken tot 65.

van de variantie van de intentie om te blijven werken ( $F_{17,177} = 27.03, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .695$ ).

Arbeidstevredenheid heeft geen relatie met de attitude ten opzichte van het gedrag, met de intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar en met de geplande leeftijd van het uittreden. Hypothese 2a en 2b zijn niet ondersteund.

De binding met het werk heeft een positieve correlatie met de attitude ten opzichte van het werk ( $r = .36, p < .01$ ), met de intentie door te werken ( $r = .30, p < .01$ ) en met de geplande pensioenleeftijd ( $r = .25, p < .01$ ). In een regressiemodel met controle variabelen en de andere factoren uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag verklaart binding met het werk geen unieke variantie. Hypothese 3a en 3b zijn niet ondersteund.

De attitude ten opzichte van vrije tijd heeft een negatieve correlatie met de attitude ten opzichte van het langer werken ( $r = -.31, p < .01$ ), met de intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar ( $r = -.29, p < .01$ ) en met de geplande uittreedleeftijd ( $r = -.26, p < .01$ ). In

een model met alleen controle variabelen en de variabelen uit de cluster attitude verklaart de attitude ten opzichte van het gedrag een uniek gedeelte van de variantie van de intentie om door te werken en van de geplande leeftijd van uittreden. Wanneer de attitude ten opzichte van het gedrag aan het model wordt toegevoegd neemt de relatieve invloed van de attitude ten opzichte van vrije tijd af en verklaart geen unieke variantie meer. De invloed van de attitude ten opzichte van vrije tijd wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het gedrag. Hiermee zijn Hypothese 4a en 4b ondersteund.

De binding met de organisatie heeft een positieve correlatie met de attitude ten opzichte van het werk ( $r = .19, p < .01$ ) en met de intentie door te werken ( $r = .16, p < .05$ ). Er is geen significante relatie met de geplande leeftijd van uittreden. In een regressiemodel met controle variabelen en de andere factoren uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag verklaart binding met de organisatie geen unieke variantie. Hypothese 5a en 5b zijn niet ondersteund.

De mate van sociale omgang op het werk heeft een positieve correlatie met de attitude ten opzichte van het langer doorwerken ( $r = .16, p < .05$ ) en met de intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar ( $r = .13, p < .05$ ). Er is geen significante relatie met de geplande leeftijd van uittreden. In een regressiemodel met de controle variabelen en de andere variabelen uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag heeft de mate van sociale omgang op het werk geen unieke bijdrage. Hypothese 6a en 6b zijn niet ondersteund.

Autonomie heeft een positieve correlatie met de attitude ten opzichte van het gedrag ( $r = .19, p < .01$ ), de intentie te blijven werken ( $r = .20, p < .01$ ) en met de leeftijd van uittreden ( $r = .16, p < .05$ ). Ook verklaart het een uniek deel van de variantie in de intentie langer door te werken in een model met de controle variabelen en de variabelen uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag. Deze relatieve invloed neemt af wanneer de attitude ten opzichte van het gedrag wordt toegevoegd aan het model. De invloed van de ervaren autonomie wordt volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het langer doorwerken. Het verklaart geen unieke variantie van de geplande leeftijd van uittreden. Hypothese 7a en 7b zijn ondersteund voor de intentie te blijven werken.

De waargenomen afwisseling in het werk heeft geen significante correlatie met de attitude ten opzichte van het langer door werken, met de intentie door te werken en met de geplande leeftijd van uittreden. Hypothese 8 wordt door de resultaten niet ondersteund.

De ervaren werkdruk heeft geen correlatie met de attitude ten opzichte van het werken tot de leeftijd van 65 jaar, de intentie te blijven werken en de leeftijd van uittreden. In het model om de geplande leeftijd van uittreden te voorspellen verklaart de ervaren werkdruk een uniek gedeelte van de variantie wanneer de controle variabelen en de attitude ten opzichte van het

langer door werken zijn meegenomen. Hypothese 9a wordt ondersteund voor de geplande leeftijd van uittreden, Hypothese 9b wordt niet ondersteund.

### 3.3 De cluster waargenomen subjectieve norm

Om Hypothese 10 en Hypothese 11 te testen zijn er twee hiërarchische regressie analyses uitgevoerd met de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar en de geplande leeftijd van uittreden als afhankelijke variabelen (zie Tabel 5). In Hypothese 10 en Hypothese 11 wordt er verondersteld dat de variabelen een relatie hebben met de beide metingen van de intentie door te werken en worden gemedieerd door de waargenomen subjectieve norm. Naast deze regressie analyse zijn de bivariate correlaties tussen de variabelen uit de cluster en de waargenomen subjectieve norm onderzocht (zie Tabel 2).

In de eerste stap van het model, met als afhankelijke variabele de geplande leeftijd van uittreden, zijn de controle variabelen meegenomen. Alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning levert een significante bijdrage. Enkel de controle variabelen zijn niet in staat een significant model te vormen. In de tweede stap zijn de variabelen van de cluster

**Tabel 5**  
**Hiërarchische regressie analyse van de geplande leeftijd van uittreden en de intentie**

	Geplande leeftijd voor uittreden			Intentie doorwerken tot 65		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3
Controle variabelen						
Leeftijd	.09	.09	.10	.08	.05	.05
Geslacht	.10	.11	.11	-.01	-.01	-.08
Uren per week	.10	.08	.09	.09	.08	.08
Jaren functie	-.13	-.09	-.09	-.10	-.06	-.06
Jaren zorg	.01	-.04	-.04	-.11	-.14	-.14
Jaren totaal	-.07	-.07	-.07	.07	.07	.07
Kostwinning	-.20**	-.16*	-.16*	-.16*	-.13	-.13
FWG-Schaal	-.08	-.07	-.08	-.05	-.04	-.04
Cluster subj. Norm						
Partner		.22**	.21*		.24**	.25**
Collega's		-.16	-.16		-.09	-.09
Maatschappij		.21*	.22*		.13	.12
Leidinggevende		.17	.17		.17	.17
TPB-variabelen						
Subjectieve norm			-.03			.01
Multiple R	.29	.42**	.43**	.26	.40**	.40**
$\Delta R^2$	.08	.10**	.00	.07	.09**	.00
Adjusted R <sup>2</sup>	.04	.12**	.11**	.03	.10**	.10**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden  $N = 174$  voor de geplande leeftijd van uittreden en  $N = 196$  voor de intentie doorwerken tot 65.

waargenomen subjectieve norm toegevoegd. De waargenomen subjectieve norm van de partner ( $\beta = .22, p < .01$ ) en de waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij ( $\beta = .21, p < .05$ ) leveren een significante bijdrage aan het verklaren van de variantie van de geplande leeftijd van uittreden. De variabelen van de cluster waargenomen subjectieve norm verklaren een additionele 10 procent. In de derde stap wordt de waargenomen subjectieve norm toegevoegd. Deze variabele heeft geen significante toevoeging aan het verklaren van de variantie tot gevolg. De waargenomen subjectieve norm van de partner ( $\beta = .21, p < .05$ ) en de waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij ( $\beta = .22, p < .05$ ) leveren nog steeds een significante bijdrage aan het verklaren van de variantie van de geplande leeftijd van uittreden. Het toevoegen van de variabele waargenomen subjectieve norm levert geen beter model op ( $\Delta R^2 = .00, ns.$ ). De controle variabelen en de variabelen uit de cluster waargenomen subjectieve norm zijn in staat 11.8 procent van de variantie in de geplande leeftijd van uittreden te verklaren ( $F_{12,161} = 2.94, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .118$ ).

In de eerste stap van het model, met de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar als afhankelijke variabele, zijn de controle variabelen ingevoerd. Hier heeft alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning een significante invloed. In de tweede stap zijn de variabelen van de cluster waargenomen subjectieve norm toegevoegd. Hiervan heeft alleen de waargenomen subjectieve norm van de partner een significante invloed ( $\beta = .24, p < .01$ ). De relatieve invloed van de thuissituatie verklaart in de tweede stap geen significant gedeelte van de variantie meer. De tweede stap verklaart een additionele variantie van 9 procent. In de derde stap wordt de waargenomen subjectieve norm toegevoegd, deze heeft echter geen significante invloed. Er wordt geen additionele variantie verklaard ( $\Delta R^2 = .00, ns.$ ). De controle variabelen en de variabelen uit de cluster waargenomen subjectieve norm zijn in staat 10.2 procent van de variantie in de geplande leeftijd van uittreden te verklaren ( $F_{12,183} = 2.85, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .102$ ).

De waargenomen subjectieve norm van de partner heeft tegen verwachting een negatieve correlatie met de waargenomen subjectieve norm ( $r = -.36, p < .01$ ) en zoals verwacht een positieve correlatie met de intentie door te werken ( $r = .28, p < .01$ ) en de geplande leeftijd van uittreden ( $r = .26, p < .01$ ). In zowel het model om de geplande leeftijd van uittreden te voorspellen als het model om de intentie langer door te werken te voorspellen, verklaart de ervaren subjectieve norm van de partner een uniek gedeelte van de variantie. De variabele uit de theorie van gepland gedrag, de waargenomen subjectieve norm, verklaart geen gedeelte van de variantie. Hypothese 10a is hiermee ondersteund, Hypothese 10d wordt door de resultaten niet ondersteund.

De waargenomen subjectieve norm van de collega's heeft een positieve correlatie met de waargenomen subjectieve norm ( $r = .16, p < .05$ ). Er is geen significante relatie met de intentie door te werken en de geplande leeftijd van uittreden. In de beide modellen is de waargenomen invloed van de collega's niet in staat een gedeelte van de variantie te verklaren. Hypothese 10b wordt door de resultaten niet ondersteund.

De waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij heeft een positieve correlatie met de waargenomen subjectieve norm ( $r = .25, p < .01$ ) en met de leeftijd van uittreden ( $r = .16, p < .05$ ). Met de intentie langer door te werken is er geen significante relatie. In het model om de geplande leeftijd van uittreden te voorspellen verklaart de ervaren subjectieve norm vanuit de maatschappij een uniek gedeelte van de variantie, in het model met de intentie als afhankelijke variabele verklaart de waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij geen gedeelte van de variantie. Hypothese 10 c wordt ondersteund voor de geplande leeftijd van uittreden.

De waargenomen subjectieve norm van de leidinggevende heeft geen significante relatie met de waargenomen subjectieve norm. Er is een positieve correlatie met de intentie langer door te werken ( $r = .20, p < .01$ ) en met de geplande leeftijd van uittreden ( $r = .21, p < .01$ ). In de beide modellen is de waargenomen subjectieve norm van de leidinggevende niet in staat gebleken een gedeelte van de variantie te verklaren. Hypothese 11a en 11b worden niet ondersteund.

