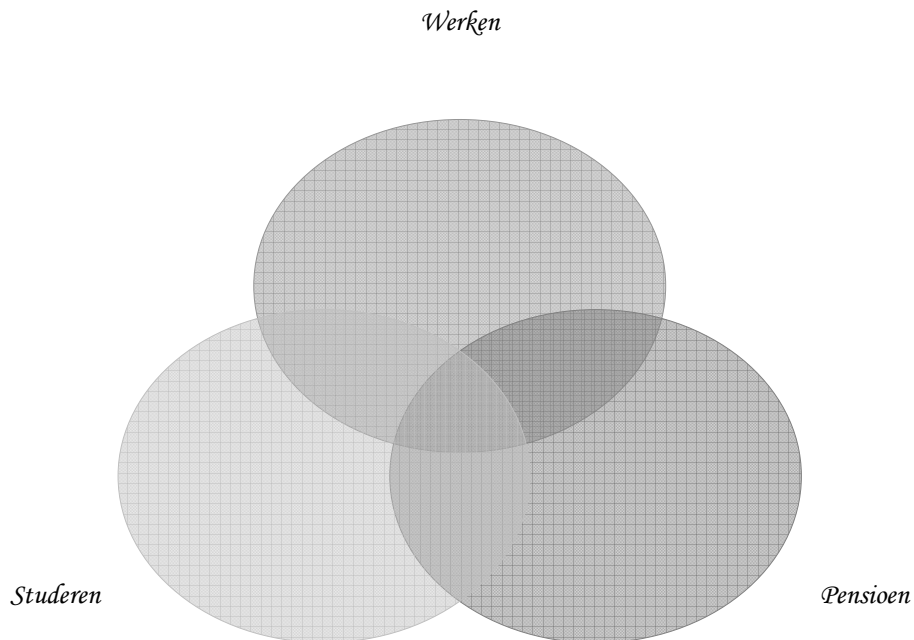


Vroegtijdige afvloeiing of duurzame inzetting?



Een onderzoek naar de causale determinanten van de bereidheid door te willen en het vermogen door te kunnen werken tot het 65ste levensjaar

Auteur: Conny Roobol
Studentnummer: 283154
Eerste begeleider: drs. B. Jetten
Overige begeleiders: prof. dr. R. van der Veen; dr. P. Achterberg
Vakgroep Sociologie
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Erasmus Universiteit Rotterdam
Wateringen, april 2009

Inhoudsopgave

Woord vooraf	VII
1. Inleiding	- 1 -
1.1 Inleiding op het onderwerp	- 1 -
1.2 De sociaalwetenschappelijke belangstelling voor oudere werknemers	- 3 -
1.3 De politieke belangstelling voor oudere werknemers	- 8 -
1.4 Het belang van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers	- 9 -
1.4.1 <i>Maatschappelijke relevantie</i>	- 9 -
1.4.2 <i>Beleidsrelevantie</i>	- 10 -
1.4.3 <i>Sociaalwetenschappelijke relevantie</i>	- 12 -
1.5 Doelstelling	- 13 -
1.6 Opbouw en hoofdstukkenindeling	- 15 -
Noten:	- 16 -
2. Verdieping op het onderwerp	- 17 -
2.1 Het Nederlandse pensioenstelsel in vogelvlucht	- 17 -
2.1.1 <i>De drie pijlers van het Nederlandse pensioenstelsel</i>	- 17 -
2.1.2 <i>De eerste pijler uitgelicht</i>	- 18 -
2.1.3 <i>De aanvulling hierop: de tweede pijler in beeld</i>	- 19 -
2.1.4 <i>Waarom voornamelijk de eerste pijler centraal staat</i>	- 20 -
2.2 De hedendaagse problematiek van het Nederlandse pensioenstelsel	- 21 -
2.2.1 <i>Problematiek rondom de eerste pijler: een aantal lichtpuntjes</i>	- 21 -
2.2.2 <i>Problematiek rondom de eerste pijler: de schaduwzijden</i>	- 22 -
2.2.3 <i>Korte terugblik</i>	- 24 -
2.3 Mogelijke uitwegen	- 25 -
2.3.1 <i>Beleidsmaatregelen theoretisch ingekapseld</i>	- 25 -
2.3.2 <i>Recente beleidsmatige oplossingen van staatswege</i>	- 26 -
2.4 De werknemer aan het woord: bereid om door te werken?	- 27 -
2.4.1 <i>De wens om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar</i>	- 28 -
2.4.2 <i>Het vermogen om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar</i>	- 29 -
2.5 Recapitulatie	- 30 -
Noten:	- 32 -
3. Sociaalwetenschappelijke onderzoeken en theoretische perspectieven	- 33 -
3.1 Drie theoretische perspectieven vooraf	- 33 -
3.1.1 <i>De politiek-economische stroming: een institutionele benadering</i>	- 33 -
3.1.2 <i>Het levensloopperspectief: een individualistische benadering</i>	- 36 -
3.1.3 <i>Het rationele keuzemodel: een integratie van sociologische, economische en psychologische inzichten</i>	- 39 -
3.1.4 <i>De drie stromingen kritisch aanschouwd</i>	- 45 -
3.2 De arbeidssociologische stroming geëxpliciteerd	- 47 -
3.2.1 <i>De arbeidssociologische stroming: een kwaliteit-van-de-arbeid benadering</i>	- 47 -
3.2.2 <i>De arbeidssociologische stroming kritisch aanschouwd</i>	- 55 -
3.3 Recapitulatie	- 57 -
Noten:	- 58 -

4. Probleemstelling, conceptuele modellen en hypothesen	59 -
4.1 Probleemstelling en conceptuele modellen	59 -
4.2 Onderzoeksvragen	62 -
4.3 Conceptualisering	62 -
4.3.1 <i>De aard van het werk</i>	62 -
4.3.2 <i>De arbeidssatisfactie</i>	68 -
4.3.3 <i>De arbeidsgezondheidsstatus</i>	70 -
4.3.4 <i>Het langer doorwerken</i>	72 -
4.4 De arbeidssociologische stroming en de occupational attractiveness-theory samengevoegd: op zoek naar een geïntegreerd theoretisch perspectief	76 -
4.4.1 <i>De occupational attractiveness-theory ontrafeld</i>	76 -
4.4.2 <i>Het geïntegreerd theoretisch perspectief geëxpliciteerd</i>	77 -
4.5 Hypothesestelsels	79 -
4.5.1 <i>Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsinhoud</i>	79 -
4.5.2 <i>Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsomstandigheden</i> ..	89 -
4.5.3 <i>Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsvoorwaarden</i>	92 -
4.5.4 <i>Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsverhoudingen</i>	94 -
4.5.5 <i>Hypothesen aangaande de invloed van de intermediërende concepten</i>	95 -
4.6 Recapitulatie	97 -
Noten:	98 -
5. De onderzoekopzet en de methodologische verantwoording	101 -
5.1 Onderzoeksbenadering	101 -
5.2 Selectie van onderzoekseenheden: de keuze voor economische sectoren onder de loep genomen	102 -
5.2.1 <i>Selectie van economische sectoren: de sector zorg & welzijn</i>	103 -
5.2.2 <i>Selectie van economische sectoren: de sector bouwnijverheid</i>	104 -
5.2.3 <i>Selectie van economische sectoren: de sector financiële dienstverlening</i> ..	106 -
5.3 Selectie van onderzoekseenheden: de keuze voor organisaties en personeelsleden onder de loep genomen	107 -
5.3.1 <i>Selectie van individuele organisaties</i>	107 -
5.3.2 <i>Selectie van individuele personeelsleden</i>	108 -
5.4 Dataverzamelmethode	109 -
5.5 Operationalisatie	110 -
5.5.1 <i>De aard van het werk</i>	110 -
5.5.2 <i>De arbeidssatisfactie</i>	115 -
5.5.3 <i>De arbeidsgezondheidsstatus</i>	116 -
5.5.4 <i>Het langer doorwerken</i>	116 -
5.5.5 <i>De persoonlijke kenmerken</i>	117 -
5.5.6 <i>De condities</i>	118 -
5.6 Schaalconstructie	118 -
5.6.1 <i>Schaalconstructie in de praktijk: de uitdraai</i>	119 -
5.7 Recapitulatie	121 -
Noten:	122 -
6. Data-analyse en resultatenweergave	125 -
6.1 De berekening van statistische maten: een overzicht	125 -
6.2 Het principe van lineaire structurele vergelijkingen modellen	126 -

6.3 Lineaire structurele vergelijkingen modellen en padanalysemodellen.....	127 -
6.3.1 <i>Over padmodellen in het bijzonder.....</i>	<i>127 -</i>
6.3.2 <i>Causale relaties ontrafeld: de hoofdstelling van padanalyse.....</i>	<i>128 -</i>
6.3.3 <i>De hoofdstelling van padanalyse versus de chikwadraattoets.....</i>	<i>128 -</i>
6.4 Padanalysemodellen in relatie tot de chikwadraattoets.....	129 -
6.4.1 <i>De chikwadraattoets uitgelicht: de betekenis ervan bij drie padanalysemodellen.....</i>	<i>130 -</i>
6.4.2 <i>De chikwadraattoets toegepast: het statistische softwareprogramma Amos.....</i>	<i>131 -</i>
6.5 Recapitulatie.....	132 -
Noten:.....	133 -
7. Consequenties voor hypothesestelsels, onderzoeksvragen, conceptuele modellen en probleemstelling.....	135 -
7.1 Inleiding op de toetsingsprocedure.....	135 -
7.1.1 <i>Het statistische softwareprogramma Amos: de simultane regressie-analyse.....</i>	<i>136 -</i>
7.1.2 <i>Falsificatie versus corroboratie.....</i>	<i>137 -</i>
7.1.3 <i>Het toetsingsproces ingeleid: enkele aandachtspunten vooraf.....</i>	<i>138 -</i>
7.2 Presentatie van de padanalysemodellen: de tevredenheid en de bereidheid verklaard.....	140 -
7.2.1 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsinhoud bezien.....</i>	<i>140 -</i>
7.2.2 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsomstandigheden bezien.....</i>	<i>143 -</i>
7.2.3 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsvoorwaarden bezien.....</i>	<i>145 -</i>
7.2.4 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsverhoudingen bezien.....</i>	<i>147 -</i>
7.3 Presentatie van de padanalysemodellen: de gezondheidsbeleving en het vermogen verklaard.....	149 -
7.3.1 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsinhoud bezien.....</i>	<i>149 -</i>
7.3.2 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsomstandigheden bezien.....</i>	<i>153 -</i>
7.3.3 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsvoorwaarden bezien.....</i>	<i>155 -</i>
7.3.4 <i>Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsverhoudingen bezien.....</i>	<i>157 -</i>
7.4 Terugkoppeling naar de onderzoeksvragen.....	159 -
7.4.1 <i>Beantwoording van de onderzoeksvragen met betrekking tot deelprobleemstelling 1.....</i>	<i>159 -</i>
7.4.2 <i>Beantwoording van de onderzoeksvragen met betrekking tot deelprobleemstelling 2.....</i>	<i>161 -</i>
7.5 De conceptuele modellen nader aanschouwd.....	162 -
7.5.1 <i>Terugblik op het eerste conceptuele model: de arbeidssatisfactie en de bereidheid bezien.....</i>	<i>163 -</i>
7.5.2 <i>Terugblik op het tweede conceptuele model: de arbeidsgezondheidsstatus en het vermogen bezien.....</i>	<i>164 -</i>
7.6 De conclusie: beantwoording probleemstellingen.....	166 -
7.6.1 <i>Beantwoording eerste deelprobleemstelling.....</i>	<i>166 -</i>
7.6.2 <i>Beantwoording tweede deelprobleemstelling.....</i>	<i>168 -</i>
7.7 Recapitulatie.....	170 -
Noten:.....	171 -
8. Reflectie en opbrengst.....	173 -

8.1 Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: een woord vooraf..	173 -
8.1.1 <i>Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: een korte terugblik</i>	174 -
8.1.2 <i>Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: de bereidheid theoretisch ingebed</i>	174 -
8.1.3 <i>Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: het vermogen theoretisch ingebed</i>	175 -
8.2 Reflectie op de constructie van padanalysemodellen	176 -
8.2.1 <i>Het principe van padanalysemodellen: enkele relativeringen in het algemeen</i>	177 -
8.2.2 <i>Het principe van padanalysemodellen: enkele kanttekeningen bij het onderzoek</i>	178 -
8.3 Reflectie op en meerwaarde van het onderzoek	180 -
8.4 Suggesties voor verder onderzoek	182 -
8.5 Slotsom	184 -
Noten:	185 -
Summary	187 -
Bibliografie	197 -
Bijlagen	

Woord vooraf

‘De laatste loodjes wegen het zwaarst’. Het vormt een spreekwoordelijke uitdrukking die aangeeft dat de eindfase van een taak veelal het moeilijkst is. Nadat immers vol goede moed en nieuwe energie een begin is gemaakt met een taak, is het nu juist die laatste periode waarin daadwerkelijk alles op alles dient te worden gezet om de taak zo adequaat mogelijk te kunnen volbrengen. Evenwel kan ook de beginfase problematisch zijn.

Vragen als ‘*wat houdt de taak in kwestie precies in?*’, ‘*hoe dien ik de taak aan te pakken?*’ en ‘*wat voor doel dient mijn taak?*’ zijn dan vragen die men zichzelf voor zeker dient te stellen. Alle begin mag dan wel moeilijk zijn; een goed begin is toch zeker ook wel het halve werk.

Eigenlijk werkt het bij de vervollediging van een scriptie op precies dezelfde manier: het begin is moeilijk, daar een onderwerp dient te worden bedacht en diepgaand op het onderwerp zal moeten worden ingegaan alvorens het onderzoek zelf kan worden afgebakend en men tot een specifieke doel- en probleemstelling kan komen. Bovendien dient de manier waarop het onderzoek zal worden verricht goed te worden uitgedacht en zal de keuze voor een bepaalde data-analysetechniek op de juiste wijze moeten worden verantwoord. Om dan nog maar te zwijgen over de totale afwerking, ook wel de ‘*final touch*’ genoemd, van de scriptie zelf. De voetnoten, een eventuele (Engelstalige) samenvatting, de literatuurlijst, de bijlagen, het titelblad, de inhoudsopgave en het woord vooraf: zonder deze onderdelen is een scriptie toch eigenlijk niet af. Nadat men zich enige tijd heeft gebogen over de platte tekst en vele uurtjes op zijn gegaan aan het redigeren van deze platte tekst, is immers het moment dan - al dan niet uiteindelijk - daar om de laatste hand te leggen aan de scriptie zelf en deze te gaan opleveren (de verwerking van de allerlaatste op- en aanmerkingen onder voorbehoud).

Niet alleen zal menig student(e) zich bij de afwerking van zijn dan wel haar scriptie wellicht kunnen vinden in de zojuist beschreven situatie; ook ikzelf vind er herkenning in. Na mezelf zo’n twee jaar te hebben gewijd aan een scriptie en mezelf te hebben gebogen over de meest vernuftigste en vooral ingewikkelde statistische modellen, analysetechnieken en wetenswaardigheden, is het in het bijzonder die laatste periode die veel tijd evenals aandacht opeist. Zeker indien zich er onderweg allerlei hobbels en andere moeilijk begaanbare wegen aandienen, vormen de laatste maanden een periode waardoor je jezelf bijna letterlijk en figuurlijk heen moet loodsen en waarbij je de gebeurtenissen om je heen zoveel mogelijk een plek dient te geven opdat je je zo goed mogelijk - zonder uiteraard de grenzen van je eigen kunnen teveel te overstijgen en zonder uiteindelijk zelf het onderspit te moeten delven - op die ene taak kan richten, namelijk die scriptie die je zo graag eens een keer af wilt schrijven en dat felbegeerde diploma dat je zo graag eens een keer in ontvangst zou willen nemen.

Gelukkig heb ik de hobbels en moeilijk begaanbare wegen weten te bewandelen en mijn scriptie - waarvan zich onder de verslaglegging bevindt - af weten te schrijven en aldus tot een goed einde kunnen brengen. Dit had ik echter niet klaar kunnen spelen zonder de steun die ik van vele mensen heb gehad, waaronder van mijn eigen moeder. Haar wil ik dan ook op de eerste plaats bedanken. Samen stonden we immers sterk toen een gezinslid plotseling ziek werd en er in het begin toch wel zorgen waren. Maar, ook een goede vriendin van ons beiden, Marianne Zaat, wil ik heel erg bedanken voor de met name emotionele steun die zij zowel mijn moeder als ook mij gaf toen wij het zelf wat moeilijk

kregen met de gehele situatie. Gelukkig ben ik van nature iemand die graag goede moed houdt en optimistisch blijft indien dat kan; toch was zij het die mij met haar bemoedigende gesprekken net dat beetje extra gaf.