### 3.4 De cluster waargenomen controle over het langer doorwerken

Om Hypothese 12 tot en met Hypothese 19 te testen zijn er twee hiërarchische regressie analyses uitgevoerd met de variabelen intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar en de geplande leeftijd van uittreden als afhankelijke variabelen (zie Tabel 6). In Hypothese 12 tot en met Hypothese 19 wordt er verondersteld dat de variabelen een relatie hebben met de beide metingen van de intentie door te werken en worden gemedieerd door de waargenomen controle over het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Naast deze regressie analyses zijn de bivariate correlaties tussen de variabelen uit de cluster en de waargenomen controle over het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar onderzocht (zie Tabel 2).

In een model met de geplande leeftijd van uittreden als afhankelijke variabele zijn in de eerste stap de controle variabelen meegenomen. Alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning levert een significante bijdrage ( $\beta = -.19, p < .05$ ). In de tweede stap zijn de variabelen uit de cluster waargenomen controle over het gedrag toegevoegd. De pensioen efficacy ( $\beta = -.24, p < .01$ ) en de financiële situatie van de oudere werknemer ( $\beta = .65, p <$



.01) leveren een significante bijdrage. Hiernaast leveren de controle variabelen; leeftijd ( $\beta = .16, p < .01$ ) en geslacht ( $\beta = .19, p < .01$ ) een significante bijdrage. De thuissituatie met betrekking tot de kostwinning verklaart geen uniek deel van de variantie meer. De controle variabelen samen met de variabelen uit de cluster waargenomen controle over het gedrag verklaren 43.5 procent van de variantie van de geplande leeftijd van uittreden meer dan de controle variabelen alleen ( $\Delta R^2 = .435, p < .01$ ). In de derde stap is de waargenomen controle over het werken tot de leeftijd van 65 jaar toegevoegd. Van de controle variabelen heeft alleen het geslacht een significante bijdrage ( $\beta = .17, p < .01$ ). De pensioen efficacy ( $\beta = -.23, p < .01$ ) en de financiële situatie van de oudere werknemer ( $\beta = .59, p < .01$ ) leveren een significante bijdrage aan het verklaren van de variantie in de geplande leeftijd van uittreden. De waargenomen controle over het doorwerken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar levert een significante bijdrage ( $\beta = .22, p < .01$ ). De derde stap verklaart 2.5 procent meer variantie dan de tweede stap ( $\Delta R^2 = .025, p < .01$ ). Dit resulteert in een totaal aan verklaarde variantie van de geplande leeftijd van uittreden van 51.1 procent ( $F_{17,156} = 11.65, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .511$ ).

**Tabel 6**  
**Hiërarchische regressie analyse van de geplande leeftijd van uittreden en de intentie**

	Geplande leeftijd voor uittreden			Intentie doorwerken tot 65		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3
<b>Controle variabelen</b>						
Leeftijd	.13	.16**	.10	.10	.15*	.11
Geslacht	.11	.19**	.17**	.00	.10	.09
Uren per week	.13	-.05	-.05	.10	-.08	-.08
Jaren functie	-.15	-.08	-.05	-.12	-.05	-.03
Jaren zorg	-.03	.03	.02	-.13	-.07	-.08
Jaren totaal	-.04	-.01	-.01	.09	.09	.08
Kostwinning	-.19*	.03	.00	-.17*	.07	.05
FWG-Schaal	-.06	-.11	-.07	.04	-.09	-.06
<b>Cluster Gedragscontrole</b>						
Gezondheid		.11	.04		.12*	.08
Mentale gezondheid		.09	.03		.11	.08
Stereotypebewustzijn		-.04	-.02		-.01	.01
Inzetbaarheid		.08	.05		.03	.01
Opleidingskans		.06	.03		.14*	.13*
Ondersteuning leiding		.06	.05		.05	.05
Pensioen efficacy		-.24**	-.23**		-.20**	-.19**
Financiële situatie		.65**	.59**		.68**	.65**
<b>TPB-variabelen</b>						
Controle over gedrag			.22**			.14*
Multiple R	.32*	.73**	.75**	.29*	.73**	.74**
$\Delta R^2$	.10*	.44**	.03**	.09*	.45**	.01*
Adjusted R <sup>2</sup>	.06*	.49**	.51**	.05*	.49**	.50**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden  $N = 174$  voor de geplande leeftijd van uittreden en  $N = 195$  voor de intentie doorwerken tot 65.

In een model met de intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar als afhankelijke variabele zijn in de eerste stap de controle variabelen ingevoerd. Hier heeft alleen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning een significante invloed ( $\beta = -.17, p < .05$ ). In de tweede stap zijn de variabelen van de cluster waargenomen controle over het gedrag toegevoegd. Van de controle variabelen heeft de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning geen significante invloed meer. De leeftijd verklaart een significant gedeelte van de variantie ( $\beta = .15, p < .05$ ). Van de variabelen uit de cluster gedragscontrole, hebben de gezondheid ( $\beta = .12, p < .05$ ), de ervaren opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden ( $\beta = .14, p < .05$ ), de pensioen efficacy ( $\beta = -.20, p < .01$ ) en de financiële situatie van de oudere werknemer ( $\beta = .68, p < .01$ ) een significante invloed op het verklaren van de variantie van de intentie door te werken. De tweede stap verklaart 45 procent meer variantie dan alleen de controle variabelen ( $\Delta R^2 = .450, p < .01$ ). In de derde stap is de waargenomen controle over het werken tot de leeftijd van 65 jaar toegevoegd. De ervaren opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden ( $\beta = .13, p < .05$ ), de pensioen efficacy ( $\beta = -.19, p < .01$ ) en de financiële situatie van de oudere werknemer ( $\beta = .65, p < .01$ ) verklaren een significant deel van de variantie van de intentie door te werken tot de leeftijd van 65 jaar. De gezondheid van de oudere werknemers heeft geen significante invloed meer. Door toevoeging van de waargenomen controle over het werken tot de leeftijd van 65 jaar verklaart het model meer variantie ( $\Delta R^2 = .011, p < .05$ ). Dit resulteert in een totaal aan verklaarde variantie van de intentie om door te werken van 50.2 procent ( $F_{17,177} = 12.48, p < .01, \text{Adjusted } R^2 = .502$ ).

De gezondheid heeft een positieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = .50, p < .01$ ), met de intentie door te werken ( $r = .17, p < .05$ ) en de geplande leeftijd van uittreden ( $r = .17, p < .05$ ). In een model om de intentie door te werken te verklaren heeft de gezondheid een invloed wanneer de controle variabelen en de variabelen uit de cluster waargenomen controle over het gedrag zijn toegevoegd. Deze invloed is niet significant meer wanneer de controle over het gedrag wordt toegevoegd. Hypothese 12a wordt hiermee ondersteund voor de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar. Hypothese 10b wordt deels ondersteund omdat er sprake kan zijn van een partiële mediatie.

De mentale gezondheid heeft een positieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = .39, p < .01$ ). Er is geen relatie met de beide metingen van de intentie. Ook is er geen significante invloed in de modellen om de beide metingen van de intentie te voorspellen. Hypothese 13a en 13b worden door deze resultaten niet ondersteund.

Zoals verwacht heeft het stereotypebewustzijn een negatieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = -.26, p < .01$ ). Er is geen relatie met de intentie

door te werken of met de geplande leeftijd van uittreden. Hypothese 14 a en 14b worden niet ondersteund.

De waargenomen inzetbaarheid heeft een positieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = .25, p < .01$ ). Er is geen relatie met de beide metingen van intentie. Hypothese 15a en 15b worden niet ondersteund.

De ervaren mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling heeft een positieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = .17, p < .05$ ). Met de beide metingen van de intentie met betrekking tot de pensionering is er geen significante relatie. In een model om de intentie door te werken te verklaren, hebben de mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling een invloed wanneer de controle variabelen, de variabelen uit de cluster waargenomen controle over het gedrag en de waargenomen controle over het gedrag zijn toegevoegd. Hypothese 16a is hiermee ondersteund voor de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar. Hypothese 16b wordt niet ondersteund.

De waargenomen ondersteuning door de leidinggevende heeft een positieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = .24, p < .01$ ). Er is geen significante relatie met de intentie door te werken en de leeftijd waarop men wil stoppen. Hypothese 17a en 17b worden niet ondersteund.

Zoals verwacht heeft de mate van vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie een negatieve correlatie met de waargenomen controle over het gedrag ( $r = -.14, p < .05$ ), met de intentie te blijven werken ( $r = -.33, p < .01$ ) en met de leeftijd van uittreden ( $r = -.39, p < .01$ ). In de modellen om de beide metingen van de intentie te verklaren, heeft de pensioen efficacy een invloed wanneer de controle variabelen, de variabelen uit de cluster waargenomen controle over het gedrag en de waargenomen controle over het gedrag zijn toegevoegd. Hypothese 18a wordt hiermee ondersteund. Hypothese 18b wordt door de resultaten niet ondersteund.

De mate waarin het werken tot de leeftijd van 65 jaar gezien de financiële situatie noodzakelijk is, heeft geen significante relatie met de waargenomen controle over het langer doorwerken. Wel is er een positieve correlatie met de intentie te blijven werken ( $r = .57, p < .01$ ) en met de geplande leeftijd van uittreden ( $r = .57, p < .01$ ). In de beide modellen om de metingen van de intentie te verklaren, heeft de financiële situatie van de oudere werknemer een significante invloed wanneer de controle variabelen, de variabelen uit de cluster waargenomen controle over het gedrag en de waargenomen controle over het gedrag zijn toegevoegd. Hypothese 19a wordt ondersteund, Hypothese 19b wordt niet ondersteund.

## *4. Discussie*

### *4.1 Theorie van gepland gedrag*

In dit onderzoek zijn de determinanten van de pensioneringsbeslissing van oudere werknemers binnen de zorg in Nederland, onderzocht. Omdat het vergrijzingsprobleem in de zorg een grote impact heeft, is het van belang in kaart te brengen welke factoren het langer doorwerken van oudere werknemers voorspellen. Met behulp van de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991) is 52 procent van de variantie in de geplande leeftijd van uittreden en 69 procent van de variantie in de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar verklaard. Dit is hoog wanneer het wordt afgezet tegen de gevonden 39 procent verklaarde variantie van de gedragsintentie uit de meta-analyse (Armitage & Conner, 2001).