Uiteraard zal ik ook graag een woord van dank willen richten aan mijn eigen scriptiebegeleider, drs. Bert Jetten. Niet alleen had hij begrip voor de situatie en gaf hij mij de gelegenheid om het vorig jaar zomer iets rustiger aan te doen; ook heb ik veel gehad aan zijn adviezen en aanbevelingen. Zijn adviezen en aanbevelingen zijn dan ook zeker weten in deze scriptie verwerkt. Ook de overige twee lezers, prof. dr. Romke van der Veen en dr. Peter Achterberg, verdienen het om te worden bedankt: zij hebben immers zowel de tijd als ook de moeite genomen om mijn scriptie door te lezen en eventueel van commentaar te voorzien. Aldus ben ik uiteindelijk in de gelegenheid gesteld om mijn scriptie definitief op te leveren en te gaan afstuderen.

Ter afsluiting van het woord vooraf dient nog de naam van één persoon te worden genoemd en dienen de deelnemende organisaties evenals individuele personeelsleden te worden bedankt. Zonder de wijze woorden van drs. H.J. Franzen en de bereidwilligheid van zowel de deelnemende organisaties als ook de individuele personeelsleden daarvan had ik het onderzoek überhaupt niet kunnen verrichten en zodoende de scriptie niet kunnen hebben vormgegeven op de manier waarop zij reeds is vormgegeven.

Conny Roobol
Wateringen, 28 april 2009



1. Inleiding

Als allereerste hoofdstuk van deze scriptie zal, ter inleiding op de volgende hoofdstukken, verslag worden gedaan van het specifieke thema waarnaar onderzoek is verricht. Te beginnen met een introductie op het specifieke thema in paragraaf 1.1, is het daarbij expliciet de bedoeling om stapsgewijs tot een afbakening van het onderwerp zelf te komen. Niet alleen zal dit worden gedaan door zowel de sociaalwetenschappelijke als ook de politieke belangstelling voor het thema in kwestie uiteen te zetten; ook zal uitgebreid worden stilgestaan bij de maatschappelijke, beleidsmatige en sociaalwetenschappelijke relevantie ervan. Daarnaast zal de afbakening van het onderwerp vorm krijgen door een tweetal doelstellingen van het onderzoek de revue te laten passeren. Ter afsluiting zal de opbouw evenals de hoofdstukkenindeling van de gehele scriptie worden weergegeven.

1.1 Inleiding op het onderwerp

Ruim een eeuw geleden werkte bijna iedereen tot aan het 65^{ste} levensjaar. Een groot deel van de toenmalige beroepsbevolking werkte zelfs nog langer door (Theeuwes, 2004). Van een op centraal niveau vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd was destijds geen sprake. Mensen werkten door zolang als dat ze in staat waren om arbeid te verrichten. De leeftijd waarop uit het arbeidsproces werd gestapt verschilde daarbij weinig van de leeftijd waarop men stierf. Van een periode waarin van een welverdiende oude dag kon worden genoten, was dan ook nauwelijks sprake. Een dergelijke stand van zaken betreffende het fenomeen arbeid speelde zich af in een tijd waarin arbeid langzaam aan een publieke aangelegenheid en daarmee tevens een politieke zaak werd. Of, zoals Mok (1990: 14) het uitdrukt, er vond een proces van *vermaatschappelijking* van de arbeid plaats. Concreet gezien gaat het er dan om dat een periode aanbrak waarin de grondbeginselen werden gelegd voor enerzijds een collectief onderhandelingsproces inzake de arbeidsvoorwaarden en anderzijds een toenemende overheidsbemoediging met de regulatie van de arbeidsomstandigheden. Op praktisch niveau kregen deze ontwikkelingen gestalte door de komst van de Ongevallenwet in 1901 en de komst van de eerste Ziektewet in 1930 (Trommel et.al., 1999). Het duurde echter tot diep in de jaren '50 van de vorige eeuw voordat met de totstandkoming van de Algemene Ouderdomswet (AOW) in 1957 onder leiding van het kabinet-Drees maatregelen werden genomen ten gunste van de begrenzing van de levensduur van de arbeid. Vanaf dat moment werd het namelijk mogelijk gemaakt om op de leeftijd van 65 jaar het arbeidsproces te verlaten met behoud van een basisinkomen. Door de leeftijdsgrens bij 65 jaar te leggen, brak zodoende een periode aan waarin voor het eerst in de geschiedenis van de arbeid kon worden gesproken van een op centraal niveau vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd.

Bij deze begrenzing van de levensduur van de arbeid bleef het echter niet. In de jaren na 1957 werden door verschillende kabinetten met de nodige regelmaat maatregelen afgekondigd om het tijdstip waarop uit het arbeidsproces kon worden gestapt, te



—*Doorwerken tot het 65ste levensjaar*—

vervroegen. Het laatste kwart van de 20^{ste} eeuw, en zeker het eind van de jaren '80, staat dan ook bol van de overheidsinitiatieven om het gebruik van VUT- en prepensioenregelingen te stimuleren. In het bijzonder door middel van fiscaal-economische instrumenten werd getracht het gebruik van deze regelingen op te schroeven. Daarbij lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, dergelijke beleidsinstrumenten ter bevordering van de vervroegde uittreding van werknemers effect hebben gesorteerd: decennialang lag de arbeidsparticipatie van 55-64-jarigen op een laag niveau. Het was pas het jaar 1993 waarin daadwerkelijk een kentering optrad en de arbeidsparticipatie van ouderen weer steeg (TK, 2003-2004).

De toename van de arbeidsparticipatie van ouderen lijkt daarbij gepaard te zijn gegaan met de inname van een nieuw politiek standpunt aangaande de duur van de arbeidsdeelname van ouderen. Niet langer diende het gebruik van VUT- en prepensioenregelingen te worden gestimuleerd en aldus vervroegde uittreding te worden aangemoedigd, maar diende het gebruik ervan te worden afgeremd opdat vervroegde uittreding kon worden ontmoedigd. Voor een groot deel hield deze stellingname verband met de economische noodzaak om de kosten van de vergrijzing op te vangen. Een probleem evenwel dat zich voornamelijk in de nabije toekomst zal ontfouwen en dat onder meer de basis heeft gevormd voor recent ingenomen kabinetsstandpunten aangaande de duur van de arbeidsdeelname van ouderen. Terwijl de koers van het ontmoedigen van de vervroegde uittreding van werknemers onverminderd wordt voortgezet, wordt daarnaast de nadruk gelegd op het ontwikkelen van beleidsmaatregelen die tot doel hebben ouderen te stimuleren langer door te werken. In eerste instantie lijken de peilers daarbij te worden gericht op het doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Zowel internationale als nationale streefcijfers hebben namelijk vooral betrekking op het ophogen van de arbeidsparticipatie van 55-64-jarigen (TK, 2007-2008). Initiatieven om de arbeidsparticipatie van 65-plussers te verhogen, bevinden zich nog in een experimentele fase. In feite betekent dit dat er in vergelijking met het jaar 1957, waarin het tijdstip waarop uit het arbeidsproces kon worden gestapt voor het eerst politiek werd vastgesteld, weinig is veranderd. Ook anno 2008 lijkt de leeftijd '65' de begrenzing van de formele arbeidsduur te markeren.

Tegen de achtergrond van het door de landelijke politiek ingenomen standpunt dat de arbeidsdeelname van ouderen (i.e. 55-64-jarigen) naar een hoger niveau moet worden gebracht, kan het onderwerp van deze scriptie worden geplaatst. Het onderzoek waarvan in deze scriptie verslag zal worden gedaan, betreft namelijk een onderzoek naar zowel de bereidheid als ook het vermogen van oudere werknemers om door te zullen gaan met werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Naar analogie van nationale streefcijfers waarbij de grens voor de formele arbeidsduur ligt bij de leeftijd van 65 jaar, zal met de zinsnede 'doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd' over het algemeen worden bedoeld op de zinsnede 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar'¹. Zowel de bereidheid als ook het vermogen om door te zullen gaan met werken zal daarbij worden gerelateerd aan de aard van het werk, de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus. Het is daarbij



de bedoeling dat voor zowel de bereidheid door te willen als ook het vermogen door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar op zoek zal worden gegaan naar enkele integrale causale modellen. Met betrekking tot de bereidheid door te willen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar gaat het erom dat een causale verklaring zal worden aangedragen vanuit de aard van het werk en de arbeidssatisfactie. Voor zover het om het vermogen door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar gaat, hierbij zal worden getracht een causale verklaring aan te dragen vanuit de aard van het werk en de arbeidsgezondheidsstatus. Door het fenomeen ‘doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ op te splitsen in een willen- en een kunnen-dimensie en vervolgens voor elke afzonderlijke dimensie enkele integrale causale modellen te construeren en te toetsen, zal aldus worden beoogd het fenomeen ‘doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ beter te begrijpen.

Om het onderwerp van deze scriptie in perspectief te plaatsen, zal in het navolgende gedeelte allereerst worden ingegaan op de sociaalwetenschappelijke belangstelling ervoor. Er is namelijk reeds veel onderzoek over het thema ‘ouderen en arbeid’ van de grond gekomen wat de wetenschappelijke relevantie ervan blootlegt. Maar, niet alleen in sociaalwetenschappelijk opzicht is een onderzoek naar het thema ‘ouderen en arbeid’ interessant, ook in maatschappelijk en beleidsmatig opzicht is dit het geval. Derhalve zal, na kort te zijn ingegaan op de politieke belangstelling voor het onderwerp in paragraaf 1.3, in paragraaf 1.4 uitvoerig worden ingegaan op het meervoudige belang van een onderzoek naar het thema ‘ouderen en arbeid’. Vervolgens zal specifiek op het eigen onderzoek worden ingegaan door in paragraaf 1.5 de doelstelling te presenteren. Dit, opdat duidelijk kan worden gemaakt welk doel het onderhavige onderzoek precies dient. Afgesloten zal worden met paragraaf 1.6 waaruit de opbouw en de hoofdstukkenindeling van de gehele scriptie zal blijken.

1.2 De sociaalwetenschappelijke belangstelling voor oudere werknemers

Sinds enige tijd valt er op grote schaal een toenemende belangstelling voor de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers te ontwaren. Waar het kabinet voor wat betreft zijn activerend arbeidsmarktbeleid vanaf de eeuwwisseling definitief zijn peilers lijkt te hebben gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (TK, 2003-2004), lijkt de wetenschappelijke belangstelling voor het thema ‘ouderen en arbeid’ voornamelijk vanaf eind jaren '90 van de vorige eeuw toe te nemen. Op terreinen als productief vermogen, beeldvorming, scholing en ziekte en gezondheid is en wordt in relatie tot dit thema nog steeds veel onderzoek verricht (zie onder meer: Dorhout et.al., 2002). Wat de stand van zaken is op deze terreinen, wordt treffend weergegeven in het honderd pagina's tellend document van Dorhout, Maassen van den Brink en Groot (2002). Met het oog op de toekomst wordt daarnaast in een artikel van Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk (2005) geprobeerd de onderzoekszintuigen te prikkelen door op vier terreinen interessante vraagstellingen op te werpen die als leidraad kunnen dienen bij het opzetten van toekomstig sociaalwetenschappelijk onderzoek. Daar op basis van zowel het document van Dorhout, Maassen van den Brink en Groot als ook op basis van het artikel



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

van Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk een eerste indruk kan worden verkregen van de grootscheepse belangstelling die er in het bijzonder van wetenschappelijke zijde aanwezig is voor het thema ‘ouderen en arbeid’, zullen hieronder in een notendop elementen van beide werken de revue passeren.

Een eerste deelonderwerp waarvoor veel sociaalwetenschappelijke belangstelling is, betreft het deelonderwerp ‘leeftijd en productiviteit’. De vraag die dan meestal centraal staat, is of er een verschil in productief vermogen aanwezig is tussen oudere en jongere werknemers. Onder andere het uit 2004 daterende onderzoek van Groot, Heskes en Maassen van den Brink voor de adviesgroep ‘Taskforce Ouderen en Arbeid’² is een voorbeeld van een onderzoek waarin een dergelijke vraagstelling centraal wordt gesteld en waarbij tevens op de achtergrond ervan wordt ingegaan. Wat blijkt is dat terwijl een positief ervaringseffect compenseert voor een negatief leeftijdseffect en oudere werknemers productiever zijn dan jongere werknemers, bij constanthouding van de factor ervaring en andere relevante factoren, oudere werknemers juist als minder productief worden gezien dan jongere werknemers. Van belang hierbij is de bevinding dat de productiviteit (al dan niet negatief) van oudere werknemers voor een deel wordt bepaald aan de hand van subjectieve maatstaven, terwijl de productiviteit van jongere werknemers louter wordt bepaald aan de hand van objectieve maatstaven. Te denken valt in dat laatste geval aan objectieve factoren waaronder de opleiding van een werknemer (Groot et.al., 2004).

Een tweede terrein waarop veelvuldig onderzoek wordt verricht, is het terrein van de beeldvorming over oudere werknemers. Op dit terrein is onder meer onderzoek voorhanden (zie: Remery et.al., 2001; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002) waarin de beeldvorming over oudere werknemers in organisatorisch perspectief wordt geplaatst door de gepercipieerde gevolgen van een vergrijsd personeelsbestand voor de organisatie in kaart te brengen. In het onderzoek van Remery, Henkens, Schippers, Doorne-Huiskes en Ekamper wordt daartoe bij bedrijfsleiders, eigenaren, directieleden en P&O-medewerkers te rade gegaan wat volgens hen de gevolgen van een vergrijsd personeelsbestand zijn. Wat blijkt is dat 73% van de ondervraagden denkt dat een vergrijsd personeelsbestand tot gevolg zal hebben dat de arbeidskosten zullen stijgen. Ook denkt meer dan de helft van hen dat het niet waarschijnlijk is dat de productiviteit zal toenemen. Daarnaast worden oudere werknemers geassocieerd met aversie tegen verandering en vernieuwing. Voornamelijk bij overheidsorganisaties is dit het geval. Tot slot kan nog worden gewezen op de link die wordt gelegd tussen een vergrijsd personeelsbestand, stijgende kosten en meer ziekteverzuim. Opvallend is dat deze link veelal wordt aangetroffen bij organisaties die laagopgeleide werknemers in dienst hebben (Remery et.al., 2001).

Naast het onderzoek over de relatie tussen leeftijd en productiviteit enerzijds en het onderzoek over de beeldvorming rondom oudere werknemers anderzijds, kan het onderzoek betreffende de scholingsmogelijkheden van oudere werknemers worden geplaatst. Ook op dit terrein is namelijk al enig onderzoek van de grond gekomen. Om te



beginnen is er het onderzoek waarin de deelname van ouderen aan bedrijfsopleidingen wordt geïnventariseerd. Een voorbeeld van een dergelijk onderzoek is het onderzoek van Groot en Maassen van den Brink uit 1997. Hun onderzoek laat zien dat ouderen van boven de vijftig jaar in vergelijking met jongere leeftijdscategorieën minder deelnemen aan scholing (zie: Groot et.al., 1997; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002). Internationale onderzoeken lijken deze bevindingen te bevestigen. Zo toont een onderzoek van het OECD aan dat in Nederland in vergelijking met bijvoorbeeld Zweden relatief weinig oudere werknemers worden getraind: een ratio van 100: 144 voor Nederland tegenover een ratio van 100: 93 voor Zweden betekent dat terwijl in Nederland op elke oudere 1.4 jongere staat, in Zweden op elke oudere 'slechts' 0.93 jongere staat. In verhouding tot jongeren nemen in Zweden dus meer ouderen deel aan scholing dan in Nederland (zie: OECD, 1999; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002). Naast onderzoeken die gaan over de deelname van ouderen aan scholing in nationaal en internationaal perspectief, zijn er onderzoeken waarin aandacht is voor de voorwaarden waaronder het volgen van cursussen door ouderen een toegevoegde waarde kan hebben. Hoewel accentverschillen aanwezig zijn, lijken auteurs van verschillende onderzoeken (zie onder meer: Schabracq, 1998; Thijssen, 1988;1992;1996; Cramer et.al., 1990; Onstenk, 1992;1997; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002) het erover eens te zijn dat de eisen die aan een degelijke opleiding worden gesteld voor verschillende categorieën werknemers in grote mate overeenkomen, maar dat het op succesvolle wijze bijbrengen van kennis aan ouderen wel om een aparte leerstijl vraagt. Zo is het volgens Thijssen (1992;1996) belangrijk dat rekening wordt gehouden met de vroegere mogelijkheden van oudere werknemers om nieuwe ervaringen op te doen. Dit zogeheten 'ervaringsconcentratie-effect' dient te worden doorbroken door oudere werknemers te onderwerpen aan processen die het leren stimuleren. Het gaat dan om processen waarbij rekening wordt gehouden met zowel de manier waarop ouderen leren in de praktijk als ook met de strategieën die ze daarbij gebruiken (zie: Thijssen, 1992;1996; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002).

Een vierde onderzoeksterrein betreft het onderzoek rondom het deelonderwerp 'ziekte, gezondheid en ouderen'. Ook op dit terrein is reeds veel onderzoek aanwezig (zie onder meer: Dorhout et.al., 2002), waardoor een bespreking ervan recht zal doen aan het geven van een eerste, adequate indruk van de huidige sociaalwetenschappelijke belangstelling voor het thema 'ouderen en arbeid'. Met name het werk van Dorhout, Maassen van den Brink en Groot (2002) is wederom waardevol, aangezien hierin tevens, naast onderzoeken rondom de drie eerdergenoemde deelonderwerpen, onderzoeken rondom het deelonderwerp 'ziekte, gezondheid en ouderen' worden gebundeld. Daarbij blijkt allereerst dat vooral het onderzoek naar de mogelijke relatie tussen de baankenmerken, de werkdruk en het ontstaan van werkstress en ziekte een rijkelijk gevuld pakket aan onderzoeksbevindingen heeft opgeleverd. Enerzijds gaat het daarbij om empirisch onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van werkstress evenals de aanpak hiervan. Zo blijken motivatie, ongezondheid en verloop ieder op zich door bepaalde baankenmerken te worden beïnvloed. Bovendien hebben ze allemaal een eigen prijs die moet worden betaald: 'de prijs van stress' zoals Dorhout, Maassen van den Brink en Groot (2002: 36) dat treffend noemt. Anderzijds wordt op theoretisch niveau aandacht besteed aan



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

werkstress door vanuit sociaalpsychologisch gezichtspunt modellen voor het ontstaan ervan te ontwikkelen. Een voorbeeld van een vooraanstaand model in dit kader is het demand-controlmodel van Karasek (1979; Karasek et.al., 1990; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002), dat het ontstaan van werkstress relateert aan de verhouding tussen de eisen van een baan (regelproblemen) en de mogelijkheden (regelcapaciteiten) om met deze eisen om te gaan³. Volgens Karasek zal daarbij voornamelijk de situatie waarin de eisen van een baan de mogelijkheden om met deze eisen om te gaan overstijgen, leiden tot het ontstaan van werkstress (Van Ruysseveldt et.al., 2004).

In lijn met het empirische en theoretische onderzoek aangaande de relatie tussen de baankenmerken, de werkdruk en het ontstaan van werkstress en ziekte ligt het onderzoek waarin dieper op het ontstaan van ziekteverzuim wordt ingegaan. In het bijzonder het onderzoek van Groot (1997; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002) en van Groot en Maassen van den Brink (1997; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002) is daarbij allereerst interessant, omdat het laat zien dat volgens werknemers het langdurige ziekteverzuim voor meer dan een derde deel wordt bepaald door de werksituatie. Daarbij zijn het achtereenvolgens voornamelijk de kwaliteit van de aansluiting tussen een baan en de capaciteiten van een individuele werknemer, de lichamelijke belasting van het werk en de geestelijke belasting van het werk die een langdurig ziekteverzuim door toedoen van de werksituatie in de hand kunnen werken. Wanneer alleen de aandacht wordt gevestigd op het ziekteverzuim onder oudere werknemers, kan op een onderzoek van de hand van Siccama (1999) worden teruggevallen. Volgens hem kunnen namelijk vooral klachten omtrent het bewegingsapparaat op de voet gevolgd door psychische klachten als belangrijkste determinanten van het ontstaan van ziekteverzuim onder oudere werknemers worden aangemerkt (Siccama, 1999; aangehaald in: Dorhout et.al., 2002). Hierbij zijn klachten rondom het bewegingsapparaat vooral voor 45-54-jarigen een belangrijke oorzaak voor het ontstaan van ziekteverzuim.

Ofschoon de weergave van enkele sociaalwetenschappelijke onderzoeken op verschillende deelterreinen van het thema ‘ouderen en arbeid’ zoals die tot nu toe is gegeven een aanzienlijke bijdrage kan leveren aan het tot stand brengen van een adequaat beeld van de huidige sociaalwetenschappelijke belangstelling voor oudere werknemers, zegt het nauwelijks iets over de toekomst van deze belangstelling en over de richting waarin nieuw onderzoek zich dient te begeven. Onderzoek naar het thema ‘ouderen en arbeid’ wordt weliswaar steeds omvangrijker; dit laat onverlet dat er een behoefte blijft bestaan aan nieuwe oriëntatiepunten waaraan toekomstig onderzoek zich kan wagen. Tijd voor een omschakeling dus waarbij de deelterreinen waarop nieuwe oriëntatiepunten zich bevinden, beschreven dienen te worden.

Volgens Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk (2005) is een eerste deelterrein waarop belangrijke onderzoeksuitdagingen liggen, het terrein van de relatie tussen leeftijd en inzetbaarheid. ‘De oudere werknemer’ bestaat daarbij volgens hen niet: oudere werknemers worden in uiteenlopende mate geconfronteerd met lichamelijk en mentaal verloop waardoor ze een op het individu toegesneden behandeling behoren te krijgen. Een categorisering van werknemers aan de hand van de functionele leeftijd, dat is de leeftijd vastgesteld op basis van fysieke, psychologische en sociale verouderingsfactoren



(zie: Cremer, 2001; aangehaald in: Peeters et.al., 2005), vormt dan ook een goede manier om de vaststelling van de leeftijd op basis van de kalenderleeftijd te omzeilen. Daar de hantering van deze functionele leeftijdsklassen door Cremer niet vrij is van conceptuele problemen, pleiten Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk ervoor de indeling van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) te gebruiken. In zijn 'Rapportage Ouderen' die sinds 1992 om het jaar wordt uitgebracht, wordt namelijk een duidelijke ondergrens van 55 jaar als uitgangspunt voor de te benoemen categorie oudere werknemers genomen. Deze categorie wordt vervolgens vergeleken met jongere leeftijdscategorieën, te weten werknemers tussen de 35 en 55 jaar, respectievelijk beneden de 35 jaar. Hoewel Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk de indeling van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar voren schuiven als een goed te hanteren indeling in toekomstig sociaalwetenschappelijk onderzoek, is het eveneens relevant om te allen tijde elke gehanteerde indeling van een gedegen wetenschappelijke argumentatie te voorzien.

Met het op de kaart zetten van het deelterrein 'leeftijd en inzetbaarheid' zijn de onderzoekszintuigen volgens Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk nog niet in voldoende mate geprikkeld. Een eveneens relevant thema waarnaar meer onderzoek dient te worden verricht, is het thema rondom de gezondheid van ouderen. Het deelterrein 'gezondheid' verdient dus ook de aandacht. Volgens Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk is het met betrekking tot dit deelterrein vooral van belang dat ouderen niet worden afgeschreven op basis van hun gezondheidstoestand. Onderzoek van de hand van Nauta, De Bruin en Cremer (zie: Nauta et.al., 2004; aangehaald in: Peeters et.al., 2005) laat namelijk zien dat ouderen weliswaar in lichamelijk opzicht achteruitgaan, maar dat zij in mentaal opzicht veranderingen ondergaan die niet per definitie tot een verslechterde gezondheidstoestand en dientengevolge verminderde inzet hoeven te leiden. Bovendien hoeven ouderen in psychisch opzicht helemaal niet een slechtere conditie te hebben dan jongeren. Volgens Nauta, De Bruin en Cremer is de vraag of ouderen dienen af te vloeien dan ook niet aan de orde.

Van het uiteenzetten van de onderzoeksuitdagingen op het deelterrein 'leeftijd en inzetbaarheid' wordt, nadat de onderzoeksuitdagingen met betrekking tot het deelterrein 'gezondheid' aan bod zijn gekomen, uitgekomen bij een laatste deelterrein van beleidsmatige aard. Concreet gaat het er volgens Peeters, Nauta, De Jonge en Schalk hierbij om te beginnen om dat onderzoekers warm gaan lopen voor het bestuderen van leeftijdsbewust personeelsbeleid als element van diversiteitsbeleid: ouderen moeten als unieke werknemers die een individuele behandeling behoeven, worden beschouwd. Vervolgens dient de aandacht te worden gericht op een tweesporenplan op basis waarvan maatregelen op het niveau van de maatschappij, de organisatie en het individu moeten worden ontwikkeld. Of het nu de ontwikkeling van curatieve of preventieve maatregelen betreft, wat in ieder geval van belang kan worden geacht is dat er meer onderzoek tot stand wordt gebracht alvorens kan worden achterhaald welke maatregelen op steun kunnen rekenen dan wel als effectief kunnen worden aangemerkt. In feite is het erom te doen die maatregelen te creëren die zowel werkgevers als ook werknemers in staat stellen duurzaam evenals optimaal te investeren in de inzetbaarheid van, onder meer, oudere werknemers (zie: Peeters et.al., 2005).



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

1.3 De politieke belangstelling voor oudere werknemers

Aan het begin van de vorige paragraaf is al een tipje van de sluier opgelicht: er werd toen gesteld dat, voor zover het om het activerende arbeidsmarktbeleid gaat, het kabinet vanaf de eeuwwisseling definitief zijn peilers lijkt te hebben gericht op de bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers. Zelf spreekt het kabinet sindsdien van het realiseren van een ‘mentaliteitsverandering’ bij werkgevers en werknemers. Daarbij dient langer doorwerken als een ‘normale zaak’ te worden aangezien (TK, 2003-2004). Om deze mentaliteitsverandering handen en voeten te geven, wordt in een brief van toenmalig minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer ingegaan op het belang van de arbeidsparticipatie van ouderen en worden vanuit een inventarisatie van de oorzaken van achterblijvende participatiecijfers van ouderen voorstellen gedaan om aanvullende beleidsmaatregelen te treffen. De brief is op 29 april 2004 in navolging van het in december 2003 uitgebrachte eindadvies van de Taskforce Ouderen en Arbeid opgesteld en omvat het nieuwe kabinetsstandpunt ‘Stimuleren langer werken van ouderen’. Het op 14 maart 2000 geformuleerde kabinetsstandpunt ‘Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers’ lijkt daarmee een opvolger te hebben gekregen. Ook de Taskforce Ouderen en Arbeid heeft een opvolger gekregen, namelijk de Regiegroep GrijsWerkt. Deze Regiegroep zal daarbij vanaf 2004 voor een periode van drie jaar het kabinet terzijde staan in de gedaante van regisseur. Tot haar takenpakket zal onder andere het monitoren en ondersteunen van activiteiten, ondernomen naar aanleiding van het in 2004 vooropgestelde kabinetsstandpunt, worden gerekend (SZW, 2005).

Door de oprichting van de Taskforce Ouderen en Arbeid in juni 2001 en van vervolgens de Regiegroep GrijsWerkt in november 2004 is het niet alleen aan het kabinet en in zijn grotere geheel aan de overheid om een vergroting van de arbeidsdeelname van ouderen te bewerkstelligen. Ook de sociale partners dienen belangstelling voor de arbeidsdeelname van ouderen te krijgen en zich hiervoor actief in te zetten (zie: TK, 2003-2004). De partijen krijgen daarbij verschillende taken toebedeeld. Zo is de overheid primair verantwoordelijk voor het tot stand brengen van publieke regelingen en dient ze ervoor te zorgen dat het algemene arbeidsmarktbeleid goed functioneert (zie: TK, 2003-2004). De sociale partners op decentraal niveau zijn daarentegen verantwoordelijk voor het participatiebevorderende ouderenbeleid waarbij het specifiek gezien gaat om het samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid op het niveau van de onderneming, de arbeidspensioenregelingen en de mogelijkheden om via flexibele beloningen een gunstige verhouding tussen de loonkosten en de productiviteit te realiseren (zie: TK, 2003-2004). Met betrekking tot deze verantwoordelijkheden van de sociale partners, is de overheid er voor het scheppen van randvoorwaarden en het ondersteunen en faciliteren van activiteiten geïnitieerd door de sociale partners. De aldus te realiseren samenwerking tussen de overheid en de sociale partners dient uiteindelijk bij te dragen aan de vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen door belemmeringen ten aanzien van deze participatie weg te nemen (zie: TK, 2003-2004).



Hoewel het kabinetsstandpunt van 2004 in belangrijke mate de richting waarin de politieke belangstelling voor oudere werknemers zich begeeft, weerspiegelt, kan het niet als een statische graadmeter van deze belangstelling worden gezien. Ieder jaar zal namelijk getracht worden de stand van zaken in kaart te brengen in zogenoemde ‘voortgangsrapportages’ die worden aangeboden aan de Tweede Kamer. Hierin zal, naast het ingaan op de uitvoeringspraktijk van het kabinetsstandpunt, reeds in gang gezet beleid worden geëvalueerd en zullen nieuwe beleidsmaatregelen worden ontwikkeld (zie: SZW, 2005;2006;2007). Zodoende zullen eerder geformuleerde beleidsmaatregelen onderwerp worden van continue evaluaties opdat de belangstelling voor nieuwe inzichten in het thema ‘ouderen en arbeid’ zal blijven voortbestaan.

1.4 Het belang van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Een onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ gerelateerd aan zowel de aard van het werk als ook de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus wordt niet ‘zomaar’ opgestart. Alvorens de definitieve keus ervoor werd gemaakt, is goed nagedacht over de mogelijke relevantie van het onderzoek in maatschappelijk, beleidsmatig en sociaalwetenschappelijk opzicht.

1.4.1 Maatschappelijke relevantie

Onderzoek doen naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ is om te beginnen maatschappelijk gezien relevant, omdat prognoses van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) uitwijzen dat na 2010 de vergrijzing een versnelde ontwikkeling zal doormaken wat inhoudt dat een groter deel van de Nederlandse bevolking in de nabije toekomst uit ouderen zal bestaan (Alders, 2003). In sterke mate houdt dit verband met het na de Tweede Wereldoorlog gestaag gegroeid aantal geboren baby’s, die rond 2010 de leeftijd van 65 jaar zullen bereiken en daarmee AOW-gerechtigd zullen zijn. Vanwege de financiering van uitkeringen in het kader van de Algemene OuderdomsWet via het omslagstelsel gaat dit voor problemen zorgen, want rond 2010 zal de grijze druk ongeveer 22 à 23 % zijn (Alders, 2003: 2). Dit houdt in dat tegenover elke honderd mensen die tot de potentiële beroepsbevolking behoren 22, respectievelijk 23 mensen van 65 jaar en ouder zullen staan. Met de cijfers voor het jaar 2010 is Nederland er echter nog niet: in 2040 wordt een vergrijzingspiek verwacht wat betekent dat de grijze druk dan haar hoogste cijfer zal behalen. Schattingen komen daarbij neer op ongeveer 43% (Alders, 2003: 2), wat het financieringsprobleem alleen maar groter zal maken. Gezien het belang van de omvang van de potentiële beroepsbevolking voor de betaalbaarheid van de AOW-uitkeringen via het omslagstelsel, is er veel aan gelegen om de omvang van deze potentiële beroepsbevolking te vergroten.

Naast de grijze druk, is het ook belangrijk rekening te houden met de ontwikkeling van de groene druk. De beroepsbevolking draait namelijk niet alleen op voor de kosten van de vergrijzing, maar ook voor de kosten die gepaard gaan met het leven van de jongste bewoners van Nederland: de bevolking jonger dan 20 jaar. Hoewel prognoses wijzen in de richting van een stabiele ontwikkeling van de groene druk, blijft



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

ze op een percentage van rond de 40% schommelen wat betekent dat tegenover elke vier personen tussen de 20 en 64 jaar één persoon jonger dan 20 jaar staat (Alders, 2003: 2). Gezien dit percentage, is het dus ook voor het kunnen afdekken van de kosten van de jongste bewoners uitermate relevant dat zoveel mogelijk mensen tot de beroepsbevolking gaan en blijven behoren.

Hoezeer een grotere omvang van de beroepsbevolking ook ten bate van de bekostiging van zowel het leven van ouderen als dat van jongeren kan strekken; het betekent geenszins dat de werknemer zelf geen vruchten kan plukken van een inschakeling in het arbeidsproces. Recente cijfers uit de 'Armoedemonitor 2005' van het Sociaal en Cultureel Planbureau tonen namelijk aan dat mensen die werken minder risico lopen om in een armoedesituatie te belanden dan mensen die niet werken. Zo is het risico voor een werkloze of arbeidsongeschikte op het ontstaan van armoede beduidend groter dan voor een werkzame 60-plusser (Gesthuizen, 2005). Aan werken kunnen dus tevens positieve gevolgen voor het welzijn van het individu zelf worden ontleend wat het voor het individu belangrijk maakt ingeschakeld te zijn en blijven in het arbeidsproces.