Ondanks deze hoge percentages van verklaarde variantie is er maar beperkte steun voor de voorspellende waarde van de theorie van gepland gedrag op de intentie langer door te werken van oudere werknemers in de zorg. Alleen de attitude ten opzichte van het langer doorwerken is een significante voorspeller gebleken. Hierbij moet wel een kanttekening worden geplaatst. De constructen attitude ten opzichte van het gedrag en de intentie door te werken liggen in deze studie erg dicht bij elkaar. De constructen zijn zeer hoog gecorreleerd en een factoranalyse wijst uit dat beide zeer hoog laden op dezelfde component. Het is de vraag of er in deze studie wel sprake is van twee verschillende constructen. Dit heeft tot gevolg dat het voor andere variabele lastig is, om naast de attitude ten opzichte van het gedrag, een toegevoegde voorspellende waarde te hebben.

De waargenomen controle over het gedrag heeft wel een relatie met de intentie te blijven werken, maar geen toegevoegde voorspellende waarde naast de attitude ten opzichte van het langer doorwerken. De beperkte invloed van de waargenomen controle over het gedrag kan in de eerste plaats worden veroorzaakt door de zeer grote voorspellende waarde van de attitude ten opzichte van het gedrag. In de tweede plaats kan de beperkte invloed van de gedragscontrole gezocht worden in de directe en indirecte invloed die het heeft op het gedrag. De theorie van gepland gedrag stelt dat de indirecte rol die de waargenomen controle over het gedrag heeft, zich manifesteert door de gedragsintentie. In deze studie is alleen gekeken naar de intentie met betrekking tot het langer doorwerken. De directe invloed op het gedrag, de werkelijke controle over het gedrag, is buiten beschouwing gelaten. Met andere woorden, er is in deze studie alleen gekeken naar wat de intentie heeft gevormd. Of de intentie vervolgens ook daadwerkelijk in gedrag zou kunnen worden omgezet is buiten beschouwing gelaten. Iemand kan best de intentie hebben om langer te blijven werken, maar het kan zijn dat dit niet

wordt gedaan omdat de gezondheid dat bijvoorbeeld niet toelaat. Wanneer er in longitudinaal onderzoek zowel de directe als de indirecte invloed op het gedrag wordt onderzocht, zal de voorspellende waarde van de controle op het gedrag waarschijnlijk toenemen.

Tegen de verwachting in heeft de waargenomen subjectieve norm geen relatie met de intentie van de deelnemers met betrekking tot het uittreden. Armitage en Conner (2001) rapporteren dat verscheidene auteurs stellen dat de subjectieve component van de theorie van gepland gedrag zelden de intentie voorspelt. In hun meta-analyse vinden Armitage en Conner (2001) enigszins ondersteuning voor deze stelling. Over het algemeen heeft de subjectieve norm, van de drie componenten van de theorie van gepland gedrag, de zwakste relatie met de intentie. In dit licht is het ontbreken van een relatie tussen de waargenomen subjectieve norm en de intentie in deze studie niet vreemd. Armitage en Conner (2001) stellen echter dat de zwakke relatie het gevolg kan zijn van de manier van het meten van de waargenomen subjectieve norm. Studies waar de waargenomen subjectieve norm wordt gemeten met meerdere items geven gemiddeld een sterkere relatie tussen de waargenomen subjectieve norm en de intentie. In deze studie is de waargenomen subjectieve norm weliswaar met meerdere items gemeten, maar is de meting nog steeds vrij eng. De schaal voor de waargenomen subjectieve norm bevat alleen items die bevragen in welke mate het langer doorwerken door de sociale omgeving wordt afgekeurd. Wanneer de waargenomen subjectieve norm op een andere manier wordt gemeten, namelijk door de houding van de derden te koppelen aan de waarde die aan de houding wordt toegekend, is er wel steun voor een relatie tussen de intentie en de waargenomen subjectieve norm. Voor vervolgonderzoek is het in de eerste plaats raadzaam de waargenomen subjectieve norm met meerdere items te meten. In de tweede plaats is het van belang de houding van de betekenisvolle derden te koppelen aan diens belangrijkheid voor de persoon in kwestie.

De verklaring voor de ontbrekende relatie tussen de waargenomen subjectieve norm en de intentie te blijven werken kan ook worden gezocht in een culturele verklaring. De waargenomen subjectieve norm blijkt een grotere rol te spelen in culturen die meer collectivistisch zijn (Van Hooft et al., 2004). In Nederland is er sprake van een meer individualistische cultuur. Het kan zo zijn dat er in andere culturen, maar ook andere sectoren, een grotere invloed te vinden is van de waargenomen subjectieve norm op de intentie te blijven werken. Vervolgonderzoek kan zich richten op deze crossculturele verschillen.

De theorie van gepland gedrag wordt gepresenteerd als een complete theorie van gedrag. Dit wil zeggen dat de invloed die andere factoren hebben op de intentie te blijven werken verlopen via de attitude ten opzichte van het gedrag, de waargenomen subjectieve norm of de

ervaren controle over het gedrag. Volgens de theorie van gepland gedrag worden de relaties tussen andere variabelen en de intentie gemedieerd door de variabelen van de theorie van gepland gedrag. De attitude ten opzichte van het langer doorwerken medieert de relatie van twee variabelen uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag. De invloed op de intentie te blijven werken van de attitude ten opzichte van de vrije tijd en van de ervaren autonomie worden volledig gemedieerd door de attitude ten opzichte van het langer doorwerken. De resultaten geven ook ondersteuning voor een partiële mediatie van de waargenomen controle over het gedrag. De invloed van de financiële situatie en de gezondheid van de oudere werknemer op de intentie wordt gedeeltelijk gemedieerd door de waargenomen controle over het gedrag. Maar omdat van de variabelen van de theorie van gepland gedrag alleen de attitude ten opzichte van het gedrag een significante voorspeller is gebleken, is het alleen zinvol de attitude als medierende variabele te beschouwen.

#### 4.2 Intentie met betrekking tot de pensionering

De oudere werknemers in de zorg willen gemiddeld op 61.7 jarige leeftijd uittreden. De geplande leeftijd van uittreden ligt hoger dan de gemiddelde leeftijd van 60 jaar uit eerder onderzoek (Henkens & Van Solinge, 2003). In lijn met het zelfde onderzoek is de gemiddelde intentie om te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar laag.

Over het algemeen zijn de relaties met de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar sterker dan de relaties met de geplande leeftijd van uittreden. Dit zou kunnen komen doordat de geplande leeftijd van uittreden door minder werknemers is ingevuld. Door een lagere  $N$  heeft de geplande leeftijd van uittreden minder power. Een andere mogelijke reden is dat de intentie op een zelfde soort manier is gescoord. De intentie om te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar is net als de andere variabelen gemeten op een 5-puntsschaal. Hierdoor kunnen de variabelen die het zelfde gescoord worden door de persoonlijke antwoordtendens van de deelnemers sterker samenhangen.

Op basis van de hoge correlatie tussen de geplande leeftijd van uittreden en de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar, worden de beide metingen van de intentie in de discussie sectie samengevoegd tot de intentie te blijven werken. Dit wil zeggen dat wanneer een variabele een relatie heeft met één of beide metingen van de intentie, er in de discussie vanuit wordt gegaan dat deze variabele gerelateerd is met de intentie te blijven werken.

### 4.3 De cluster attitude ten opzichte van het langer doorwerken

De belangrijkste voorspellers uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag zijn de attitude ten opzichte van vrije tijd en de ervaren autonomie. In lijn met eerder onderzoek (Hebbink et al., 1996; Beehr et al., 2000; Beehr, 1986) heeft de attitude ten opzichte van de vrije tijd een sterk negatieve invloed op de intentie te blijven werken. Dit wil zeggen dat oudere werknemers met een sterk positieve attitude ten opzichte van de vrije tijd geneigd zijn eerder uit te treden. In overeenstemming met eerdere resultaten (Spector, 1986; Elchardus et al., 2003a) heeft de ervaren autonomie in het werk een positieve relatie met het langer doorwerken. Wanneer een oudere werknemer het gevoel heeft de vrijheid te hebben om onafhankelijk te werken, is deze geneigd later uit te treden.

De ervaren werkdruk heeft tegen de verwachting in een zwakke positieve relatie met de intentie te blijven werken. Eerdere onderzoeken (Henkens & Tazelaar, 1994; Moen, 1996) beschrijven een negatieve relatie tussen de ervaren werkdruk en de intentie te blijven werken. Ander onderzoek (Henkens & Tazelaar, 1997) stelt dat een baan met te weinig uitdaging kan leiden tot een vervroegde pensionering. Misschien is er in het geval van de ervaren werkdruk sprake van een curvilineaire relatie tussen de ervaren werkdruk en de intentie te blijven werken. Dit wil zeggen dat de ervaren werkdruk, tot een bepaald optimum, een positieve relatie heeft met de intentie te blijven werken. Na dit optimum heeft de werkdruk een negatieve relatie met de intentie te blijven werken. Dit zou dan tevens een verklaring zijn voor het ontbreken van een significante lineaire correlatie met de intentie te blijven werken. De zwakke relatie en de ontbrekende correlaties kunnen ook te wijten zijn aan de lage betrouwbaarheid van de schaal om de ervaren werkdruk te meten. De betrouwbaarheid van de schaal voor het meten van de ervaren werkdruk ( $\alpha = .55$ ) ligt onder de kritieke grens ( $\alpha < .60$ ) die voor experimenteel gebruik gangbaar is (Ter laak & De Goede, 2003).

De binding met het werk, de binding met de organisatie en de mate van sociale omgang op het werk hebben een minder sterke relatie met de intentie te blijven werken. Wanneer er wordt gecontroleerd voor de andere variabelen uit de cluster, verklaren deze variabelen geen unieke variantie meer. In lijn met eerder onderzoek (Elchardus et al., 2000a, 2000b; Gifford et al., 2002) is er een relatie gevonden tussen de binding met het werk en de intentie uit te treden. In tegenstelling tot het eerdere onderzoek is de binding met het werk geen belangrijke voorspeller gebleken van de intentie te pensioneren, wanneer er is gecontroleerd voor de andere variabelen. Volledig in lijn met eerder onderzoek (Taylor & McFarlane Shore, 1995) is er een zwakke relatie gevonden tussen de binding met de organisatie en de intentie te blijven werken. In overeenstemming met eerdere bevindingen (Henkens, 1999) is er een relatie

gevonden tussen de sociale contacten op het werk en de intentie. De relatie is echter zwakker dan op basis van de eerdere bevindingen is verondersteld.

Er is geen relatie tussen de waargenomen afwisseling in het werk en de pensioneringsintentie. In tegenstelling tot de resultaten van Adams et al. (2005) maar in lijn met die van Beehr et al. (2000) is er ook geen relatie gevonden tussen arbeidstevredenheid en de intentie langer door te werken. Het ontbreken van een relatie tussen de arbeidstevredenheid en de intentie te blijven werken kan te wijten zijn aan een scheve verdeling van de scores op de arbeidstevredenheid in combinatie met een lage spreiding.

Ook zou het zo kunnen zijn dat de verschillen in de invloed van de arbeidstevredenheid op de pensioneringsbeslissing, worden veroorzaakt door de verschillende manieren van het meten van de arbeidstevredenheid. Zo zijn de bevindingen van Adams et al. (2005) gebaseerd op een gemeten arbeidstevredenheid op basis van specifieke facetten van de baan en zijn de bevindingen van Beehr et al. (2000) en de resultaten uit deze studie, gebaseerd op een meer algemeen gemeten arbeidstevredenheid.

Samengevat kan er worden geconcludeerd dat, uit de cluster attitude ten opzichte van het gedrag, de attitude ten opzichte van de vrije tijd de sterkste relatie heeft met de intentie te blijven werken. Op de tweede plaats volgt de ervaren autonomie in het werk, gevolgd door de ervaren werkdruk. De binding met het werk, de binding met de organisatie en de mate van sociale omgang op het werk hebben een relatie met de intentie te blijven werken wanneer er niet wordt gecontroleerd voor de andere variabelen. Tot slot hebben de arbeidstevredenheid en de afwisseling in het werk geen relatie met de intentie te blijven werken.

#### 4.4 De cluster waargenomen subjectieve norm

Zoals verwacht op basis van de resultaten van Henkens (1999) heeft de waargenomen subjectieve norm van de partner een belangrijke invloed op de intentie langer te blijven werken. In lijn met de bevindingen van Adams et al. (2005) heeft ook de waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij een invloed op de pensioneringsbeslissing. Wanneer er een hoge subjectieve norm om door te werken vanuit de samenleving wordt ervaren, is men geneigd langer door te werken. De gevonden dubbele moraal van Van Dalen en Henkens (2005) strookt niet met deze resultaten. Deze conclusies hoeven echter niet tegenstrijdig te zijn. Het zou zo kunnen zijn dat enkel het besef dat arbeidsparticipatie van ouderen noodzakelijk is, niet samenhangt met het langer doorwerken. Alleen wanneer het besef wordt vergezeld door een ervaren subjectieve norm of een ervaren sociale druk, zal dit kunnen leiden tot het langer doorwerken.



De waargenomen subjectieve norm van de leidinggevende heeft, in tegenstelling tot eerdere resultaten (Henkens, 2000; Henkens & Van Solinge, 2003), slechts een zwakke relatie met de intentie langer te blijven werken. De zwakke relatie kan te maken hebben met de uit eerder onderzoek gebleken afstandelijke houding van de leidinggevende ten aanzien van de beslissing te pensioneren van de oudere werknemer (Henkens & Van Solinge, 2003). De afstandelijke houding zou ook kunnen blijken uit de correlaties van de ondersteuning van de leidinggevende uit de cluster waargenomen controle over het gedrag met de andere variabelen (zie Tabel 2). De ondersteuning van de leidinggevende speelt een rol in het werkende leven van de oudere werknemer, maar er is geen relatie gevonden met de intentie te blijven werken. Wanneer de leidinggevende daadwerkelijk een onverschillige afstandelijke houding ten aanzien van het pensioneren van de werknemers heeft, kan het zo zijn dat de houding van de leidinggevende niet van belang wordt gevonden door de oudere werknemer. In vervolgonderzoek kan de rol van de leidinggevende nader worden onderzocht door bijvoorbeeld de werkelijke houding van de leidinggevende te koppelen aan de door de oudere werknemer waargenomen subjectieve norm vanuit de leidinggevende.

In tegenstelling tot de resultaten van Adams et al. (2005) heeft de waargenomen subjectieve norm van de collega's geen significante relatie met de intentie te blijven werken en met de geplande leeftijd van uittreden. Dit is wel in lijn met de conclusies van Henkens en Van Solinge (2002). Zij stellen dat de directe invloed van een breder sociaal netwerk zoals vrienden, familie en collega's op de beslissing te pensioneren beperkt lijkt te zijn. Deze resultaten sluiten niet per definitie uit dat collega's een invloed uitoefenen op de beslissing te pensioneren. Dit omdat het in dit onderzoek gaat om de waargenomen subjectieve norm van de derden door de deelnemers. Veel sociale invloed kenmerkt zich door een subtiele, indirecte en onbewuste invloed op beslissingen (Cialdini & Goldstein, 2004). De deelnemers kunnen zich simpelweg niet volledig bewust zijn van de invloed die de collega's, maar ook anderen, hebben op hun beslissingen. Dit wordt ondersteund door de positieve correlatie tussen de betekenisvolle derden en de attitude ten opzichte van het gedrag.

Samengevat kan worden geconcludeerd dat uit de cluster waargenomen subjectieve norm de invloed van de waargenomen subjectieve norm van de partner het grootst is. Op de tweede plaats komt de invloed van de waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij. Naast deze twee invloeden heeft de waargenomen subjectieve norm van de leidinggevende geen relatieve invloed op de intentie te blijven werken. De waargenomen subjectieve norm van de collega's heeft geen enkele relatie met de intentie te blijven werken.

#### 4.5 De cluster waargenomen controle over het gedrag

Uit de cluster waargenomen controle over het gedrag zijn de mate van vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie van de oudere werknemer en de mate waarin het werken tot de leeftijd van 65 jaar gezien de financiële situatie noodzakelijk is, de belangrijkste voorspellende variabelen. Dit wil zeggen dat hoe hoger de mate van financiële afhankelijkheid en hoe lager het vertrouwen in het succesvol aanpassen zijn, hoe waarschijnlijker het is dat de oudere werknemer langer blijft werken. Dit is volledig in lijn met de bevindingen van Taylor en McFarlane Shore (1995). De financiële situatie heeft in dit onderzoek een relatief groot effect op de pensioneringsintentie. De gevonden resultaten geven geen antwoord op de vraag met welke specifieke financiële situatie men al dan niet vervroegd uitreedt. Dit is omdat de mate waarin het werken tot de leeftijd van 65 jaar gezien de financiële situatie noodzakelijk is, voor iedereen zeer verschillend is. Hierbij moet dan niet alleen gekeken worden naar inkomsten, maar ook naar uitgaven en behoeften. De resultaten geven wel aan dat het zich financieel kunnen veroorloven te stoppen met werken een samenhang vertoont met de daadwerkelijk geplande uittreedleeftijd. In lijn met eerder onderzoek (Taylor & McFarlane Shore, 1995) heeft de mate van het vertrouwen dat men er in heeft zich succesvol aan te kunnen passen aan de pensioensituatie een negatieve relatie met de intentie te blijven werken. Dit houdt in dat een hoog vertrouwen in het gemakkelijk aanpassen aan de pensioensituatie, samenhangt met vervroegd uittreden.

Uit de cluster waargenomen controle over het gedrag zijn ook de gezondheid van de oudere werknemer en de waargenomen mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling, voorspellers gebleken van de intentie te blijven werken. Vergeleken met de invloed van de financiële situatie en van het vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie, is de invloed van de beide variabelen niet heel groot. De tegenvallende rol van de gezondheid van de oudere werknemer is in lijn met de bevindingen van Elchardus et al. (2003a). Verder wordt er in de literatuur breed ondersteund dat de gezondheid een belangrijke en consistente voorspeller is van de leeftijd van uittreden (Schultz et al., 1998; Taylor & McFarlane Shore, 1995; Mein et al., 2000). De tegenvallende rol van de gezondheid uit deze studie kan wellicht worden verklaard door de directe en indirecte rol die de gedragscontrole heeft op het gedrag. In dit onderzoek is alleen naar de invloed van de gezondheid op de gedragsintentie gekeken. Het zou zo kunnen zijn dat de invloed van de gezondheid veel groter wordt wanneer er naar het daadwerkelijke uittreedgedrag gekeken wordt. Iemand kan best de intentie hebben door te werken tot de leeftijd van 65 jaar, maar vanwege gezondheidsproblemen noodgedwongen eerder moet stoppen. De rol van de gezondheid op de intentie is hier relatief klein en de rol op

het daadwerkelijke gedrag is relatief groot. Deze mogelijke verklaring is in lijn met wat er in de literatuur te vinden is. De rol van de gezondheid op de uittredingsbeslissing lijkt te variëren naarmate het moment van uitreden anders is geoperationaliseerd. Elchardus et al. (2003a) hebben zich in hun onderzoek gericht op de determinanten van de gewenste pensioenleeftijd. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de studie van Mein et al. (2000) waar de resultaten zijn gebaseerd op het daadwerkelijke uitreden. Kortom, het lijkt erop dat de invloed van de gezondheid groter is wanneer er wordt gekeken naar het daadwerkelijk uitreden, dan wanneer er wordt gekeken naar het verwachte moment van uitreden. In vervolgonderzoek kan er doormiddel van een longitudinale opzet gekeken worden naar de directe en de indirecte invloed die de gezondheid heeft op het daadwerkelijke uitreden.

Uit onderzoek (Taylor & Urwin, 2001) blijkt dat ouderen sterk ondervertegenwoordigd zijn in programma's voor opleiding en ontwikkeling. Maar het blijkt dat het deelnemen aan bedrijfsgerelateerde scholing samenhangt met de intentie te blijven werken (Groot & Maassen van den Brink, 1997). In dit onderzoek is naar voren gekomen dat de ervaren mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling zijn gerelateerd aan de intentie te blijven werken. Er is niet nader gespecificeerd of de ouderen die meer mogelijkheden ervaren voor opleiding en ontwikkeling, ook daadwerkelijk meer deelnemen aan dergelijke programma's. Dit onderzoek kan geen uitsluitsel geven of het enkel het ervaren van de mogelijkheden is of juist de deelname aan de opleiding- en ontwikkelingsprogramma's, die een verhoogde intentie om te blijven werken tot gevolg heeft. In vervolgonderzoek kan er doormiddel van het scheiden van deze twee zaken meer inzicht verschaft worden in de relatie tussen de ervaren mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling en de intentie te blijven werken.

Tegen de verwachting in hebben de variabelen mentale gezondheid, de ervaren stereotypering, de waargenomen inzetbaarheid en de waargenomen ondersteuning door de leidinggevende uit de cluster waargenomen controle over het gedrag geen significante relaties met de intentie met betrekking tot de pensionering. Dit wil echter niet zeggen dat deze variabelen geen rol spelen in het werkende leven van de ouderen.