Wat de cijfers betreffende de ontwikkeling van de grijze c.q. groene druk evenals de cijfers over het ontstaan van armoede duidelijk maken, is dat een onderzoek naar het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' maatschappelijk gezien uitermate relevant kan zijn. Op de eerste plaats neemt immers de omvang van de beroepsbevolking in verhouding tot het aantal mensen van 65 jaar en ouder steeds meer af, wat vraagt om uitwegen om de betaalbaarheid van de AOW-uitkeringen in stand te houden. Werknemers laten doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar kan daarbij als een eerste uitweg worden aangemerkt. Dit, omdat zodoende de omvang van de beroepsbevolking wordt vergroot. Daarnaast kan met betrekking tot de ontwikkeling van de groene druk eenzelfde argument worden gemaakt. Ook om de kosten voor de jongste bewoners van Nederland af te dekken, is een vergroting van de beroepsbevolking gewenst. Meer werknemers laten doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar kan daarbij als een middel worden gezien om aan deze vergroting van de beroepsbevolking een bijdrage te leveren. Tot slot kan worden gewezen op het belang van werken met het oog op het verkleinen van de kans op armoede. In het bijzonder het vermijden van een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidssituatie heeft daarbij de prioriteit, aangezien de kans op het ontstaan van armoede in dergelijke situaties op een substantieel hoger niveau uitkomt dan wanneer er sprake is van een situatie waarin wordt doorgewerkt. Zodoende is het niet alleen van belang mensen ingeschakeld te laten zijn en blijven in het arbeidsproces, ook na het 60^{ste} levensjaar. Het gaat er immers ook om dat de ogen worden gericht op de specifieke manier waarop mensen enerzijds willen en anderzijds in staat kunnen worden gesteld om door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Vandaar dat in dit onderhavige onderzoek het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' expliciet centraal is gesteld en zal worden verbonden aan de aard van het werk, de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus.

1.4.2 Beleidsrelevantie

Evenzo belangrijk als het aangeven van de maatschappelijke relevantie, is het aangeven van de beleidsrelevantie. De weergave van de beleidsmatige relevantie van een gekozen



—Inleiding—

onderwerp kan er namelijk voor zorgen dat op basis van afgerond onderzoek handreikingen voor nieuw te ontwikkelen beleidsmaatregelen kunnen worden aangeboden aan beleidsmakers. Ook in deze scriptie zal daarom bij de beleidsmatige relevantie worden stilgestaan.

Het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ maakt, zoals al in de vorige paragraaf aan bod kwam, deel uit van de huidige politieke belangstelling voor het thema ‘ouderen en arbeid’. Ook de landelijke overheid houdt rekening met de verdergaande vergrijzing van de bevolking en stelt in reactie daarop maatregelen op om eventuele toekomstige financieringsproblemen het hoofd te bieden (zie onder meer: TK, 2003-2004). Met betrekking tot het doorwerken van werknemers zijn dan ook streefcijfers voor de participatiegraad van ouderen tussen de 55-64 jaar opgesteld die dicht bij de Europese streefcijfers van 50% liggen. Zo is voor het jaar 2008 het streefcijfer op 43% vastgesteld om in het jaar 2010 verder toe te nemen tot zo’n 45% (TK, 2007-2008). Van noemenswaardig belang is dat het bij deze nationale streefcijfers om de zogeheten ‘nettoparticipatiegraad’ gaat, waarbij alleen banen van ten minste twaalf uur per week in ogenschouw worden genomen. Bij de bepaling van de Europese streefcijfers daarentegen worden ook banen van minder dan twaalf uur per week meegeteld.

Hoewel eerdere streefcijfers voor 55-64-jarigen, zoals voor het jaar 2007 (40% (TK, 2006-2007)), reeds zijn behaald, blijft het aandeel werkende ouderen in de leeftijdscategorie van 60 tot 64 jaar absoluut gezien steken op een relatief laag niveau: van deze categorie werkt nog geen één op de vijf (Gesthuizen, 2006: 62). Daar komt bij dat het innemen van een baan van minder dan twaalf uur per week door 50-plussers in opmars is, zeker wat betreft vrouwen in de leeftijdscategorie tot 65 jaar (Te Riele et.al., 2007).

Op een aantal fronten laten zowel de procentuele streefcijfers als de absolute aantallen zien dat het beleidsmatig gezien relevant kan zijn om onderzoek te doen naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’. Enerzijds is het van essentieel belang dat, om het nationale streefcijfer voor 2010 te halen, binnen drie jaar meer ouderen in het arbeidsproces zijn ingeschakeld. Naast de inschakeling van niet-werkende ouderen in het arbeidsproces, kan aan het nationale streefcijfer tegemoet worden gekomen door werkzame ouderen aan het werk te houden. Anderzijds is het van belang dat ouderen meer uren per week gaan werken door een baan te bezetten van ten minste twaalf uur per week. Indien deze ontwikkelingen zich gaan voordoen, kan aan toekomstige financieringsproblemen het hoofd worden geboden. Daarbij kan ook een onderzoek waarin het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ wordt gekoppeld aan de aard van het werk, de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus belangrijk zijn. Bestaand onderzoek toont immers aan dat het al dan niet doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar verband houdt met de arbeidssituatie (zie onder meer: Dorhout et.al., 2002; Smulders et.al., 2007). Bovendien zet ook de landelijke overheid in op het arbeidsmarktbeleid (zie onder meer: TK, 2003-2004) wat het derhalve eveneens voor haar interessant maakt te weten op welke aspecten van de aard van het werk zij zich moet richten. Dit, opdat aan toekomstige streefcijfers beter tegemoet kan worden gekomen.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

1.4.3 Sociaalwetenschappelijke relevantie

Naast de maatschappelijke relevantie en de beleidsrelevantie kan de sociaalwetenschappelijke relevantie worden onderscheiden. Bij de sociaalwetenschappelijke relevantie gaat het erom dat met het doen van onderzoek een bijdrage kan worden geleverd aan de ontwikkeling van de wetenschap. Dit kan op verschillende manieren worden gerealiseerd, zoals door middel van het inspelen op tegenstrijdigheden tussen onderzoeksbevindingen, dan wel door huidige leemtes in bestaand onderzoek op te vullen of door een bestaand theoretisch perspectief aan de hand van enkele eraan ontleende hypothesestelsels op zijn voorlopige geldigheid te toetsen. In de nu volgende alinea's zal worden aangegeven dat voor het onderhavige onderzoek deze drie manieren tezamen opgaan.

Op de eerste plaats wordt door middel van een onderzoek naar het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' gekoppeld aan zowel de aard van het werk als ook de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus getracht duidelijkheid te geven over de invloed van specifieke arbeidssituationele aspecten, zoals de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen, op het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar'. Daarbij zal niet alleen worden getracht om, daar waar blijkt dat bestaande onderzoeksbevindingen intern tegenstrijdig zijn over de rol ervan (zie: Wiggers, 2003; Blekesaune et.al., 2005 en Martens et.al., 2005), eenduidig te zijn over de *aard* en de *sterkte* van de samenhang tussen een arbeidssituationeel aspect en het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar'. Evenzo belangrijk zal de *manier* waarop een arbeidssituationeel aspect *van invloed is* op het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' zijn. Voortbordurend op bestaand onderzoek is het namelijk de bedoeling om de concepten arbeidssatisfactie en arbeidsgezondheidsstatus als zogeheten 'intermediërende concepten', ook wel 'interveniërende mechanismen', te aanschouwen via welke de initiële relatie tussen een arbeidssituationeel aspect en het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' de facto functioneert. Van belang is evenwel dat geenszins zal worden beoogd de initiële relatie weg te verklaren. Integendeel, naast het achterhalen van het *directe* effect van een arbeidssituationeel aspect op het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar', zal het blootleggen van het *indirecte* effect ervan als toevoeging hierop expliciet op de voorgrond worden geplaatst. Het onderzoek dat in belangrijke mate de basis voor deze zienswijze vormt, is enerzijds bestaand onderzoek van de hand van Wiggers waaruit blijkt dat een factor als 'gebrek aan motivatie' van invloed is op het vroegtijdige pensioneringsproces en bovendien samenhangt met de aard van de arbeidsverhoudingen (Wiggers, 2003). Anderzijds wordt voortgegaan op bestaand onderzoek van onder anderen Quinn, Hayward en Wiggers waaruit niet alleen blijkt dat de gezondheidsstatus van een individu een factor van betekenis vormt met betrekking tot het vroegtijdige pensioneringsproces, maar waaruit daarnaast kan worden opgemaakt dat een factor als de gezondheidsstatus een verband onderhoudt met verscheidene arbeidssituationele aspecten (zie onder meer: Quinn, 1978; Hayward, 1986; Wiggers, 2003; Martens et.al., 2005). Daar waar bestaande onderzoeken (zie onder meer: Wiggers, 2003) niet verder gaan dan het tentatief veronderstellen van een verband tussen arbeidssituationele aspecten en de



gezondheidsstatus, is het in deze scriptie de bedoeling om een verband tussen deze twee concepten conform een specifieke theoretische logica hypothetisch te veronderstellen aangezien een dergelijk verband een cruciale rol vervult bij het blootleggen van het *indirecte* effect en het geven van duidelijkheid omtrent de relatieve verklaringskracht van beide effecten (i.e. het *directe* en *indirecte* effect)⁴. Voor het tentatief veronderstelde verband tussen arbeidssituationele factoren en de factor ‘gebrek aan motivatie’ gaat eenzelfde argument op: ook hiervoor geldt dat een verband tussen deze twee concepten conform een specifieke theoretische logica hypothetisch zal worden verondersteld vanwege de eveneens cruciale rol ervan met het oog op het blootleggen van het *indirecte* effect en het geven van duidelijkheid omtrent de relatieve verklaringskracht van beide effecten.

Op de tweede plaats heeft een onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’, gekoppeld aan zowel de aard van het werk als ook de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus tot doel om op theoretisch niveau uitspraken te kunnen doen over de voorlopige geldigheid van een bestaand theoretisch perspectief. Door conform een specifieke theoretische logica de *aard* van de samenhang tussen concepten a priori neer te leggen in hypothesen, zal worden getracht aan deze sociaalwetenschappelijke relevantie tegemoet te komen. Het is echter nog te vroeg om al bij de uiteenzetting van de sociaalwetenschappelijke relevantie van een onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ te beginnen over theorieën die de deelname van specifieke categorieën werknemers aan het arbeidsproces op theoretisch niveau inzichtelijk kunnen maken. Vooralsnog dient immers eerst meer informatie te worden gegeven over de werking van het Nederlandse pensioenstelsel alvorens het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ goed kan worden begrepen. Wanneer over theorieën zal worden gesproken, zal het theoretisch perspectief dat in deze scriptie als uitgangspunt is genomen, expliciet kenbaar worden gemaakt. Het zal dit geïntegreerde, theoretisch perspectief zijn van waaruit het belang van verscheidene arbeidssituationele aspecten met betrekking tot zowel de bereidheid door te willen als ook het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar adequaat kan worden begrepen en waarover uitspraken betreffende de voorlopige geldigheid ervan zullen worden gedaan.

1.5 Doelstelling

In de vorige subparagraaf is aangegeven dat een onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ bezien vanuit het belang van de aard van het werk, de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus op drie verschillende manieren in sociaalwetenschappelijk opzicht relevant kan zijn. Niet alleen door het willen inspelen op tegenstrijdige onderzoeksbevindingen of door het willen opvullen van huidige leemtes in bestaand onderzoek kan het onderhavige onderzoek sociaalwetenschappelijk gezien belangrijk zijn; ook door het willen doen van uitspraken betreffende de voorlopige geldigheid van een centraal gesteld theoretisch perspectief kan de sociaalwetenschappelijke relevantie aldus worden verhoogd. Daar de doelstelling van het onderzoek in het verlengde van de sociaalwetenschappelijke relevantie ervan ligt, zal



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

aansluitend op subparagraaf 1.4.3 in deze paragraaf de doelstelling van het onderzoek de revue passeren.

In belangrijke mate zal de aansluiting tussen de sociaalwetenschappelijke relevantie en de doelstelling om te beginnen gestalte krijgen in de precieze formulering van de doelstelling zelf. Dit betekent dat daar waar het inspelen op tegenstrijdigheden tussen onderzoeksbevindingen evenals het opvullen van leemtes in bestaand sociaalwetenschappelijk onderzoek vooral het empirische niveau raken, dit empirische niveau terug zal komen in de doelstelling. Op eenzelfde manier zal, voortbordurend op de toetsing van enkele aan een theorie ontleende hypothesestelsels waarbij op het theoretische niveau wordt gewerkt, dit theoretische niveau expliciet worden genoemd in de doelstelling.

Daarnaast zal de aansluiting tussen de sociaalwetenschappelijke relevantie en de doelstelling tot uiting komen in de opsplitsing van het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ in twee aspecten, te weten een wilsaspect en een zogeheten ‘vermogensaspect’. Dit betekent dat er in principe niet één, maar twee afhankelijke concepten zijn, namelijk ‘de bereidheid door te *willen* werken tot het 65^{ste} levensjaar’ aan de ene kant en ‘het vermogen door te *kunnen* werken tot het 65^{ste} levensjaar’ aan de andere kant. Voor deze specifieke opsplitsing in een wils- en een vermogensaspect is gekozen, omdat het indirecte effect van het onafhankelijke concept ‘de aard van het werk’ op het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ berust op twee interveniërende mechanismen die totaal verschillend van aard zijn. Waar bij het interveniërende mechanisme ‘de arbeidssatisfactie’ voornamelijk tevredenheids- en zingevingsaspecten worden aangesneden, gaat het bij het interveniërende mechanisme ‘de arbeidsgezondheidsstatus’ vooral om vermogensaspecten, aspecten ook wel die over het ‘in staat zijn’ van een individu gaan. Dat beide aspecten heel goed los van elkaar kunnen worden gezien, blijkt uit het CBS-staatje getiteld ‘*Weinig animo om door te werken tot 65^e*’ (2006) van de hand van Hupkens en Van den Bossche. Het percentage werknemers dat aangeeft door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar (20%) is namelijk de helft van het percentage werknemers dat aangeeft door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar (40%)⁵. Beide aspecten, wilsaspecten enerzijds en vermogensaspecten anderzijds, zullen dan ook afzonderlijk worden bezien alsmede als zodanig worden gerelateerd aan verscheidene arbeidssituationele aspecten.

Voor de formulering van de doelstelling is bovengenoemde opsplitsing van het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ niet zonder consequenties. Zij leidt er immers toe dat voor zowel de bereidheid door te willen als ook het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar precies één subdoelstelling dient te worden geformuleerd. Het betekent bovendien dat het onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ een tweeledig karakter zal kennen. Rekening houdend met het specifieke onderscheiden interveniërende mechanisme kan deze tweeledigheid als volgt tot uitdrukking worden gebracht.



Subdoelstelling met interveniërend mechanisme arbeidssatisfactie:

‘Op empirisch en theoretisch niveau trachten te achterhalen welke invloed aspecten van de aard van het werk hebben op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar door aan de hand van empirisch onderzoek allereerst het directe effect en daarnaast het indirecte effect van aspecten van de aard van het werk op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar te bepalen. Ten behoeve van het duidelijk kenbaar maken van de precieze invloed van aspecten van de aard van het werk op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar zal in het laatstgenoemde geval worden beoogd de relatieve verklaringskracht van beide effecten bloot te leggen.’

Subdoelstelling met interveniërend mechanisme arbeidsgezondheidsstatus:

‘Op empirisch en theoretisch niveau trachten te achterhalen welke invloed aspecten van de aard van het werk hebben op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar door aan de hand van empirisch onderzoek allereerst het directe effect en daarnaast het indirecte effect van aspecten van de aard van het werk op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar te bepalen. Ten behoeve van het duidelijk kenbaar maken van de precieze invloed van aspecten van de aard van het werk op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar zal in het laatstgenoemde geval worden beoogd de relatieve verklaringskracht van beide effecten bloot te leggen.’

1.6 Opbouw en hoofdstukkenindeling

Het vervolg van deze scriptie zal nog een zevental hoofdstukken beslaan. Allereerst zal aansluitend op dit eerste hoofdstuk, in een tweede hoofdstuk dieper op het onderwerp worden ingegaan. Dit zal onder andere worden gedaan door het Nederlandse pensioenstelsel en de mogelijke toekomstige financieringsproblemen daarvan in kaart te brengen. Een vloeiende overgang zal daarna worden gemaakt naar hoofdstuk drie waarin een aantal sociaalwetenschappelijke onderzoeksrapporten in samenhang met enkele theoretische perspectieven zal worden besproken. Vanaf dit hoofdstuk zal een steeds verdere afbakening van het onderwerp plaatsvinden, te beginnen door in hoofdstuk vier de probleemstelling, de conceptuele modellen en de onderzoeksvragen aan bod te laten komen. Daar voor de beantwoording van de probleemstelling empirisch onderzoek zal worden verricht, zal in een vijfde hoofdstuk verslag worden gedaan van de methodologische aanpak die daarbij is voorgestaan. In hoofdstuk zes zal, als vervolg hierop, uitgebreid worden ingegaan op de te hanteren data-analysetechniek. Naast het theoretische principe achter de data-analysetechniek, zal ook het gebruik ervan in de empirische onderzoekspraktijk de revue passeren. Dit, opdat in een volgend hoofdstuk (i.c. hoofdstuk zeven) de onderzoeksresultaten kunnen worden gepresenteerd en van een gedegen commentaar kunnen worden voorzien. Aansluitend zal in datzelfde hoofdstuk de terugkoppeling naar de conceptuele modellen plaatsvinden en zal aan de hand van de beantwoording van de onderzoeksvragen een antwoord worden geformuleerd op de probleemstelling. Vanwege de maatschappelijke, beleidsmatige en



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

sociaalwetenschappelijke relevantie van een onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’, zal in een apart achtste hoofdstuk worden gereflecteerd op het onderzoek zelf. Niet alleen zal daarbij worden teruggekoppeld naar het geïntegreerd theoretisch perspectief; ook zal vanuit een kritisch-reflexieve invalshoek worden gereflecteerd op het eigen onderzoek. Om te beginnen zal deze kritisch-reflexieve benadering van het eigen onderzoek gestalte krijgen door enkele kanttekeningen evenals opbrengsten van het eigen onderzoek op een rij te zetten. Daarnaast is het expliciet de bedoeling om enkele suggesties voor toekomstig (sociaalwetenschappelijk) onderzoek aan de orde te laten komen. De scriptie zal worden beëindigd met achtereenvolgens een slotsom, een korte samenvatting in het Engels, de bibliografie en de bijlagen.

Noten:

¹ Daar afhankelijk van specifieke afspraken in bedrijfstak-cao's de leeftijd waarop met pensioen kan en mag worden gegaan kleine afwijkingen kan vertonen ten opzichte van de vastgestelde leeftijdsgrens van 65 jaar, zal bij de meting van het concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ in subparagraaf 5.5.4 de aandacht worden gevestigd op het doorwerken tot de voor de betreffende werknemers geldende pensioengerechtigde leeftijd. Omdat voor de meeste werknemers de pensioengerechtigde leeftijd echter zal samenvallen met de leeftijdsgrens van 65 jaar, zal over de gehele linie van de scriptie deze grens worden aangehouden en zal zonder verdere aankondigingen gebruik worden gemaakt van het concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’.

² Taskforce heeft van 2001-2003 advies aan de regering uitgebracht omtrent de mogelijkheden tot langer doorwerken.

³ Dorhout, Maassen van den Brink en Groot maakt geen duidelijk onderscheid in het ontstaan van werkstress en werkdruk. Karasek doet dit wel: werkstress is het gevolg, de scheefgroei zelf de werkdruk. Zie ook: Van Ruyseveldt et.al. (2004).

⁴ Er kan slechts sprake zijn van een *indirect* effect dat de initiële relatie tussen twee variabelen inzichtelijk kan maken indien naast een verband tussen het intermediaire concept (i.e. de arbeidssatisfactie c.q. de arbeidsgezondheidsstatus) en het afhankelijke concept (i.e. de bereidheid c.q. het vermogen) ook een verband tussen het onafhankelijke concept (i.e. de aard van het werk) en het intermediaire concept in kwestie kan worden waargenomen.

⁵ Cf. Hupkens et.al. (2006); cf. figuur 2.1.



2. Verdieping op het onderwerp

In dit hoofdstuk zal, zoals uit de laatste paragraaf van het vorige hoofdstuk valt op te maken, meer in detail worden ingegaan op het Nederlandse pensioenstelsel en de financieringsproblemen die te voorzien zijn in de nabije toekomst. Daar de Nederlandse overheid reeds beleidsmaatregelen heeft ingezet om de toekomstige financieringsproblemen het hoofd te bieden, zal voorts kort worden stilgestaan bij recente beleidsmatige oplossingen die zij voorstaat. Het hoofdstuk zal worden afgesloten met het bespreken van twee onderzoeksrapporten die in kaart brengen hoe het met de bereidheid evenals het vermogen van de Nederlandse werknemer om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar is gesteld.

2.1 Het Nederlandse pensioenstelsel in vogelvucht

In deze paragraaf zal kort worden ingegaan op de drie pijlers die het Nederlandse pensioenstelsel kent. Na een algemene uiteenzetting van de drie pijlers in subparagraaf 2.1.1, zal in een tweetal subparagrafen inhoudelijk worden ingegaan op achtereenvolgens de eerste en tweede pijler. Ter afsluiting van de gehele paragraaf zal worden beargumenteerd waarom voornamelijk de eerste pijler in deze scriptie centraal staat.

2.1.1 De drie pijlers van het Nederlandse pensioenstelsel

In officiële publicaties van de overheid en het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt het Nederlandse pensioenstelsel doorgaans aangeduid als bestaande uit drie pijlers.

De eerste pijler wordt gevormd door de AOW-uitkering, die in het kader van de Algemene Ouderdomswet aan bijna iedere ingezetene van 65 jaar en ouder een minimuminkomen verschaft. Gerekend vanaf de eerste dag van de maand waarin iemand 65 jaar wordt, wordt de AOW-uitkering maandelijks uitbetaald tot aan de dag volgend op de dag waarop de persoon komt te overlijden. Deze uitbetaling gaat echter niet automatisch: tot aan drie maanden voordat de persoon in kwestie de leeftijd van 65 jaar bereikt, dient hij een verzoek tot uitbetaling in te dienen bij de Sociale Verzekeringsbank. Dit is de instantie die onder meer de AOW-uitkeringen en de uitkeringen in het kader van de Algemene Kinderbijslagwet (AKW) regelt (CBS, n.d.).

De tweede pijler bestaat uit pensioenrechten waarvoor gedurende het arbeidzame leven premie is betaald en waarvan de uitbetaling als een aanvulling op de AOW-uitkering kan worden gezien. Om op deze aanvullende pensioenrechten een beroep te kunnen doen, dient de werknemer periodiek premie te betalen. Deze premies worden vaak beheerd door pensioenfondsen of kunnen via de werkgever aan een verzekeringsmaatschappij worden afgedragen. Dit is in sterke mate afhankelijk van het aanbod van pensioenregelingen van de kant van de werkgever. Naast aanvullende pensioenregelingen bestemd voor de periode vanaf het 65^{ste} levensjaar, vallen ook VUT- en prepensioenregelingen onder de tweede pijler (CBS, n.d.).

Onder de derde pijler ten slotte kunnen allerlei inkomsten vergaard uit individuele regelingen worden geschaard. Het gaat dan bijvoorbeeld om inkomsten die uit het eigen



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

vermogen zijn ontstaan of om levensverzekeringen die zelfstandig zijn afgesloten bij particuliere verzekeringsmaatschappijen (CBS, n.d.).

2.1.2 De eerste pijler uitgelicht

De zojuist genoemde eerste pijler, de AOW-uitkeringen volgens de Algemene OuderdomsWet, zal in deze subparagraaf centraal worden gesteld. Aan de uitbetaling van de AOW-uitkeringen kleven namelijk nogal wat bepalingen, die het interessant maken even stil te staan bij deze pijler. Daar vrijwel alle informatie die in het vervolg van deze subparagraaf is weergegeven, is ontleend aan de site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZWa, n.d.), zal geen gebruik worden gemaakt van verdere bronverwijzingen. Dit, om de leesbaarheid van de subparagraaf zelf te vergroten.

De AOW-uitkering wordt niet zonder meer aan iedere ingezetene van 65 jaar en ouder toegekend. Een belangrijke voorwaarde voor het verkrijgen van een volledige AOW-uitkering is dat een persoon tussen zijn 15^{de} en 65^{ste} levensjaar doorlopend woonachtig is geweest in Nederland. Tijdens deze periode is geleidelijk aan de opbouw van het AOW-pensioen gewerkt door 2% per verzekerd jaar te rekenen. Indien de persoon tussen zijn 15^{de} en 65^{ste} levensjaar Nederland verlaat, geldt dat voor elk jaar dat hij wegblijft 2% in mindering wordt gebracht op de volledige AOW-uitkering. In dit geval is er sprake van de uitbetaling van een onvolledige AOW-uitkering vanaf de leeftijd van 65 jaar wat het gevaar met zich meedraagt dat de persoon in kwestie onder het niveau van het sociale minimum moet leven. Een volledige AOW-uitkering voorziet ouderen namelijk van een basisinkomen. Om toch recht te kunnen krijgen op een volledige AOW-uitkering bij tijdelijk verblijf in het buitenland, kan een vrijwillige verzekering worden afgesloten voor de duur van tien jaar.

Daarnaast komt ook de uitbetaling van de AOW-uitkeringen niet zonder meer tot stand. Het geld dient immers ergens vandaan te komen. Voor de uitbetaling van de AOW-uitkeringen geldt dat wordt geput uit premieopbrengsten die alle belasting- en premiebetalers jonger dan 65 jaar opbrengen¹. Deze premieopbrengsten worden niet belegd, maar direct uitbetaald aan AOW-uitkeringsgerechtigden. Financiering van uitkeringen volgens dit principe van de directe overdracht wordt ook wel als het omslagstelsel aangeduid. Inkomsten worden immers in feite ‘omgeslagen’ van de ene naar de andere groep.

Wat in principe uit de hierboven aangehaalde opbouw- en betalingssystematiek van de eerste pijler kan worden opgemaakt, is dat niet alleen de uitbetaling van de AOW-uitkeringen überhaupt van belang kan worden geacht, maar dat ook de numerieke verhouding tussen groepen burgers met het oog op deze uitbetaling belangrijk kan zijn. De volledige AOW-uitkering voorziet ouderen namelijk van een basisinkomen dat door alle belasting- en premiebetalers jonger dan 65 jaar moet worden opgebracht. En terwijl er ten tijde van het ontstaan van de Algemene OuderdomsWet in 1957 een ‘gezonde’ numerieke verhouding aanwezig was tussen deze groep belasting- en premiebetalers en de bevolking van 65 jaar en ouder, is dit anno 2008 niet meer het geval (zie onder meer subparagraaf 1.4.1). Indien er niets veranderd in de huidige scheefgroei van deze numerieke verhouding, kunnen bij de houdbaarheid van de eerste pijler oprecht



—Verdieping op het onderwerp—

vraagtekens worden gezet. De vraag komt immers naar voren wie voor de bekostiging van de AOW-uitkeringen zal gaan opdraaien.

2.1.3 De aanvulling hierop: de tweede pijler in beeld

De tweede pijler als aanvulling op de eerste pijler zorgt er veelal voor dat 65-plussers een beter inkomen hebben en zodoende van hun welverdiende oude dag kunnen genieten². De AOW-uitkering verschaft ouderen immers slechts een basisinkomen, wat voor iemand die in financieel opzicht een genereus leven wil leiden, niet voldoende kan zijn. De meeste werknemers doen daarom gedurende hun arbeidzame leven aan de opbouw van een aanvullend pensioen, bijvoorbeeld via de werkgever. In het vervolg van deze subparagraaf zullen enkele bepalingen rondom deze tweede pijler aan de orde komen. Ook bij de verstrekking van deze informatie is gebruikgemaakt van de site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZWb, n.d.), waardoor verdere bronverwijzingen wederom buiten de beschouwing zullen worden gelaten.

Hoewel werkgevers niet verplicht zijn om voor werknemers een pensioenregeling in het leven te roepen, kan er voor werknemers wel de mogelijkheid bestaan om bij hun eigen werkgever een pensioenregeling af te sluiten. Indien dit ook daadwerkelijk gebeurt, kan de pensioenregeling worden ondergebracht bij een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds dan wel bij een verzekeringsmaatschappij. Het verschil tussen de eerste twee fondsen is dat het bij een bedrijfstakpensioenfonds gaat om een afspraak die werkgevers van eenzelfde bedrijfstak onderling hebben gemaakt, terwijl het bij een ondernemingspensioenfonds gaat om een zelf door de onderneming opgericht fonds. Een verzekeringsmaatschappij kan in beginsel iedere particuliere verzekeringsmaatschappij zijn.

Bovenop de diversiteit aangaande pensioenfondsen, bestaat er een zekere verscheidenheid voor wat betreft de manier waarop het aanvullende pensioen kan worden opgebouwd. Zo bestaan er pensioenregelingen waarbij de hoogte van het aanvullende pensioen een percentage is van het loon dat een persoon gedurende de jaren waarin hij pensioen heeft opgebouwd, gemiddeld heeft verdiend. Dit is de middelloonregeling. Maar er zijn ook eindloonregelingen waarbij de hoogte van het aanvullende pensioen wordt bepaald op basis van het laatstverdiende loon vlak voor pensionering. Daarnaast kunnen er allerlei andere regelingen worden beschreven, die als varianten op genoemde regelingen kunnen worden gezien.

Voor de uitbetaling van de AOW-uitkeringen dient op inkomsten te kunnen worden teruggevallen; voor de uitbetaling van een aanvullend pensioen vanaf het 65^{ste} levensjaar geldt hetzelfde. Ook voor de uitbetaling hiervan moet worden gespaard, waarbij het verschil met de financiering van de AOW-uitkeringen is gelegen in zowel de persoon die ervoor betaalt als ook de manier waarop de uitkering tot stand komt. Worden AOW-uitkeringen direct overgeheveld van de ene (de betalende) naar de andere groep (de ontvangers); aanvullende pensioenen dienen gedurende jaren te worden opgebouwd via het kapitaaldeckingsstelsel. Dit betekent dat de persoon die recht wil hebben op een aanvullend pensioen hier zelf voor dient te sparen. Periodiek zal een werknemer daarbij een premie af moeten dragen aan ófwel een pensioenfonds dan wel een particuliere



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

verzekeringsmaatschappij die de premie vervolgens gaat beleggen, bijvoorbeeld in aandelen of obligaties. Zodoende groeit het pensioenvermogen steeds meer aan. Bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar is het de bedoeling dat het pensioenvermogen in periodieke bedragen wordt uitbetaald aan degene die er al die tijd premie voor heeft betaald. Om te garanderen dat pensioenfondsen en particuliere verzekeringsmaatschappijen voldoende liquide middelen hebben om de aanvullende pensioenen te kunnen uitbetalen, is op 1 januari 2007 de Pensioenwet van kracht gegaan. Deze wet waarborgt onder meer de uitbetaling van ingelegde vermogens op het moment dat dit nodig is.

Net als bij de eerste pijler in de vorige subparagraaf het geval was, kan ook voor wat betreft de tweede pijler de relevantie van de uiteengezette opbouw- en betalingssystematiek worden aangeduid. Aanvullende pensioenrechten zorgen er namelijk voor dat ouderen meer financiële armslag krijgen. Financiële armslag, waarop voor een gedeelte zelf invloed kan worden uitgeoefend, door voor een langere periode voor aanvullende pensioenrechten te sparen. Zodoende zou door middel van de opbouw van aanvullende pensioenrechten de vloer kunnen worden aangeveegd met toekomstige financieringsproblemen die gepaard gaan met de eerste pijler, de uitbetaling van de AOW-uitkeringen conform het omslagstelsel. Een noodzakelijk, naar beneden bijgestelde hoogte van de AOW-uitkering kan immers tot op zekere hoogte worden gecompenseerd door een hogere uitkering in het kader van de aanvullende pensioenrechten te verkrijgen. Wanneer echter de opbouw van de aanvullende pensioenrechten ook in het geding komt doordat pensioenfondsen de uitbetaling ervan niet lijken te kunnen garanderen (De Boo, 2004), kan ook aan de houdbaarheid van de tweede pijler worden getwijfeld.

2.1.4 Waarom voornamelijk de eerste pijler centraal staat

Ofschoon het Nederlandse pensioenstelsel drie pijlers kent, wordt in deze scriptie in het bijzonder aandacht besteed aan de eerste pijler. In sterke mate houdt dit verband met de in subparagraaf 2.1.2 genoemde scheefgroei van de numerieke verhouding tussen de belasting- en premiebetalers en mensen van 65 jaar en ouder. De scheefgroei zet namelijk de houdbaarheid van de eerste pijler ernstig onder druk. Daarnaast zorgt de kwetsbaarheid van het zojuist besproken kapitaaldekkingsstelsel ervoor dat de aandacht des te meer dient te worden gevestigd op de eerste pijler. Juist door de kwetsbaarheid van de tweede pijler, kan een vergroting van de houdbaarheid van de eerste pijler als wenselijk worden gezien.