De resultaten komen wel voor een groot gedeelte overeen met de theoretische onderbouwing van de hypothesen. Zo is er gesteld dat bij veel managementbeslissingen, zoals toelating voor bedrijfsopleiding, een rol is weggelegd voor onbewuste leeftijdsstereotypen (Dorhout et al., 2002). Uit de resultaten blijkt dat het stereotypebewustzijn een negatieve relatie heeft met de ondersteuning van de leidinggevende en de ervaren mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling (zie Tabel 2). Pinel en Paulin (2005) stellen dat mensen met een hoog stereotypebewustzijn de neiging hebben psychologisch afstand te nemen van de situatie

waarin zij de stereotypering ervaren. Uit de resultaten blijkt dat het stereotypebewustzijn een negatieve relatie heeft met de binding met de organisatie. Ook blijkt uit de resultaten dat een hoog stereotypebewustzijn samenhangt met een lage arbeidstevredenheid. Uit de theoretische onderbouwing van de hypotheses blijkt dat de ondersteuning van de leidinggevende de binding met het werk kan verhogen (Feldman, 1994) en dat de leidinggevende een invloed heeft op de werkomgeving van de werknemer (Henkens, 2000). Dit komt overeen met de resultaten van deze studie. De ondersteuning van de leidinggevende heeft een positieve relatie met de binding met het werk, met de organisatiebinding, de ervaren autonomie in de baan, de mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling en de ervaren afwisseling in het werk.

Op basis van de resultaten blijkt dat deze variabelen (in het bijzonder het stereotypebewustzijn en de ondersteuning van de leidinggevende) een rol spelen in het werkende leven van ouderen. De afwezigheid van significante relaties met de intentie te blijven werken moet er in de toekomst daarom niet toe leiden dat deze variabelen in vervolgonderzoek worden genegeerd. Het kan zo zijn dat er sprake is van een andere indeling van de variabelen. Dat deze variabelen door middel van andere variabelen een indirecte invloed hebben op de intentie door te werken. In vervolgonderzoek kunnen deze relaties, alsmede de eventuele relaties met de intentie te blijven werken, verder worden onderzocht

Samengevat kan worden geconcludeerd dat uit de cluster waargenomen controle over het gedrag de financiële situatie de grootste invloed heeft op de intentie te blijven werken. Na de financiële situatie heeft het vertrouwen in een succesvolle overgang naar het pensioen de grootste invloed. Dit wordt gevolgd door de ervaren mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling en de gezondheid van de oudere werknemers. De mentale gezondheid, de ervaren stereotypering, de waargenomen inzetbaarheid en de waargenomen ondersteuning van de leidinggevende hebben geen relatie met de intentie te blijven werken.

#### 4.6 De controle variabelen

Van de controle variabelen levert de thuissituatie met de betrekking tot de kostwinning een significante bijdrage aan het verklaren van de variantie van de pensioneringsintentie. Wanneer er meerdere kostwinners zijn in de thuissituatie neemt de intentie om te blijven werken af. Een mogelijke verklaring voor dit verschijnsel kan zijn dat wanneer er meerdere kostwinners zijn, er meer inkomen is en wellicht ook meer financiële ruimte om vervroegd te pensioneren. Dit wordt ondersteund door de negatieve relatie tussen de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning en de financiële afhankelijkheid van het werken tot de leeftijd van 65 jaar (zie Tabel 2). Deze verklaring wordt nog aantrekkelijker wanneer blijkt dat door toevoeging van

de variabele financiële situatie, de invloed van de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning geen significante invloed meer heeft (zie Tabel 6).

Naast de veronderstelling dat er met meerdere kostwinners meer financiële ruimte is om te pensioneren, kan het effect van de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning nog versterkt worden doordat het in deze studie veelal vrouwen betreft. Het zou zo kunnen zijn dat vooral de pensioneringsbeslissing van vrouwen in mindere mate een effect heeft op de financiële situatie binnen de thuissituatie als gevolg van de traditionele rolverdeling en het gegeven dat vrouwen meer parttime werken (Henkens, 1999). Met andere woorden de invloed van de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning kan zo groot zijn omdat het in deze studie misschien niet de hoofdkostwinners betreft. Vervolgonderzoek in sectoren waar de verhoudingen tussen mannen en vrouwen anders ligt, zou meer inzicht kunnen bieden in het eventuele effect van de hoofdkostwinning. Meer in het algemeen kan er in vervolgonderzoek dieper worden ingegaan op de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning, om zo de rol die de kostwinning heeft op de intentie te blijven werken vollediger in kaart te brengen.

#### 4.7 Post hoc analyse

De gedeeltelijke steun voor de theorie van gepland gedrag impliceert de behoefte aan andere variabelen die de intentie te blijven werken kunnen verklaren. Uit de drie clusters zijn variabelen naar voren gekomen die een relatie hebben met de intentie te blijven werken. Om de relatieve invloed van deze variabelen te onderzoeken is er een post hoc analyse uitgevoerd. In deze analyse zijn alle variabelen uit de clusters tegelijk in een regressie model ingevoerd. De post hoc analyse geeft een indruk van de belangrijkheid van de variabelen in twee regressie analyses met de geplande leeftijd van uitreden en de intentie te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar als afhankelijke variabelen. Uit deze analyses blijkt dat de attitude ten opzichte van de vrije tijd, de ervaren autonomie van de oudere werknemers, het vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie en de mate van financiële afhankelijk van het werk tot de leeftijd van 65 jaar een significante bijdrage leveren aan het voorspellen van de intentie te blijven werken (zie Bijlage B). Dit wil zeggen dat wanneer er wordt gecontroleerd voor alle variabelen uit de clusters, deze vier variabelen nog steeds een relatieve invloed hebben op de intentie te blijven werken.

#### 4.8 Limitaties

Bij het interpreteren van de resultaten uit deze studie moet er wel rekening gehouden worden met enkele limitaties. In de eerste plaats is het belangrijk op te merken dat vanwege de cross-

sectionele onderzoeksopzet het mogelijk is om verbanden aan te tonen, maar er geen uitspraken gedaan kunnen worden met betrekking tot de causaliteit. Deze studie heeft als doel te onderzoeken wat het vervroegd pensioneren, of juist het langer doorwerken, veroorzaakt. Er kan alleen niet gesteld worden dat de ene variabele een verandering in de andere variabele tot gevolg heeft. Om met een voorbeeld te spreken; met de pensioen efficacy kan het twee kanten op. Is het nu zo dat wanneer iemand weinig vertrouwen heeft in een succesvolle overgang naar de pensioensituatie om deze reden later uittreedt, of heeft iemand die van plan is eerder uit te treden meer vertrouwen in de succesvolle overgang (bijvoorbeeld omdat hij/zij er al meer mee bezig is). Om meer uitspraken te doen over de causaliteit kan er in vervolgonderzoek gebruik gemaakt worden van een longitudinale onderzoeksopzet.

Een tweede limitatie is dat er in deze studie is gekeken naar de intentie te pensioneren. Het daadwerkelijke gedrag, het pensioneren, is buiten beschouwing gelaten. Hoewel eerder onderzoek met behulp van de theorie van gepland gedrag heeft aangegeven dat de gedragsintentie en het daadwerkelijke gedrag een hoge samenhang hebben (Armitage & Conner, 2001), kan het zo zijn dat de gedragsintentie en het daadwerkelijke uittreden niet overeenkomen. De intentie en het uittreden zouden door verschillende variabelen kunnen worden verklaard. Zo heeft bijvoorbeeld de controle over het gedrag ook een directe invloed op het gedrag. In vervolgonderzoek kan met een longitudinale onderzoeksopzet in de eerste plaats gekeken worden naar de relatie tussen de intentie en het gedrag. In de tweede plaats kan er worden onderzocht of de beide factoren door verschillende variabelen worden verklaard.

Door een relatief grote steekproef uit verschillende soorten ziekenhuizen uit het gehele land, zijn de resultaten waarschijnlijk goed te generaliseren binnen de functiegroep verpleegkundigen in de categorie 55-65 jarigen in Nederland. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat er geen onderscheid is gemaakt naar het type functie binnen de verpleging. Misschien zijn er verschillen in de pensioneringsintentie tussen de verschillende niveaus of verschillende specialismen van de verpleging. De generaliseerbaarheid van de resultaten en conclusies is misschien moeilijker naar andere beroepen en andere leeftijdsgroepen. Het overgrote gedeelte van de deelnemers aan dit onderzoek was vrouw. Binnen de zorg komt de verhouding tussen mannen en vrouwen uit het onderzoek overeen met de werkelijkheid. In andere beroepsgroepen zal deze verhouding anders liggen. Het geslacht zou dan als een storende factor kunnen werken. Ook heeft het beroep verpleging een aantal aspecten die in andere beroepen niet terug te vinden zijn (en visa versa). De verpleging is bijvoorbeeld een zwaar beroep met nachtdiensten, veel lopen en zwaar tilwerk. Het zou hierom goed zijn dit onderzoek in andere sectoren en voor andere functies te repliceren.

De resultaten zijn misschien moeilijk te generaliseren naar andere leeftijdsgroepen omdat een 45 jarige waarschijnlijk anders aankijkt tegen het pensioneren dan een 55 jarige. Hierbij komt nog dat er voor de toekomstige 55-plussers misschien heel andere regelingen en voorwaarden zijn voor een vervroegde pensionering. In het onderzoek is wel geprobeerd dit te ondervangen door gebruik te maken van de schaal voor de financiële afhankelijkheid. Maar wanneer het vervroegd uittreden in de toekomst moeilijker wordt gemaakt, neemt de spreiding in de geplande leeftijd van uittreden af met een mogelijke verschuiving van het belang van de variabelen als gevolg.

De resultaten van deze studie kunnen zijn beïnvloed door het “healthy worker effect”. Dit houdt in dat de groep oudere werknemers in deze studie een selecte maar volhardende groep werknemers betreft. De werknemers die om wat voor reden dan ook niet meer in de verpleging werken, zijn in dit onderzoek niet meegenomen. De resultaten en conclusies zijn daarom alleen gebaseerd op de groep nog overgebleven oudere werknemers in de verpleging. Het is goed denkbaar dat dit de resultaten sterk kleurt. Het onderzoek laat bijvoorbeeld de al uitgetreden verpleegkundigen en de verpleegkundigen die inmiddels in een andere functie werkzaam zijn buiten beschouwing. De redenen voor deze vervroegde uittreding of deze functieverandering komen in dit onderzoek niet aan het licht. Vervolgonderzoek kan door een longitudinale opzet proberen de werknemers die in dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten, in het onderzoek te betrekken.

De laatste beperking van het onderzoek is dat de variabelen die in het onderzoek zijn meegenomen zijn geselecteerd op basis van een literatuuronderzoek. Het is denkbaar dat er in het literatuuronderzoek variabelen zijn vergeten. Vervolgens zijn de variabelen ingedeeld in drie clusters. Deze indeling is weliswaar gebaseerd op de theorie van gepland gedrag, maar is verder niet wetenschappelijk onderbouwd. Hiermee is de indeling van de variabelen enigszins arbitrair. Een model voor het verklaren van de intentie te blijven werken kan complexer zijn dan in deze studie is voorgesteld. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van suppressor variabelen, moderatie en mediatie effecten, gelaagdheid of volgtijdigheid.

Ondanks deze beperkingen heeft het onderzoek één groot voordeel. In tegenstelling tot eerder onderzoek, waar er vaak met een beperkte set variabelen onderzoek is gedaan (Feldman, 1994), is er een allesomvattend onderzoek uitgevoerd naar de variabelen die verondersteld worden de intentie te blijven werken te voorspellen. Op deze manier is de relatieve invloed van de variabelen onderzocht en de complexe invloeden die de variabelen op elkaar hebben iets meer in kaart gebracht.

## *5. Praktische aanbevelingen*

Het is van belang het vervroegd uittreden van de oudere werknemers terug te dringen. Hiertoe is er in dit onderzoek gekeken naar welke factoren het vervroegd uittreden van oudere werknemers in de zorg voorspellen. In de eerste plaats is het belangrijk te vermelden dat het ouderenbeleid niet op zichzelf dient te staan. De algemene arbeidsparticipatie zal verhoogd moeten worden. In dit onderzoek zijn de behoeften en de mogelijkheden van oudere werknemers aan bod gekomen. De aandacht voor deze behoeften en mogelijkheden kunnen het best worden ingebed in het algehele personeelsbeleid. Wanneer er namelijk teveel nadruk wordt gelegd op de groep oudere werknemers, kan dit het ontstaan en het voortbestaan van leeftijdsstereotypen in de hand werken. Het is dus van belang om naast de groep oudere werknemers ook de behoeften en mogelijkheden van andere groepen werknemers in kaart te brengen. Hierbij kan gedacht worden aan groepen in andere levensfasen, maar ook aan bijvoorbeeld etnische minderheden, vrouwen en minder validen. Door van iedere groep de behoeften en mogelijkheden duidelijk te krijgen, kan dit als basis dienen beleid te maken dat de algemene arbeidsparticipatie kan verhogen. Op basis van het literatuuronderzoek en de bevindingen uit deze studie kunnen er op drie niveaus praktische aanbevelingen geformuleerd worden. Dit zijn het maatschappelijk niveau, het niveau van de arbeidsorganisatie en het individuele niveau.

Op het maatschappelijk niveau kan er worden gedacht aan het inzetten van een cultuuromslag. De resultaten van deze studie geven aan dat een verhoogde waargenomen subjectieve norm vanuit de maatschappij om langer te blijven werken, samenhangt met de intentie te blijven werken. Wanneer er een cultuur ontstaat waarbinnen het normaal is langer te blijven werken, zal de waargenomen subjectieve norm vanuit de samenleving de oudere werknemer er eerder toe zetten het moment van pensioneren uit te stellen. In de tweede plaats kan er op maatschappelijk niveau worden gedacht aan het verhogen van de financiële afhankelijkheid van het blijven werken. Een hoge financiële afhankelijkheid heeft logischerwijs het langer blijven werken tot gevolg. Het vervroegd uittreden kan hierdoor ontmoedigd worden, maar het is niet de bedoeling het vervroegd uittreden onmogelijk te maken. De oplossing zal eerder gezocht moeten worden in het aantrekkelijk maken en houden van het blijven werken.

Op de het gebied van het aantrekkelijker maken en houden van het langer blijven werken, is een rol weggelegd op het niveau van de arbeidsorganisatie. Op basis van het literatuuronderzoek kan er worden geconcludeerd dat het een mythe is dat ouderen minder



gezond en minder productief zijn (Nauta, 2004). Oudere werknemers zijn nog goed inzetbaar, maar dit vraagt wel om een individuele benadering die wordt gekenmerkt door maatwerk. Hierbij is het noodzakelijk dat de leidinggevende een actieve rol aanneemt. Gezien de positieve relatie tussen de attitude ten opzichte van het langer werken en de intentie te blijven werken, kan binnen de arbeidsorganisaties geprobeerd worden de attitude ten opzichte van het langer doorwerken te verbeteren. In tegenstelling tot het vaak gebruikte ontziebeleid, kan er worden gedacht aan kwalitatieve veranderingen in de functie.

Een tweede punt waarbij de arbeidsorganisatie een rol kan spelen betreft de werkomgeving. In overleg met de oudere werknemer kan de werkomgeving zo worden ingericht dat het voordelen oplevert voor zowel de organisatie als de oudere werknemers. Uit de resultaten is gebleken dat een ervaren verhoogde autonomie in de baan samenhangt met een verhoogde intentie te blijven werken. Het is dus raadzaam in overleg met de werknemer de autonomie binnen de baan te verhogen. Hiernaast kan ouderen de mogelijkheden worden geboden voor opleiding en ontwikkeling. Oudere werknemers zijn nog goed op te leiden en te ontwikkelen. De opleidingen moeten echter wel aansluiten bij de praktijk en de capaciteiten van de medewerkers. Wanneer er meer werk wordt gemaakt van het opleiden en ontwikkelen van de ouderen, zal gezien de resultaten uit deze studie de intentie om te blijven werken toenemen. Ook kan er in samenspraak gezocht worden naar een bij de werknemer passende werkdruk.

Het derde niveau betreft het individuele niveau. Er is een aantal voorspellende factoren voor het langer doorwerken naar voren gekomen, die zich in de persoonlijke omgeving van de oudere werknemer bevinden. Hierbij kan gedacht worden aan de attitude ten opzichte van de vrije tijd, de invloed van de partner, de financiële situatie, de gezondheid van de oudere werknemer en het vertrouwen in een succesvolle pensionering. Deze zaken lijken zich volledig af te spelen in de persoonlijke sfeer van de werknemer. Wanneer er tussen de leidinggevende en de werknemers openheid en duidelijkheid bestaat over de persoonlijke factoren die een rol spelen op het langer doorwerken, kan er gezamenlijk naar oplossingen worden gezocht. Kortom, het kan voordelig zijn enkele zaken uit de persoonlijke sfeer van de werknemer te halen. Er is gebleken dat een meer positieve houding ten opzichte van de vrije tijd samenhangt met het eerder uittreden. Wanneer er bij de leidinggevende kenbaar is gemaakt dat er meer behoefte is aan vrije tijd, zou dit in plaats van vervroegd uittreden misschien tot andere oplossingen kunnen leiden. Hierbij kan gedacht worden aan flexibele werktijden, parttime werken of een andere indeling van de vrije dagen ten opzichte van het werken (bijvoorbeeld acht maanden fulltime werken afgewisseld met vier maanden vakantie).

Ook kan er met de leidinggevende openlijk over de gezondheidssituatie worden gesproken. Dit kan ervoor zorgen dat er samen naar oplossingen wordt gezocht die het mogelijk maken gezond langer aan het werk te blijven. Hierbij kan gedacht worden aan de inrichting van de fysieke werkomgeving, maar bijvoorbeeld ook aan werktijden en gezondheidsprogramma's. Gezien de relatie tussen de gezondheid van de werknemer en de intentie te blijven werken, is het voor zowel de werknemer als de werkgever belangrijk dat werknemer gezond blijft.

Wanneer het besef bestaat dat de keuze te pensioneren kan worden opgevat als een beslissing binnen het huishouden, kan deze beslissing door de leidinggevende anders worden benaderd. Ook op het gebied van het vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie kan het persoonlijke vlak van de werknemer raken aan een interventie van de organisatie. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het langzaam afbouwen van het werk, zodat er aan de pensioensituatie gewend kan worden. Ook is het denkbaar in samenspraak trainingen of workshops te verzorgen, die het vertrouwen kunnen verhogen. Gezien een lager vertrouwen in het succesvol aanpassen aan de pensioensituatie samenhangt met het langer doorwerken, lijkt dergelijke hulp bieden tegenstrijdig. Het is echter de duidelijkheid en openheid over de behoeften en mogelijkheden van de beide partijen, die er aan bij kan dragen dat de arbeidsparticipatie wordt verhoogd. Meer in het algemeen is het van belang dat er over de invulling van de laatste periode van het werkzame leven duidelijke afspraken gemaakt kunnen worden. Door een individuele benadering van de werknemer kan er met behulp van maatwerk voor een passende invulling van het einde van de loopbaan gekozen worden. De wetenschap en het beleid hebben hierin de taak inzichten en instrumenten te bieden die het einde van de loopbaan voor zowel de werknemers als de werkgevers zo prettig mogelijk maken.

## **Referenties**

- Adams, F., Arents, M., Pat, M. & Versantvoort, M. (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. ECORYS Nederland BV.
- Adams, G.A., & Beehr, T.A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel psychology*, 51(3), 643-665.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behaviour*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., & Driver, B.L. (1992). Application of the theory of planned behaviour to leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207- 224.
- Andrews, J., Manthorpe, J., & Watson, R. (2005). Employment transitions for older nurses: A qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), 298-306.
- Armitage, C.J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Arrowsmith, J., & McGoldrick, A.E. (1997). A flexible future for older workers? *Personnel Review*, 26(4), 258-273.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendation for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-255.
- Blau, G.J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27(1), 19-36.
- Blees, L.W., Broekarts, I.B., & Van der Vlist, R. (1994). De invloed van leidinggevende op het functioneren van oudere werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 7(3), 167-176.

- Bekker, S., Van Essen, G., Josten, E., & Meihuizen, H. (2004). *Tendrapport aanbod van arbeid in zorg en welzijn.2003. Een onderzoek onder werkzame verpleegkundigen, verzorgenden en agogisch werkenden*. Tilburg: OSA.
- Bordens, K.S., & Horowitz, I.A. (2002). *Social psychology (Second Edition)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2006). Statweb 2006: Gevonden op 8 mei 2006 op <http://statline.cbs.nl>.
- Chiu, W.C.K., Chan, A.W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- Cialdini, R.B., & Goldstein, N.J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621.
- Cialdini, R.B., Reno, R.R., & Kallgren, C.A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026.
- Commissie Gelijke Behandeling (2006). *Advies Commissie Gelijke Behandeling inzake: Seniorenregelingen als onderdeel van leeftijd(fase)bewust personeelsbeleid*. CBG-advies.
- Conner, M. & Abraham, C. (2001). Conscientiousness and the theory of planned behavior: Toward a more complete model of the antecedents of intentions and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1547-1561.
- Cozijnsen, R., Henkens, K., & Solinge, H. (2005). Laten gaan of behouden? Een vergelijkend onderzoek naar beoordelingen van managers en studenten ten aanzien van uitstroom van oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 338-355.
- De Geus, A.J., & Rutte, M. (2004). *Kabinetsstandpunt "stimuleren langer werken van ouderen"*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- De Koning, J., Gelderblom, A., Gravesteyn-Ligthelm, J., & Van den Boom, L. (2003). *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: Wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?* Eindrapport Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- De Lange, A., Taris, T., Jansen, P., Kompier, M., Houtman, I., & Bongers, P. (2005). Werk en motivatie om te leren: Zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers? *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 309-325.
- Doorduyn, Y. (2005, 8 juni) 'Ik ontmantel het Zwitserlevengevoel'. *de Volkskrant*.