Een vergroting van de houdbaarheid van de eerste pijler kan niet alleen worden gerealiseerd door de huidige scheefgroei van de numerieke verhouding tussen belasting- en premiebetalers en mensen ouder dan 65 jaar, recht te trekken. Het gaat er namelijk om dat meer mensen ook daadwerkelijk meer uren per week werkzaam zijn en dat op het loon dat zij verdienen belastingen en premies worden ingehouden. AOW-uitkeringen worden immers gefinancierd uit AOW-premies, die een bepaald percentage van het belastbare loon uitmaken. Dit percentage, dat variabel is en onder meer afhankelijk is van het totale aantal AOW-uitkeringsgerechtigden, de hoogte van deze uitkering en andere te verwachten kosten, wordt ieder jaar door de minister van het ministerie van Sociale



Zaken en Werkgelegenheid vastgesteld (SZWa, n.d.). Daar door een hoog premiepercentage het nettoloon wordt verlaagd en onder invloed van een compensatie hiervoor de loonkosten voor de werkgever worden opgeschroefd, bestaat bij een hoog premiepercentage het gevaar dat de internationale concurrentiepositie van Nederland schade wordt toegebracht. Dit zorgt er vervolgens voor dat het belangrijk is om het premiepercentage op een redelijk, niet te hoog niveau vast te stellen. Met dit gegeven in het achterhoofd en gezien de verwachting dat de totale groep AOW-uitkeringsgerechtigden in de toekomst verder zal gaan uitdijen, is het daarom des te meer van belang dat niet alleen zoveel mogelijk mensen zijn ingeschakeld in het arbeidsproces, maar dat die mensen ook, *ceteris paribus*³, meer uren per week gaan werken. In hoeverre deze voorwaarden echter in de nabije toekomst werkelijkheid kunnen worden, zal uit de volgende paragraaf moeten blijken. Hierin worden namelijk ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking, in het bijzonder in die van ouderen, weergegeven.

2.2 De hedendaagse problematiek van het Nederlandse pensioenstelsel

Nadat duidelijk is gemaakt hoe het Nederlandse pensioenstelsel functioneert en tevens is beargumenteerd waarom de eerste pijler centraal staat, is het in deze paragraaf de bedoeling om de stand van zaken weer te geven voor wat betreft de huidige arbeidsparticipatie van ouderen. Door de positief gestemde ontwikkelingen in subparagraaf 2.2.1 af te zetten tegen de negatief gestemde ontwikkelingen in subparagraaf 2.2.2 is daarbij beoogd een realistisch beeld rondom de arbeidsparticipatie van ouderen teweeg te brengen. Dit, opdat op basis hiervan een adequate indruk van de ernst van de financieringsproblematiek kan worden verkregen.

2.2.1 Problematiek rondom de eerste pijler: een aantal lichtpuntjes

Recente artikelen over de arbeidsparticipatie van ouderen kunnen de indruk wekken dat het niet zo ernstig gesteld hoeft te zijn met de financieringsproblemen rondom de eerste pijler als dat cijfers (zie onder meer: Alders, 2003; Garssen et al., 2007) rondom een verdubbeling van de grijze druk doen vermoeden. Lautenbach en Cuijpers (2005) laten in hun artikel *'Meer ouderen aan het werk'* namelijk zien dat ouderen, in dit artikel gedefinieerd als 50-74-jarigen, een steeds groter aandeel van de werkzame beroepsbevolking uitmaken: bestond in 1992 14% van de werkzame beroepsbevolking uit 50-plussers, in 2004 was dit percentage opgelopen tot 22% (Lautenbach et al., 2005a: 12). Daarmee zijn van degenen tussen de 15-74 jaar die ten minste twaalf uur per week werken, steeds meer 50 jaar en ouder. Deels houdt deze stijging verband met de toename van het aantal 50-74-jarigen van 900 duizend in 1992 naar 4,2 miljoen in 2004. Voor het overgrote deel echter, hangt het toegenomen aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking samen met de stijging van de arbeidsdeelname van ouderen van 25% in 1992 naar 37% in 2004. In absolute aantallen gezien heeft in 2004 iets minder dan 1,6 miljoen 50-plussers een baan van ten minste twaalf uur per week (Lautenbach et al., 2005a: 12-13).



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Naarmate de leeftijd vordert, blijkt deelname aan het arbeidsproces echter wel af te nemen. Terwijl van de 50-54-jarigen zeven op de tien ouderen een betaalde baan heeft van ten minste twaalf uur per week, geldt dit bij de 55-59-jarigen voor iets meer dan vijf op de tien ouderen (Beckers, 2004; Lautenbach et.al., 2005a: 13). Na het 60^{ste} levensjaar neemt de arbeidsparticipatie gestaag af: van de 60-64-jarigen heeft nog maar één op de vijf een betaalde baan van ten minste twaalf uur per week en liggen de participatiecijfers voor ouderen van 65 jaar en ouder onder de vijf procent (Lautenbach et.al., 2005a: 13). Oudere vrouwen lijken daarbij hun achterstand ten opzichte van mannen langzaam aan in te lopen: hun arbeidsparticipatie steeg tussen 1992 en 2004 procentueel gezien met veertien procentpunten. Hiermee bedraagt de verhouding werkende oudere vrouw/werkende oudere in 2004 1: 3. Dit, terwijl twaalf jaar eerder, in 1992, de ratio nog 1: 4 bedroeg (Lautenbach et.al., 2005a: 14). De arbeidsparticipatie van oudere vrouwen zit dus in de lift.

Naast de toegenomen arbeidsdeelname van ouderen, lijkt ook het stoppen op de leeftijd van zestig jaar aan belang in te moeten winnen. Althans, dit is bij de overheid (gezien als het openbare bestuur en het onderwijs) het geval. Binnen deze sector valt een teruggang in het uitstroomcijfer te ontwaren van ongeveer 48% in 2000 naar 15% in 2003 (Corpeleijn, 2005). Tegenover dit cijfer binnen de overheidssector staat een landelijk cijfer dat laat zien dat het met de teruggang zo'n vaart niet loopt: kon het uitstroompercentage van 60-jarigen in 2003 worden vastgesteld op 22%, een aantal jaren eerder was dat nog 32%, slechts 10% meer. Bovendien is de teruggang binnen de overheidssector nagenoeg geheel toe te schrijven aan veranderingen in de FPU-uitkering⁴ die op een hoger niveau werd vastgesteld voor degenen die zouden doorwerken tot na het 61^{ste} levensjaar (Corpeleijn, 2005). De teruggang in uitstroomcijfers kan daardoor worden verklaard door de inzet van financiële prikkels.

2.2.2 Problematiek rondom de eerste pijler: de schaduwzijden

Hoewel het artikel van Corpeleijn uit 2005 goed nieuws is voor wat betreft de doelstelling om oudere werknemers langer aan het werk te houden, dient er toch ook met een kritisch oog te worden gekeken naar de daarin genoemde uitstroompercentages. Uitstroompercentages kunnen namelijk door de jaren heen en per leeftijd fluctueren, onder meer vanwege continue veranderingen in VUT- en pensioenregelingen. Net als bij de overheid het geval is, kunnen uitstroompercentages gevoelig zijn voor financiële prikkels, die het de ene keer aantrekkelijk maken om eerder te stoppen en de andere keer om langer door te werken. Zo bericht Corpeleijn in een artikel dat een jaar eerder is verschenen, dat in 2001 van de net geen twee miljoen werknemers tussen de 45-65 jaar die in september 2000 nog werkzaam waren, ruim 150 duizend geen werk meer hadden. In de schaduw van dit uitstroomcijfer staat het instroomcijfer van 90 duizend 45-65-jarigen die in 2000 nog geen baan hadden, maar een jaar later, in 2001, wel. Uitgesplitst naar leeftijd laten in- en uitstroomcijfers zien dat er per saldo sprake is van een hogere uit- dan instroom onder 50-plussers. Deze hogere uitstroom bestendigt zich naarmate de leeftijd vordert en wordt zelfs omvangrijker (Corpeleijn, 2004).



Corpeleijn (2004) is niet de enige auteur die op een verband tussen de leeftijd en de uitstroompercentages wijst. Hoewel het niet over een uitstroomoverschot als saldo van in- en uitstroomcijfers per se gaat, schenken Huynen, Fouarge en Schils (2004) in hun artikel *'Vervroegd uittreden of doorwerken?'* aandacht aan leeftijdsgebonden uitstroompercentages waarbij geldt dat voor iedere hogere leeftijdscategorie het uitstroompercentage oploopt. Is van degenen tussen de 50-54 jaar die in 2000 werkten, een jaar later één op de twintig niet meer werkzaam; bij de 55-59-jarigen was dit bijna één op de tien en bij de 60-64-jarigen maar liefst drie op de tien. Van de 60-64-jarigen die stopten, maakte overigens het overgrote deel, namelijk 70%, de overgang van werk naar, eventueel, vervroegd pensioen. Bij de 55-59-jarigen maakten ook de meesten de overstap naar vervroegd pensioen, al bleef dit aantal met 34% achter bij de 60-64-jarigen. Een ander redelijk groot deel belandde namelijk óf in een arbeidsongeschiktheidsuitkering (24%) óf maakte de overgang naar een situatie waarbij geen inkomsten werden vergaard (23%). Van de 50-54-jarigen die stopten met werken, bleken de meesten óf van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (32%) afhankelijk te worden dan wel in een situatie te belanden (43%) waarbij, net als bij de 55-59-jarigen, geen inkomsten werden genoten (Huynen et.al., 2004: 43).

Uitstroom uit het arbeidsproces staat natuurlijk diametraal op het streven om werknemers langer door te laten werken. Ook komt het de financiering van de AOW-uitkeringen niet ten goede: om deze uitkeringen op te brengen, dient immers te worden gewerkt en zal op het verdiende loon AOW-premie moeten worden ingehouden. Toch moet een uitstroom uit het arbeidsproces niet te somber worden ingezien, daar het niet het definitieve einde van het arbeidzame leven hoeft te betekenen: er is ook nog zoets als reïntegratie en het bestaan van een sollicitatieplicht. Waar reïntegratiebedrijven als functie hebben om tijdelijke arbeidsongeschikten en andere uitkeringsgerechtigden weer aan het werk te helpen, is de sollicitatieplicht er om werklozen opnieuw de arbeidsmarkt op te doen laten stappen (UWV, n.d.). De vraag is echter wel of, al dan niet via deze arbeidsmarktinstrumenten, oudere werknemers daadwerkelijk terugkeren in het arbeidsproces. Op basis van cijfers van Huynen, Fouarge en Schils hoeft voor dit antwoord niet ver te worden gezocht: zowel situaties van werkloosheid, maar zeker ook van arbeidsongeschiktheid, blijken hardnekkiger te zijn dan ooit. Blijft bij de 50-54-jarigen na een aantal jaren nog ongeveer 36% afhankelijk van een werkloosheidsuitkering, van de 55-59-jarigen is dit maar liefst bijna 60%. Voor de 60-64-jarigen betekende de instroom in een werkloosheidsuitkering veelal een aansluitende overstap naar het pensioen (Huynen et.al., 2004: 44). De situatie bij de arbeidsongeschiktheidsuitkering ziet er iets anders uit: voor zowel de 50-54-jarigen als ook de 55-59-jarigen geldt dat de arbeidsongeschiktheidssituatie duurzaam van aard is: 70% van hen blijft langdurig afhankelijk van deze uitkering. De afhankelijkheid bij 60-64-jarigen bleek na een aantal jaren echter beduidend lager te zijn (10%), zodat de uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidssituatie bij hen soepel lijkt te verlopen. Niets is echter minder waar: velen belandden na uitstroom direct in een situatie van, eventueel, vervroegd pensioen. Dit betekent dat de arbeidsongeschiktheidssituatie veelal een overbruggingsperiode naar de periode van pensionering toe inhoudt (Huynen et.al., 2004: 45).



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Niet louter de met de leeftijd oplopende uitstroompercentages evenals de duurzame afhankelijkheid van ouderen van werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen leggen de financieringsproblematiek rondom de eerste pijler van het Nederlandse pensioenstelsel pijnlijk bloot; ook de bevinding dat slechts een laag aandeel niet-werkende ouderen de wens uitspreekt nog te willen werken, doet dit. Van de niet-werkende ouderen tussen de 55 en 64 jaar wil namelijk nog maar een schamele 6% werken. Absoluut gezien gaat het dan om 128 duizend ouderen. Het overgrote deel wenst echter niet meer te werken (Molnár et.al., 2006a/b). Dit betekent dat indien de 128 duizend ouderen worden toegevoegd aan het huidige aandeel 55-64-jarigen dat een baan heeft van ten minste twaalf uur per week, de arbeidsparticipatie voor deze leeftijdscategorie slechts kan stijgen met zes procentpunten van de huidige 40% nu (zie: Lautenbach et.al., 2005) naar 46% straks (Molnár et.al., 2006a: 56-57). Daar komt bij dat van de 128 duizend ouderen die nog willen werken, tweederde een parttime baan (12-34 uur) wenst in te nemen. Slechts één op de drie wil dus een voltijdse betrekking (35 uur of meer) (Molnár et.al., 2006a: 57). Bovendien is een belangrijk gegeven dat nog geen 40% van de 55-64-jarigen in 2005 actief heeft gezocht naar werk. Daarnaast zit van degenen die tot de geregistreerde werklozen worden gerekend, ruim de helft in 2005 meer dan twee jaar zonder werk (zie: Molnár et.al., 2006a: 57) wat ouderen langer werkloos maakt dan jongeren. Tezamen met de onderzoeksbevinding dat nog maar 6% (128 duizend) van de niet-werkende ouderen tussen de 55 en 64 jaar wil werken, laat deze laatstgenoemde onderzoeksbevinding zien dat de toegang naar de arbeidsmarkt stroef verloopt.

In nauwe samenhang met de bevinding van Molnár en Siermann (2006a/b) dat tweederde van degenen die nog twaalf uur of meer per week wensen te werken een parttime baan (12-34 uur) behoeft, staat de bevinding van Te Riele en Siermann (2007) dat meer ouderen een baan van minder dan twaalf uur per week, hier aangeduid als een 'kleine baan', betrekken. Niet alleen parttime banen zijn dus erg populair onder ouderen, ook kleine banen zijn dat. Onder de 50-plussers is het aantal mensen dat een kleine baan inneemt, immers gestegen van 135 duizend in 1996 naar 190 duizend in 2006, een toename van 60 duizend in tien jaar tijd (Te Riele et.al., 2007). Samenhangend met het groeiende aandeel ouderen in de Nederlandse bevolking, betreft in 2006 3,6% van de 50-plussers een kleine baan. Opvallend is dat tot de leeftijd van 65 jaar de meeste ouderen met een kleine baan vrouwen zijn. Vanaf de leeftijd van 65 jaar blijken juist meer mannen dan vrouwen een kleine baan te bezetten (Te Riele et.al., 2007).

2.2.3 Korte terugblik

In de subparagrafen 2.2.1 en 2.2.2 heeft steeds een wisselende groep ouderen centraal gestaan. Hoewel geen enkele aangehaalde auteur een leeftijdsgrens van onder de 50 jaar heeft gehanteerd, wordt een ene keer de leeftijdscategorie 50-74-jarigen als uitgangspunt genomen (zie onder meer: Lautenbach et.al., 2005), is een andere keer 50-64-jarigen het interval (zie onder meer: Huynen et.al., 2004) en wordt weer een andere keer de oudere werknemer bestempeld als zijnde tussen de 55 en 64 jaar (zie onder meer: Molnár et.al., 2006). Daarbij bleek in veel gevallen dat naarmate de leeftijd vordert, situaties er iets anders gaan uitzien. Zo nam het bezetten van een baan van ten minste twaalf uur per



week gestaag af naarmate ouderen de leeftijd van zestig jaar zijn gepasseerd (zie: Lautenbach et.al., 2005). Problemen lijken zich dus niet altijd bij alle ouderen in dezelfde mate te manifesteren wat het belangrijk maakt ouderen niet over een kam te scheren, maar een open oog te behouden voor leeftijdsgebonden omstandigheden.