- Dorhout, P., Maassen van den Brink, H., & Groot, W. (2002). *Hebben ouderen de toekomst? Een literatuuroverzicht ouderen en arbeid*. Universiteit van Amsterdam, Scholar.
- Elchardus, M., & Cohen, J. (2003). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3: de determinanten van de vroege uittrede*. Vakgroep sociologie, onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Elchardus, M., Cohen, J., & Van Thielen, M.L. (2003a). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 4: De gewenste pensioenleeftijd*. Vakgroep sociologie, onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Elchardus, M., Cohen, J., & Van Thielen, M.L. (2003b). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 5: Naar een einde loopbaanbeleid*. Vakgroep sociologie, onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311.
- Finkelstein, L.M., & Burke, M.J. (1998). Age stereotyping at work: The role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of General Psychology*, 125(4), 317-345.
- Finkelstein, L.M., Burke, M.J., & Raju, N.S. (1995). Age discrimination in simulated Employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80(6), 652-663.
- Fourage, D., Kerkhofs, M., De Voogd, M., Vosse, J.P., & De Wolff, C. (1999). *Trendrapport aanbod van arbeid*. Tilburg: OSA.
- Gifford, B.D., Zammuto, R.F., Goodman, E.A., & Hill, K.S. (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management*, 47(1), 13-26.
- Groot, I., & Heyma, A. (2004). *Financiële prikkels voor werknemers bij uittreding*. Werkdocument 3. van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, uitgevoerd door de Stichting Economisch Onderzoek. Den Haag/Amsterdam: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (1997). *Bedrijfsgerelateerde scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers*. Amsterdam: Welboom.
- Hebbink, G., Kerkhofs, M., Theeuwens, J., & Woittiez, I. (1996). *Mobiliteit van oudere werknemers*. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt onderzoek (OSA), Werkdocument W151, Den Haag.

- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B, S63-S73.
- Henkens, K. (2000). Supervisors' attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(4), 833-852.
- Henkens, K. (2003). Stereotyping older workers and retirement: The managers' point of view, WANE Working Paper #5, *Workforce aging in the new economy*, London: Ontario, Canada.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: The managers' point of view. *Canadian Journal on Aging*, 24(4), 353-366.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1994). Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1927-1943.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands. *Research on Aging*, 19 (2), 139-173.
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2002). Spousal influences on the decision to retire. *International Journal of Sociology*, 32(2), 55-74.
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2003). Het eindspel: Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces. Assen: van Gorcum/ Stichting Management Studies.
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2006). Oudere werkt langer door. *Gids voor Personeelsmanagement*, 85(2), 22-24.
- Horn, J.L., & Cattell, R.B. (1966). Refinement and test of the theory of fluid and crystallized general intelligences. *Journal of Educational Psychology*, 67(5), 253-270.
- Idler, E.L., & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 28(1), 21-37.
- Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology. A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Josten, E.J.C., & Schalk, R. (2005). Effecten van demotie op gezondheid en tevredenheid met het werk van oudere werknemers in de sectoren zorg en welzijn. *Gedrag en Organisatie*, 18(1), 21-31.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Kubeck, J.E., Delp, N.D., Haslett, T.K., & McDaniel, M.A. (1996). Does job-related training performance decline with age? *Psychology and Aging*, 11(1), 92-107.
- Kunda, Z., (1999). *Social Cognition: Making Sense of People*. Cambridge, Mass: MIT Press.

- Lefkowitz, J., Somers, M.J., & Weinberg, K. (1984). The role of need level and/or need salience as moderators of the relationship between need satisfaction and work alienation-involvement. *Journal of Vocational Behaviour*, 24, 142-158.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Maurer, T.J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123-140.
- Maurer, T.J., Wrenn, K.A., & Weiss, E.M. (2003). Towards understanding and managing stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for learning and development. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 253-285.
- McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism in the workplace: A communication perspective. In T.D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. (pp 163-199). Cambridge, MIT Press.
- McEvoy, G.M., & Cascio, W.F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 11-17.
- Mein, G., Matikainen, P., Stansfeld, S.A., Brunner, E.J., Fuhrer, R., & Marmot, M.G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Aging*, 29, 529-536.
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144.
- Nauta, A., De Bruin, M.R., & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken: Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Nauta, A., De Vroome, E., Cox, E., Korver, T., & Kraan, K. (2005). De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 326-337.
- OECD (2000). *Reforms for an ageing society*. Parijs: Organisation for Economic Co-Operation and Development.
- Ott, M., Paardekooper, P., & Van der Windt, W. (2005). *Arbeid in zorg en welzijn, 2005. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Utrecht: Prismant.
- Park, D.C. (1994). Aging, cognition, and work. *Human Performance*, 7(3), 181-205.
- Patrickson, M., & Ranzijn, R. (2004). Bounded choices in work and retirement in Australia. *Employee Relations*, 26 (4), 422-432.

- Peeters, M.C.W., Nauta, A., De Jonge, J., & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: De revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 297-308.
- Perry, E.L., & Finkelstein, L.M. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resource Management Review*, 9(1), 21-49.
- Pinel, E.C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114-128.
- Pinel, E.C. (2002). Stigma consciousness in intergroup contexts: The power of conviction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 178-185.
- Pinel, E.C., & Paulin, N. (2005). Stigma consciousness at work. *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 345-352.
- Pratkanis, A.R., & Turner, M.E. (1994). Of what value is a job attitude? A socio-cognitive analysis. *Human Relations*, 47(12), 1545-1576.
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Van Doorne-Huiskes, J. & Ekamper, P. (2001). *Organisaties, veroudering en management: Een onderzoek onder werkgevers*. Rapport no. 61. Den Haag: NIDI.
- Remery, C., Schippers, J.J., Henkens, K., & Ekamper, P. (2001). Omgaan met veroudering en een krappe arbeidsmarkt. *M&O, Tijdschrift voor Management & Organisatie*, 6, 23-39.
- Schippers, J.J. (1998). Demotie, beloning en productiviteit. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 53(1), 13-18.
- Schultz, K.S., Morton, K.R., & Weckerle, J.R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39(11), 1005-1016.
- Taylor, M.A., & McFarlane Shore, L. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76-83.
- Taylor, P., & Urwin, P. (2001). Age and participation in vocational education and training. *Work, Employment & Society*, 15(4), 763-779.
- Taylor, P., & Walker, A. (1998). Policies and practices towards older workers: A framework for comparative research. *Human Resource Management Journal*, 8(3), 61-76.



- Ter Laak, J.J.F., & De Goede, M.P.M. (2003). *Psychologische diagnostiek: Inhoudelijke en methodologische grondslagen*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Theeuwes, J.J.M., & Zijl, M. (2001). *Arbeidsparticipatie van ouderen*. Tilburg: OSA.
- Tourigny, L., & Pulich, M. (2006). Improving retention of older employees through training and development. *The Health Care Manager*, 25(1), 43-52.
- Van Dalen, H., & Henkens, K. (2003). *De verborgen waarde van de oudere werknemer*. Rapport voor de task force 'Ouderen en arbeid'. Nederlands Interdisciplinair demografisch Instituut, Den Haag.
- Van Dalen, H., & Henkens, K. (2005). The double standard in attitudes toward retirement: The case of the Netherlands. *The Geneva Papers*, 30, 693-710.
- Van der Zee, K.I., Bakker, A.B., & Bakker, P. (2002). Why are structured interviews so rarely used in personnel selection? *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 176-184.
- Van Dijk, J.K., Messchendorp, H.J., Koopman, M.I., Steenbeek, R. & Van Til, C.T. (2002). *Sectorrapportage personeel in beeld 2001*, Utrecht: Prismant.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M. Ph., Taris, T.W., & Van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-390.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M. Ph., Taris, T.W., & Van der Flier, H. (2006). The cross-cultural generalizability of the theory of planned behaviour: A study on job seeking in the Netherlands. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 37(2), 127-135).
- Van Veldhoven, M., Meijman, T.F., Broersen, J.P.J., Fortuin, R.J. (1997). *Handleiding VBBA*. Amsterdam: SKB Vragenlijst Services.
- Verbleke, W., & Vackier, I. (2005). Individual determinants of fish consumption: Application of the theory of planned behaviour. *Appetite*, 44, 67-82.
- Visser, P. & Henkens, K. (2002). Oudere werknemers: Beeldvorming en stereotypering. *DEMOS, Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 18(8), 61-64.
- Visser, P., Henkens, K., & Schippers, J. (2003). Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties. *Gedrag & Organisatie*, 16(1), 2-22.
- Von Bergh, M. (1997). *Loopbanen van oudere werknemers*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Waldman, D.A., & Avolio, B.J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 33-38.
- Wrenn, K.A., & Maurer, T.J. (2004). Beliefs about older workers' learning and development behaviour in relation to beliefs about malleability of skills, age-related decline, and control. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(2), 223-242.

### *Bijlage A De vragenlijst*

Alle items zijn gescoord op een 5-puntsschaal. Hierbij is 1 helemaal mee oneens en 5 is helemaal mee eens. De onderstreepte items zijn andersom gescoord.