Voor de leeftijdscategorie 60-64-jarigen verdient een aparte behandeling, omdat zestig jaar een markeerpunt betekent. Dit markeerpunt heeft niet alleen betrekking op de afgenomen deelname aan het arbeidsproces voor ten minste twaalf uur per week. Ook op basis van verscheidene uitstroompercentages kan het markeerpunt bij de zestig jaar worden neergelegd. Voor ouderen vanaf deze leeftijd gaan de uitstroompercentages immers andere, steeds omvangrijker wordende waarden aannemen (zie: Huynen et.al., 2004; Corpeleijn, 2004). Bovendien wordt onder 60-plussers de kans steeds groter dat iemand wordt aangetroffen die de wens uitspreekt minder uren of in zijn geheel niet meer te willen werken (zie: Molnár et.al., 2006; Te Riele et.al., 2007). Tezamen tonen deze resultaten nog maar eens aan dat van ‘de oudere werknemer’ niet kan worden gesproken en dat beleidsmatig gezien leeftijdsbewust diversiteitsbeleid het meest op zijn plaats zou zijn. Binnen dergelijk beleid worden ouderen immers als individuen behandeld.

2.3 Mogelijke uitwegen

In paragraaf 1.3 werd het in 2004 herziene kabinetsstandpunt bekendgemaakt. Daaruit kwam naar voren dat niet zozeer het überhaupt willen bevorderen van de arbeidsdeelname van ouderen momenteel centraal staat, maar dat veel eerder de nadruk wordt gelegd op het stimuleren van oudere werknemers om *langer* te werken, liefst tot de leeftijd van 65 jaar. Voor de Nederlandse overheid staat dit kabinetsstandpunt niet op zichzelf. In de Miljoenennota's van de afgelopen jaren worden namelijk voortdurend streefcijfers voor de nettoarbeidsparticipatie van ouderen vermeld (zie: TK, 2003-2004; TK, 2006-2007; TK, 2007-2008). Deze streefcijfers zijn daarbij in belangrijke mate aan het herziene kabinetsstandpunt zelf ontleend. Eveneens in lijn met het kabinetsstandpunt, zijn de beleidsmaatregelen op het meer concrete niveau. Zij staan in feite in dienst van de streefcijfers en dienen ze te effectueren. Dit betekent dat indien streefcijfers veranderen, beleidsmaatregelen veelal mee veranderen. Daar er inmiddels veel beleidsmaatregelen zijn ontwikkeld, voert het te diep om alle beleidsmaatregelen in deze paragraaf op een rij te zetten. Het is namelijk in deze paragraaf louter de bedoeling om een eerste indruk te geven van de oplossingsrichtingen die de Nederlandse overheid ‘opgaat’. Ter inleiding hierop, zal echter volgend op de reeds genoemde verstrengeling van standpunten met streefcijfers en beleidsmaatregelen allereerst een kort woord worden gewijd aan de theoretische visie op deze verstrengeling.

2.3.1 Beleidsmaatregelen theoretisch ingekapseld

Beleidsmaatregelen zijn er in alle soorten en maten. Zo vormt leeftijdsbewust diversiteitsbeleid slechts een manier van beleid voeren waarmee aan het financieringsprobleem van de eerste pijler tegemoet kan worden gekomen door oudere werknemers langer ingeschakeld te laten zijn in het arbeidsproces. Ook het financieel



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

onaantrekkelijk maken van vroegtijdige uitstroom uit het arbeidsproces vormt een manier, alleen sluit deze beleidsmaatregel aan bij een andere doelstelling. In plaats van de doelstelling werknemers te stimuleren langer te werken, wordt de doelstelling om werknemers te ontmoedigen eerder te stoppen met werken gehanteerd. Zodoende komen beleidsmaatregelen niet zomaar van de grond, maar worden ze afgeleid van eerder geformuleerde strategische doelstellingen die op hun beurt ook weer zijn ingebed in politieke grondbeginselen. Tezamen hangen de beleidsmaatregelen, de strategische doelstellingen en de politieke grondbeginselen sterk met elkaar samen en kan de een niet zonder de ander worden begrepen. Voor het bespreken van enkele recente beleidsmaatregelen van de Nederlandse overheid is dit inzicht erg belangrijk. Het is dan ook dat als aanloop naar de bespreking van deze beleidsmaatregelen toe, de theoretische visie op deze onderlinge verbondenheid zal worden uitgediept.

Het ontwikkelen van een theoretische visie op de onderlinge verbondenheid van maatregelen, doelstellingen en beginselen is gedaan door Sabatier en Jenkins Smith (1993; aangehaald in: Trommel et.al., 1999). Door beleid te zien als zijnde ingebed in een beleidsparadigma, wordt getracht beleidsveranderingen te beoordelen. Hiertoe wordt het beleidsparadigma gezien als bestaande uit drie lagen: een diepe kern, de beleidskern en de secundaire aspecten. De ‘diepe kern’ is de laag die het meest fundamenteel van aard is en normatieve evenals ontologische axioma’s bevat. Terwijl normatieve axioma’s gaan over morele overtuigingen (centrale waarden ook wel), beslaan ontologische axioma’s mens- en organisatiebeelden. De ‘beleidskern’ vormt een meer concretere laag en laat zien hoe de axioma’s betrekking hebben op een bepaald beleidsterrein, in deze scriptie bijvoorbeeld het beleidsterrein ‘ouderen en arbeid’. De ‘secundaire aspecten’ ten slotte behoren tot de laag die het meest aan de oppervlakte ligt en behelzen zowel informatie als ook enkele opvattingen over instrumenten die het beleid ten uitvoer kan brengen (Sabatier et.al., 1993; aangehaald in: Trommel et.al., 1999: 309).

2.3.2 Recente beleidsmatige oplossingen van staatswege

Binnen de Nederlandse politiek lijkt er in het jaar 2000 niet alleen van eeuw, maar ook van beleidsadagium te zijn gewisseld. Werd in de jaren '90 van de vorige eeuw nog ingezet op het ontmoedigen van werknemers om vervroegd uit te treden (zie: Theeuwes, 2004); vanaf het jaar 2000 lijkt de peiler gericht te zijn op het actief inzetbaar houden van oudere werknemers in het arbeidsproces (Peeters et.al., 2005; TK, 2003-2004). Hoewel er in 2004 een nieuw kabinetsstandpunt is ingenomen, lijkt er voor wat betreft bovengenoemd beleidsadagium weinig verandering te zijn. Wel fluctueren de beleidsmaatregelen door de jaren heen, mede onder invloed van onderzoeksaanbevelingen door adviesorganen die specifiek zijn belast met het doen van onderzoek naar het thema ‘ouderen en arbeid’. Een goed voorbeeld zijn de nieuw ingezette beleidsmaatregelen in reactie op het eindadvies van de adviesgroep Taskforce, in december 2003, aan de toenmalige staatssecretaris van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bovenop de reeds in werking gezette maatregelen als de financiële ontprikkeling van VUT- en prepensioenregelingen, het invoeren van de sollicitatieplicht en het tot stand brengen van EVC-trajecten⁵ voor ouderen, zijn nieuwe



—Verdieping op het onderwerp—

maatregelen als de ‘stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid’ en het ‘landelijk meerjarenplan communicatietraject’ van de grond gekomen (TK, 2003-2004; TK, 2006-2007). Bovendien wordt er voortdurend onderzoek verricht naar verdere verruiming van huidige beleidsmaatregelen, zoals het onderzoek in 2004 naar de obstakels ten aanzien van de intersectorale mobiliteit (TK, 2003-2004). Omdat het nieuwe kabinetsstandpunt van 2004 een periode van drie jaar bestrijkt, wordt gedurende deze periode jaarlijks een voortgangsrapportage opgesteld waarin reeds in gang gezette beleidsmaatregelen worden geëvalueerd en eventueel aangepast. In termen van het schema van Sabatier en Jenkins Smith zijn het daarmee de secundaire aspecten (beleidsmaatregelen) die veelvuldig aan verandering onderhevig zijn.

Daarnaast komen er soms nieuwe overtuigingen bij en krijgen oude overtuigingen en mens- en organisatiebeelden meer de aandacht dan voorheen. Zo maakt het in 2007 afgesloten coalitieakkoord tussen CDA, ChristenUnie en PvdA in het nieuwe kabinet-Balkenende IV melding van principes als ‘gezamenlijke verantwoordelijkheid’, ‘afstemming van beleidskokers’ en ‘participatie in economisch en maatschappelijk opzicht’ (Coalitieakkoord, 2007). Specifiek betrokken op de vierde pijler van het coalitieakkoord, de pijler ‘sociale samenhang’, gaat het om het bevorderen van deze samenhang door gedeelde waarden, participatie, emancipatie en integratie (Coalitieakkoord, 2007). Ondertussen blijft het beeld dat mensen rationeel calculerende burgers zijn, bestaan. Het financieel onaantrekkelijk maken van vervroegde uittreedingsroutes als VUT en prepensioen, het zogeheten ‘afknijpbeleid’, krijgt namelijk veel aandacht en wordt dan ook gecontinueerd. Evenwel wordt deze financiële ontsprikkeling niet als ‘afdoende’ gezien. Het vormt namelijk louter een noodzakelijke voorwaarde. Werknemers in staat stellen om actief te blijven samen met het scheppen van een cultuur waarin doorwerken als normaal wordt beschouwd, wordt pas gezien als een voldoende voorwaarde (TK, 2003-2004). Gezien het schema van Sabatier en Jenkins Smith is het dus niet alleen de laag die het meest aan de oppervlakte ligt, de laag van de secundaire aspecten, die kan veranderen. Ook de beleidskernen en in mindere mate de normatieve en ontologische axioma’s kunnen veranderen. Een goed voorbeeld van een verandering in de beleidskern is het innemen van nieuwe kabinetsstandpunten die aangeven waar precies het accent zal worden gelegd. En een goed voorbeeld van een incrementele verandering in axioma’s wordt gevormd door de extra aandacht die principes als ‘gezamenlijke verantwoordelijkheid’, ‘ontkooking’ en ‘participatie’ krijgen in het nieuwe coalitieakkoord 2007. Blijkbaar dienen ook axioma’s, hoe fundamenteel ze ook zijn, vroeg of laat te worden bijgesteld.

2.4 De werknemer aan het woord: bereid om door te werken?

De Nederlandse overheid kan natuurlijk wel zichzelf ten doel stellen om werknemers langer te laten werken; het blijft echter nog maar de vraag of werknemers zichzelf ook daadwerkelijk langer zien werken. Met andere woorden: is de Nederlandse werknemer zelf wel bereid om langer te werken, bij voorkeur tot de leeftijd van 65 jaar? Teneinde het kabinetsbeleid te laten bekliven, is het immers niet alleen belangrijk dat er zorgvuldig opgezette beleidsmaatregelen tot stand worden gebracht, maar is het evenzo relevant dat



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

degenen die aan de beleidsmaatregelen worden onderworpen, zelf ook gericht zijn op het langer werken. Alleen indien ook werknemers zichzelf langer zien werken kan immers gericht beleid worden gemaakt die eventueel aangegeven belemmeringen daarbij uit de weg kan ruimen. Vandaar dat aansluitend op de uiteenzetting van enkele recente beleidsmaatregelen in paragraaf 2.3, in paragraaf 2.4 zal worden ingegaan op twee onderzoeksrapporten waarin de bereidheid van de Nederlandse werknemer om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar centraal staat. Naar analogie van het reeds aangebrachte onderscheid van het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ in een wils- en een vermogensaspect, zal om te beginnen in subparagraaf 2.4.1 de *wens* om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar aan de orde komen. Het *vermogen* om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar is gereserveerd voor een volgende subparagraaf, te weten subparagraaf 2.4.2. Aldus is het de bedoeling dat een bespreking van beide aspecten ertoe leidt dat een adequate indruk kan worden verkregen van de bereidheid van de Nederlandse werknemer om al dan niet door te werken tot de leeftijd van 65 jaar.

2.4.1 De wens om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar

Cijfers betreffende de wens om door te werken laten een stijgende lijn zien. In de afgelopen twee jaar heeft namelijk een steeds groter deel van de werkzame beroepsbevolking aangegeven tot het 65^{ste} levensjaar door te willen werken. Dit blijkt uit recente cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden dat in het kader van een gezamenlijk opgezet onderzoek door TNO en het CBS periodiek wordt uitgezet onder de werkzame beroepsbevolking van Nederland. Terwijl in 2005 nog 21% van de werknemers aangaf te willen doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar, was dit in 2006 opgelopen tot 26% van de werknemers (Smulders et.al., 2007: 9). Daarbij blijkt er tussen mannen en vrouwen geen significant verschil te bestaan: 25,3% van de vrouwen gaf in 2006 te kennen door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar tegenover 27,4% van de mannen. Ook tussen de leeftijdscategorieën is het verschil niet significant: van de 15-24-jarigen geeft 33,5% aan door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Dit, terwijl van de 25-54-jarigen, respectievelijk de 55-64-jarigen 25,2% en 26,8% dezelfde mening is aangedaan. Bovendien blijkt van 2005 op 2006 dit verschil tussen leeftijdscategorieën weinig te zijn veranderd: in alle leeftijdscategorieën is namelijk het percentage werknemers dat door wil werken tot het 65^{ste} levensjaar gegroeid.

Een uitsplitsing naar sector levert echter wel een significant verschil op. Zo staat de sector landbouw met 38,5% stipt op nummer één als het gaat om het percentage werknemers dat door wil werken tot de leeftijd van 65 jaar (Smulders et.al., 2007: 9). Hiermee incorporeert deze sector een significant groter percentage werknemers dat door wil werken tot het 65^{ste} levensjaar dan de andere sectoren. Verder zijn er noemenswaardige verschillen waarneembaar tussen de andere sectoren onderling. Na de sector landbouw komt de sector horeca (34,3%) die op de voet wordt gevolgd door de sector cultuur en overige diensten (31,0%). De laagste percentages worden gevonden bij achtereenvolgens de sectoren bouwnijverheid (18,3%), industrie (22,1%) en openbaar bestuur (23,1%). Sectoren als de zakelijke en financiële dienstverlening evenals de



sectoren onderwijs, gezondheidszorg en de overige sectoren behoren tot de middenmoot (Smulders et.al., 2007: 9).

2.4.2 Het vermogen om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar

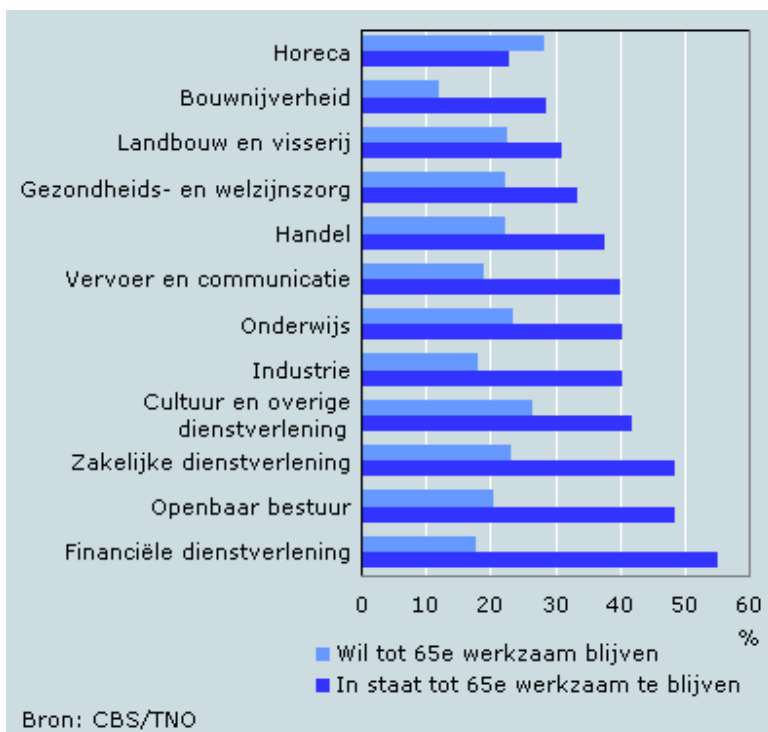
Percentages die betrekking hebben op het aandeel werknemers dat aangeeft door te willen werken geven weliswaar een indruk van de bereidheid om door te werken; percentages die betrekking hebben op het aandeel werknemers dat aangeeft door te kunnen werken doen dat ook. De wens om door te werken is immers niet hetzelfde als het vermogen om door te werken: waar de eerste graadmeter betrekking heeft op conatieve (=wils-) aspecten, heeft de tweede betrekking op de algehele welzijnstoestand (zie paragraaf 1.5). Daar beide aspecten niet per definitie onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, hoeven cijfers over de wens, respectievelijk het vermogen om door te werken niet aan elkaar gelijk te zijn. Een eerste blik op het staatje (zie figuur 2.1) van het Centraal Bureau voor de Statistiek genaamd *'Weinig animo om door te werken tot 65^e'* (2006) van de hand van Hupkens (CBS) en Van den Bossche (TNO) zorgt ervoor dat hieraan empirische steun kan worden gegeven. Gaat het bij het vermogen om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar nog om ongeveer 40% van de werknemers; bij de wens om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar kan dit percentage worden gehalveerd. Het gaat dan namelijk nog slechts om ongeveer 20% van de werknemers (Hupkens et.al., 2006). Hoewel het CBS-staatje zowel de wens als ook het vermogen door te werken tot het 65^{ste} levensjaar incorporeert, zal in deze subparagraaf slechts worden gefocust op het vermogen om door te werken. De wens om door te werken is immers al uitgebreid aan de orde gekomen in de vorige subparagraaf. Bovendien betreffen de daarin gebruikte percentages cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 die afkomstig zijn van een representatieve steekproef van de werkzame beroepsbevolking van Nederland. Hiermee doet deze enquête recht aan de gehele populatie werkzame mensen met een baan van ten minste twaalf uur per week wat inhoudt dat op basis van de cijfers een goed beeld van de perceptie van deze populatie rondom de wens om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar, is verkregen.