#### Intenties

- 1 Ik ben van plan te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>
- 2 Ik ga proberen te blijven werken tot ik 65 jaar ben
- 3 Ik verwacht door te werken tot ik 65 jaar ben

#### Attitude

- 4 Het is gunstig voor mij om te blijven werken tot ik 65 jaar ben
- 5 Blijven werken tot ik 65 jaar ben vind ik nuttig
- 6 Ik vind het verstandig door te werken tot mijn 65<sup>ste</sup>
- 7 Ik vind het plezierig om te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>
- 8 Ik vind het leuk om te blijven werken tot ik 65 jaar ben
- 9 Het is vervelend door te werken tot ik 65 jaar ben

#### De baan tevredenheid

- 10 Mijn werk past bij mij
- 11 Mijn werk is voldoende uitdagend
- 12 Ik heb plezier in mijn werk
- 13 Ik ben tevreden met mijn werk

#### Binding met het werk

- 14 De belangrijkste dingen die mij gebeuren, hebben met mijn werk te maken
- 15 Ik ben zeer betrokken bij mijn werk
- 16 De meeste dingen in het leven zijn belangrijker dan werk
- 17 Ik werk omdat ik dat moet doen, niet omdat ik dat wil
- 18 Mijn echte interesses liggen vooral buiten mijn werk
- 19 Waar vroeger mijn werk belangrijk voor me was, zijn nu andere dingen belangrijker

- 20 Wanneer ik het geld niet nodig zou hebben, zou ik waarschijnlijk toch blijven werken
- 21 Ik zou nergens zijn zonder mijn werk
- 22 Ik heb activiteiten buiten mijn werk die belangrijker zijn dan mijn werk
- 23 De baan die ik heb beschrijft het best wie ik ben
- 24 Vroeger was ik meer met andere dingen bezig, maar nu is werk belangrijker voor me
- 25 Ik stop graag het meeste van mijn tijd en energie in het werk
- 26 Mijn werk is slechts een middel voor het verwezenlijken van belangrijkere doelen
- 27 Activiteiten buiten mijn werk nemen het meeste van mijn tijd en energie in beslag
- 28 Mijn werk is een zeer belangrijk aspect in mijn leven

#### Attitude ten opzichte van de vrije tijd

- 29 Ik kijk er naar uit om meer vrije tijd te hebben na mijn pensionering
- 30 Ik heb het gevoel dat ik door mijn werk te weinig vrije tijd heb
- 31 Ik heb het gevoel dat ik na mijn pensionering meer van mijn vrijetijdsactiviteiten kan gaan genieten

#### Betrokkenheid bij de organisatie

- 32 Vergeleken met de meeste andere banen die ik zou kunnen krijgen, is werken bij deze organisatie erg aantrekkelijk
- 33 Ik vind het belangrijk dat ik een bijdrage kan leveren aan de taak van deze organisatie
- 34 Deze organisatie gaat me echt ter harte
- 35 Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie
- 36 Ik heb zoveel van mezelf in deze organisatie gestopt, dat het me moeilijk zou vallen om ontslag te nemen
- 37 Ik voel me ten opzichte van deze organisatie eigenlijk wel verplicht om nog een aantal jaren te blijven
- 38 Er hoeft in deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen, of ik vertrek
- 39 Ik vind dat mijn eigen opvattingen sterk overeenkomen met die van deze organisatie

#### Sociale contacten

- 40 Ik vind de omgang met patiënten plezierig
- 41 Ik zou de mensen op het werk missen als ik niet meer met ze om zou gaan

- 42 Als ik (emotionele) problemen heb kan ik altijd bij mijn collega's terecht
- 43 De omgang met de patiënten is belangrijk voor mij
- 44 Ik heb veel contact met mijn collega's
- 45 Ik vind de omgang met mijn collega's plezierig
- 46 De onderlinge sfeer met mijn collega's vind ik prettig
- 47 Ik verwacht dat sociale contacten wegvallen wanneer ik zou stoppen met werken

#### Autonomie

- 48 Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk
- 49 Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht
- 50 Ik kan zelf mijn werktempo bepalen
- 51 Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe

#### Werkdruk

- 52 Ik heb het gevoel dat ik vanwege de drukte mijn werk nooit helemaal goed kan doen
- 53 In mijn werk is het vaak hollen of stilstaan
- 54 Bij ons op de afdeling is er vaak onvoldoende personeel om het werk goed te kunnen doen
- 55 Mijn werk is geestelijk erg inspannend
- 56 Ik heb in mijn werk regelmatig te maken met emotionele situaties die mij erg aangrijpen
- 57 Ik heb het afgelopen jaar op mijn werk last gehad van agressie

#### Afwisseling in het werk

- 58 Ik moet in mijn werk telkens dezelfde dingen doen
- 59 Mijn werk vereist creativiteit
- 60 Mijn werk is gevarieerd
- 61 Mijn werk vraagt om een eigen inbreng
- 62 Mijn werk doet voldoende beroep op al mijn vaardigheden en capaciteiten

63 Ik heb in mijn werk voldoende afwisseling

#### Waargenomen subjectieve norm

64 Mensen in mijn sociale omgeving keuren het af wanneer ik tot mijn 65<sup>ste</sup> doorwerk

65 Wanneer ik zou blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup> kijken mensen in mijn sociale omgeving op mij neer

66 Mijn vrienden zouden het afkeuren als ik zou blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>

#### Partner

67 Mijn partner/directe omgeving wil dat ik voor mijn 65<sup>ste</sup> stop met werken

68 Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn partner/directe omgeving

#### Collega's

69 Mijn collega's zouden willen dat ik tot mijn 65<sup>ste</sup> door zou werken

70 Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de meningen van mijn collega's

#### Leidinggevende

71 Mijn leidinggevende wil dat ik tot mijn 65<sup>ste</sup> blijf werken

72 Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn leidinggevende

#### Maatschappij

73 Ik heb het gevoel dat de maatschappij van mij verwacht dat ik tot mijn 65<sup>ste</sup> blijf werken

74 Over het algemeen probeer ik te voldoen aan wat de maatschappij van mij verwacht

#### Waargenomen controle over het gedrag

75 Ik heb het gevoel dat ik zou kunnen blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>

76 Ik heb de kennis om te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>

77 Ik denk dat het moeilijk is om tot mijn 65<sup>ste</sup> te blijven werken

78 Ik heb voldoende vaardigheden om tot mijn 65<sup>ste</sup> te blijven werken

79 Binnen de organisatie zijn er voldoende mogelijkheden om te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>

#### Gezondheid

80 Over het algemeen is mijn gezondheid uitstekend

81 Ik verwacht dat mijn gezondheid een belemmering vormt om tot mijn 65<sup>ste</sup> door te werken

82 Voor mijn gezondheid is het beter wanneer ik zou stoppen met werken

83 In mijn werksituatie word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand

#### Mentale gezondheid

84 Over het algemeen is mijn mentale gezondheid uitstekend

85 Ik verwacht dat mijn mentale gezondheid een belemmering vormt om tot mijn 65<sup>ste</sup> te blijven werken

86 Voor mijn mentale gezondheid is het beter wanneer ik zou stoppen met werken

87 In mijn werksituatie word ik gehinderd door mijn mentale gezondheid

#### Inzetbaarheid

88 In mijn werk komen mijn talenten voldoende tot hun recht

89 Bij het verdelen van werkzaamheden en taken wordt rekening gehouden met ieders capaciteiten

90 In mijn werk kan ik verschillende vaardigheden en deskundigheden kwijt

#### Opleidingsmogelijkheden

91 Ik heb in mijn huidige werk voldoende mogelijkheden tot het volgen van een opleiding of cursus

92 Er worden in deze organisatie concrete afspraken gemaakt over het volgen van opleidingen

93 De aangeboden scholing is goed toepasbaar in mijn dagelijkse werk

94 Ik kan voldoende nieuwe taken leren en ervaring opdoen

95 Ik heb in deze organisatie vooruitzichten op verdere doorgroei

#### De mate van ondersteuning/feedback door de leidinggevende

96 Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende

97 Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende

98 Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk

#### Financiën

99 Gezien mijn financiële situatie is het noodzakelijk te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>

100 Gezien de regelgeving omtrent het pensioen is het noodzakelijk te blijven werken tot mijn 65<sup>ste</sup>

101 Wanneer ik eerder zou willen stoppen met werken zou dit financieel kunnen

102 Ik verwacht dat ik in de toekomst vervroegd kan uittreden

#### Pensioen efficacy

103 Ik heb er vertrouwen in dat ik me gemakkelijk aan mijn pensionering aanpas

104 Ik denk dat het gepensioneerd zijn me gemakkelijk afgaat

105 Ik verwacht van mijn pensioen te genieten

106 Wanneer ik mij voorstel hoe mijn pensionering zou zijn, voel ik me neerslachtig

#### Stereotypering

107 Stereotypen over oudere werknemers hebben mij niet beïnvloed

108 Ik maak me geen zorgen dat mijn gedrag wordt gezien als stereotype gedrag van oudere werknemers

109 Mijn gedrag wordt door anderen gezien als typisch gedrag voor oudere werknemers

110 Oudere werknemers worden op het werk op basis van hun leeftijd beoordeeld

111 Dat ik een oudere werknemer ben, beïnvloedt hoe men op het werk met mij omgaat

112 Wanneer ik contact heb met anderen op het werk, denk ik er zelden aan dat ik een oudere werknemer ben

113 Hoe anderen met mij omgaan wordt niet beïnvloedt door het feit dat ik een oudere werknemer ben

114 De meeste niet-ouderen op het werk hebben een veel grotere afkeer van oudere werknemers dan zij daadwerkelijk uiten

115 Ik denk dat leidinggevenden vaak terecht beschuldigd worden van het hebben van een afkeer tegen oudere werknemers

116 De meeste niet-ouderen op het werk vinden het moeilijk om oudere werknemers als gelijken te zien

#### Controle variabelen

1. Wat is uw leeftijd?

.....

2. Wat is uw geslacht?

- Man;
- Vrouw.

3. Wat is uw huidige beroep of functie?

.....

4. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

.....

5. Hoeveel jaren bent u al werkzaam in dit beroep of deze functie?

.....

6. Hoeveel jaren bent u al werkzaam in de zorgsector?

.....

7. Hoeveel jaren werkt u al in totaal?

.....

8. Hoe is de thuissituatie met betrekking tot de kostwinning?

Er is één kostwinner;

Er zijn meerdere kostwinners

9. In welke FWG-schaal bent u ingedeeld?

.....

10. Op welke leeftijd bent u van plan te stoppen met werken?

.....

11. Ik wil de rapportage van het onderzoek per e-mail ontvangen, mijn e-mail adres is:

.....

12. Heeft u nog opmerkingen?

.....

.....

.....



## Bijlage B

Tabel 7

*Hierarchische regressie analyse van de geplande leeftijd van uittreden en de intentie*

	Geplande leeftijd voor uittreden	Intentie doorwerken tot 65
Cluster attitude		
Arbeidstevredenheid	-.03	-.09
Binding met werk	-.06	.08
Attitude vrije tijd	-.17*	-.23**
Binding organisatie	.08	.05
Sociale contacten	.03	.07
Autonomie	.11	.21**
Afwisseling in werk	.00	-.00
Werkdruk	.03	-.03
Cluster subjectieve norm		
Partner	.08	.08
Collega's	-.12	-.04
Maatschappij	.04	-.01
Leidinggevende	.15	.09
Cluster Gedragscontrole		
Gezondheid	.12	.10
Mentale gezondheid	.02	.03
Stereotypebewustzijn	-.07	.07
Inzetbaarheid	.11	-.02
Opleidingskans	.01	.08
Ondersteuning leiding	-.04	-.02
Pensioen efficacy	-.24**	-.08
Financiële situatie	.55**	.61**
Multiple R	.74**	.76**
$\Delta R^2$	.48**	.54**
Adjusted R <sup>2</sup>	.54**	.58**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  (tweezijdig). Als gevolg van missende waarden  $N = 177$  voor de geplande leeftijd van uittreden en  $N = 206$  voor de intentie doorwerken tot 65.