Het vermogen om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar is in het CBS-staatje alleen uitgesplitst naar bedrijfssector; over mogelijke verschillen tussen geslachten en leeftijdscategorieën kunnen derhalve geen uitspraken worden gedaan. Opvallend bij de uitsplitsing naar bedrijfssector is dat ook voor wat betreft het vermogen de bouwnijverheid tot de drie sectoren behoort waarin het percentage werknemers dat in staat is om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar, op een uiterst laag niveau uitkomt. Op de horeca na, waarvoor een percentage van ongeveer 23% geldt, kent de bouwnijverheid het laagste percentage werknemers dat in staat is om door te werken (ongeveer 28%) (Hupkens et.al., 2006). Behoorde de sector landbouw en visserij nog voor wat betreft de wens om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar tot de sectoren met de hoogste percentages (Smulders et.al., 2007); voor wat betreft het in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar komt hij op een derde plaats uit, direct onder de sector bouwnijverheid (Hupkens et.al., 2006). Aan het andere uiterste van de drie sectoren die de laagste percentages werknemers die in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste}



—Doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar—

levensjaar laten zien, staan de drie sectoren die de hoogste percentages werknemers die in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar hebben. Alle drie de sectoren zijn al eerder, te weten in de vorige subparagraaf, genoemd. Het betreft dan bijvoorbeeld de sector financiële dienstverlening die met een percentage van ongeveer 55% de kroon weet te spannen. Maar ook gaat het om de sector zakelijke dienstverlening die met een percentage van ongeveer 48% een tweede plaats deelt met de sector openbaar bestuur (Hupkens et.al., 2006).



Figuur 2.1 Doorwerken tot het 65^e levensjaar uitgesplitst naar bedrijfssector

Naar: Christianne Hupkens (CBS) en Seth van den Bossche (TNO), d.d. maandag 19 juni 2006.

2.5 Recapitulatie

In subparagraaf 2.1.4 werd gesteld dat er twee voorwaarden zijn ten aanzien van de vergroting van de (financiële) houdbaarheid van de eerste pijler: naast de voorwaarde dat meer mensen deel dienen te nemen aan het arbeidsproces, staat de voorwaarde dat meer mensen meer uren per week gaan werken en bovendien over het loon dat ze verdienen



—Verdieping op het onderwerp—

sociale premies afdragen. Daarbij werd aan het eind van diezelfde subparagraaf de toezegging gedaan dat in een volgende paragraaf zal worden gekeken in hoeverre aan deze voorwaarden zou kunnen worden voldaan. Paragraaf 2.2 stond dan ook in het teken van de uiteenzetting van participatiecijfers van ouderen. Hoewel oplopende participatiecijfers van onder meer Lautenbach en Cuijpers (2005) tekenen in de goede richting vormen, zijn er andere ontwikkelingen aan te wijzen die dit optimisme weten te overstemmen. Uitstroomcijfers, cijfers rondom de hardnekkigheid van uitkeringssituaties alsmede cijfers die wijzen op een beperkt animo voor het innemen van een voltijdse betrekking: ze vormen stuk voor stuk een schaduwzijde waarmee de positief gestemde participatiecijfers worden omringd. Daar komt bij dat percentages die wijzen op een groter aandeel werknemers dat door wil werken tot het 65^{ste} levensjaar onverlet laten dat significante verschillen in deze percentages optreden naar gelang de economische sector waartoe een werknemer behoort. Noemenswaardige verschillen tussen sectoren treden daarbij ook op indien cijfers over het vermogen om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar erbij worden betrokken. En omdat het vanuit realistisch oogpunt aannemelijk is te veronderstellen dat in iedere sector werknemers met een andere arbeidssituatie worden geconfronteerd, roepen de zojuist genoemde, al dan niet significante verschillen in percentages tussen sectoren vragen op aangaande de werkgebondenheid ervan. Niet alleen het al dan niet doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar, op te vatten als zowel het *willen* als ook *kunnen* doorwerken, vormt dan ook op basis van de paragrafen 2.2 t/m 2.4 praktisch gezien een interessant vraagstuk. De verbondenheid van zowel de bereidheid als ook het vermogen om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar met de aard van de arbeidssituationele aspecten is een evenzo, op praktisch niveau gezien, relevant vraagstuk. Het zou immers heel goed mogelijk zijn dat door een onderzoek over dit vraagstuk de reeds genoemde, al dan niet significante verschillen beter kunnen worden begrepen. Daarnaast kunnen andere factoren het doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar beïnvloeden. Op de manier waarop welke specifieke factoren aan de deelname van individuen aan het arbeidsproces ten grondslag kunnen liggen, zal in het volgende hoofdstuk de aandacht worden gevestigd. Daarin zullen namelijk enkele theoretische perspectieven de revue passeren waarbij tevens zal worden geprobeerd om het al dan niet (blijven) deelnemen van individuen aan betaalde en andere vormen van arbeid op theoretisch niveau inzichtelijk te maken.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Noten:

¹ Op de AOW-uitkeringen worden echter geen sociale premies doch wordt alleen belasting ingehouden. Daar de meeste mensen van 65 jaar en ouder louter een AOW-uitkering ontvangen, dragen zij derhalve niet bij aan de financiering van de AOW-uitkeringen.

² In deze subparagraaf zal slechts worden stilgestaan bij dat onderdeel van de tweede pijler, namelijk de opbouw van aanvullende pensioenrechten voor na het 65^{ste} levensjaar, dat ongeveer op hetzelfde moment als de AOW-uitkering wordt uitbetaald. Dit, omdat beide (zowel de AOW-uitkering als ook de periodieke bedragen in het kader van de aanvullende pensioenrechten) het inkomensniveau van een 65-plusser bepalen. Een verandering in de mogelijkheden tot uitbetaling van de één heeft daarbij ongetwijfeld consequenties voor de ander indien men, inkomsten uit de derde pijler niet meegeteld, het totale inkomen van een 65-plusser op een nagenoeg gelijk niveau wil houden. Uitbetalingen in het kader van VUT- en prepensioenregelingen geschieden daarentegen doorgaans niet op hetzelfde moment als de uitbetaling van zowel de AOW-uitkering als ook de aanvullende pensioeninkomsten, daar zij veelal voor het 65^{ste} levensjaar aan de rechthebbende ten deel vallen. Voor het inkomensniveau van de 65-plusser kunnen de uitbetalingen die geschieden in het kader van de VUT- en prepensioenregelingen daarom als ‘onbelangrijk’ worden gezien.

³ Indien meer mensen gaan werken, wordt de AOW-premie door meer mensen opgebracht. Wanneer deze mensen ook daadwerkelijk meer uren per week gaan werken, zal bij constanthouding van andere relevante factoren, meer loon worden genoten. Hierdoor kunnen deze mensen ook een hoger bedrag aan AOW-premie afstaan aan de overheid. Tezamen zorgen een groter wordende beroepsbevolking en een groter wordende groep mensen die meer uren per week gaat werken er derhalve voor dat de individuele AOW-premiedruk op een nagenoeg redelijk niveau kan blijven.

⁴ De FPU-uitkering is een uitkering waarop bepaalde groepen ambtenaren werkend in de publieke sector aanspraak kunnen maken indien ze voor de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken.

⁵ Het woord ‘EVC’ staat voor ‘Eigen Verworven Competenties’ en duidt op de kwalificaties die mensen door de jaren heen - bijvoorbeeld in een vroeger dienstverband - hebben verworven.



3. Sociaalwetenschappelijke onderzoeken en theoretische perspectieven

Als vervolg op het tweede hoofdstuk, zullen in dit derde hoofdstuk theoretische perspectieven rondom de deelname van individuen aan allerlei vormen van arbeid aan de orde komen. Waar mogelijk zal daarbij worden geprobeerd zowel nationale als ook internationale sociaalwetenschappelijke onderzoeken in de te bespreken theoretische perspectieven te plaatsen opdat een systematische indeling tot stand komt. Er wordt dus niet gekozen voor een bespreking van de theoretische perspectieven en van de keur aan sociaalwetenschappelijk onderzoek in chronologische volgorde, maar voor een bespreking ervan in thematische volgorde. Hiermee wordt beoogd theoretische inzichten en empirische onderzoeksbevindingen op een interessantere wijze te presenteren.

3.1 Drie theoretische perspectieven vooraf

De arbeidsparticipatie van ouderen kan in theoretisch opzicht worden begrepen vanuit verschillende stromingen. Veelal gaat het daarbij om theoretische stromingen die het al dan niet deelnemen van ouderen aan maatschappelijke activiteiten in de brede zin van het woord inzichtelijk proberen te maken. Hiermee wordt bedoeld dat niet alleen verklaringen worden aangedragen voor de deelname van ouderen aan betaalde vormen van arbeid, maar dat veelal ook de deelname van ouderen aan allerlei niet-betaalde vormen van arbeid, zoals vrijwilligerswerk, van een verklaring worden voorzien. De ene theoretische stroming gaat daar verder in dan de andere. Ook is niet elke theoretische stroming even consistent: sommige behelzen namelijk veel deelbenaderingen die het accent net iets anders leggen. In het vervolg van deze paragraaf zal allereerst in een drietal subparagrafen worden ingegaan op drie theoretische stromingen die onderdeel kunnen uitmaken van sociaalwetenschappelijke onderzoeken betreffende de deelname van ouderen aan allerlei vormen van arbeid. Na een korte evaluatie van deze stromingen, zal worden stilgestaan bij een vierde theoretische stroming die tevens de leidraad voor het in deze scriptie centraal gestelde, geïntegreerde theoretische perspectief vormt (zie subparagraaf 4.4.2). Voor alle vier de stromingen zoals omschreven in dit hoofdstuk, geldt dat zowel de benamingen als ook de inzichten ervan zijn ontleend aan Wiggers (2003).

3.1.1 De politiek-economische stroming: een institutionele benadering

De centrale redenering van deze benadering, die zijn wortels heeft in politiek-economische theoretische stromingen, is dat ouderen na verloop van tijd steeds meer buitengesloten zijn van maatschappelijke structuren en geen volwaardige deelnemer meer zijn van de maatschappij door vastgestelde leeftijdsgrenzen en het gelijkstellen van ouderen aan begrippen als onvermogen en improductiviteit. Hierdoor zal vooral de deelname aan betaalde vormen van arbeid afnemen naarmate de leeftijd vordert. De deelname aan niet-betaalde vormen van arbeid zal echter juist toenemen aangezien ouderen worden afgestoten van formele arbeidsstructuren en zijn aangewezen op niet-betaalde vormen van arbeid.



—*Doorwerken tot het 65ste levensjaar*—

Naast deze hoofdredenering zijn er twee deelbenaderingen die de tanende deelname van ouderen aan betaalde vormen van arbeid en de toename van de deelname aan niet-betaalde vormen van arbeid proberen te begrijpen vanuit een iets andere invalshoek. Concreet gaat het hierbij om een meer radicale, ook wel enigszins marxistisch getinte deelbenadering enerzijds en een meer gematigde, cultuursociologische deelbenadering anderzijds. De eerste deelbenadering is van politiek-economisch geëngageerde sociologen die de terugtrekking uit maatschappelijke structuren relateren aan ongelijke economische verhoudingen. Door toedoen van deze ongelijkheid zullen ouderen niet alleen meer zijn uitgesloten van de maatschappij, maar ook structureel afhankelijk worden gemaakt.

De tweede deelbenadering, die in een later stadium ontstond, is gematigder en verbindt de situatie waarin ouderen zijn uitgesloten van maatschappelijke structuren aan de sociaal-cultureel bepaalde grenzen van de ouderdom en de associatie van deze ouderdom met termen als onvermogen, improductiviteit en afhankelijkheid. Ouderdom is zodoende niet een fase die op basis van lichamelijke en mentale condities van ouderen van bepaalde leeftijdsgrenzen wordt voorzien, maar een fase die sociaal geconstrueerd is. Niet alleen de maatschappij, maar ook de overheid, de wetenschap, organisaties en de media dragen aan de totstandkoming van deze sociale constructie bij. Een implicatie van de sociale bepaaldheid van ouderdom is dat ouderen geen keus meer hebben, maar van bovenaf worden aangestuurd om zich op een bepaalde leeftijd terug te trekken door de structurele verankering van de leeftijdsgrenzen in wetten en voorzieningen die de deelname aan c.q. terugtrekking uit maatschappelijke structuren regelen. Daar komt bij dat, terwijl ouderen steeds langer gezond blijven en een hoger opleidingsniveau hebben behaald, de grenzen van de ouderdom meer en meer naar beneden worden bijgesteld waardoor steeds jongere ouderen tot de fase van de ouderdom worden gerekend.

Onbewust dragen toch ook ouderen uiteindelijk zelf bij aan de uitsluiting van maatschappelijke structuren. De vaststelling van de fase van de ouderdom aan de hand van sociaal-cultureel bepaalde leeftijdsgrenzen en de gelijkshakeling van ouderen met begrippen als onvermogen, improductiviteit en afhankelijkheid dringt vroeg of laat door tot het bewustzijn van mensen, ook tot die van ouderen zelf. Dit leidt ertoe dat ouderen daadwerkelijk een negatief zelfbeeld krijgen en denken dat zij daadwerkelijk minder productief zijn dan anderen wat vervolgens leidt tot een situatie waarin ouderen zichzelf gaan terugtrekken uit maatschappelijke structuren. Voor buitenstaanders betekent dit een bevestiging van het beeld dat zij over ouderen hebben. Een gevolgtrekking hiervan is dat ouderen conform dit beeld worden behandeld en dus in toenemende mate zullen worden buitengesloten.

Doordat de beeldvorming van ouderen structureel is verankerd en bovendien een zelfversterkend mechanisme als basis kent, lijkt het erop dat ouderen niets anders rest dan zich bij de bestaande beeldvorming neer te leggen. Volgens de politiek-economische stroming zijn er dan ook maar drie opties denkbaar, zoals het ontkennen of zelfs te lijf gaan van de negatieve beeldvorming. Van noemenswaardig belang is het hierbij wel dat het niet voor iedere oudere is weggelegd om van deze opties gebruik te maken. Ouderen met een hoge sociaaleconomische positie, een goede gezondheid en een omvangrijk sociaal netwerk verkeren doorgaans in een betere positie om iets aan de negatieve



beeldvorming en rolkapseling te doen dan ouderen met een lage sociaaleconomische positie en een slechte gezondheid. Verondersteld mag dan ook worden dat de sociale constructie van de ouderdom het gevaar in zich draagt dat er toenemende ongelijkheden tussen ouderen onderling gaan ontstaan.

De sociale constructie van de pensioneringsleeftijd in sociaalwetenschappelijk onderzoek

Nadat de politiek-economische stroming is beschreven, zal hieronder worden ingegaan op een onderzoek dat dateert uit de jaren '80 van de vorige eeuw waarin naar analogie van de inzichten van de politiek-economische stroming, leeftijds grenzen (en specifiek gezien daarbij de pensioneringsleeftijd) als een sociaal geconstrueerde entiteit wordt aanschouwd. Per functie zou de leeftijd waarop met pensioen wordt gegaan van tevoren worden vastgesteld waarop door politieke instanties wordt gereageerd door middel van het initiëren van beleidsmaatregelen die het mogelijk maken om daadwerkelijk op de gestelde leeftijd met pensioen te gaan. De relatie tussen pensioensystemen en de pensioneringsleeftijd verloopt daardoor in een andere richting dan doorgaans wordt verondersteld: de vastgestelde pensioneringsleeftijd bepaalt de structuur van de pensioensystemen in plaats van de invloed die pensioensystemen genereren op de pensioneringsleeftijd (Filer et.al., 1988).

Bij het in kaart brengen van de manier waarop de pensioneringsleeftijd van invloed is op de structuur van de pensioensystemen, wordt rekening gehouden met de baankenmerken. Uitgangspunt daarbij is dat de vastgestelde pensioneringsleeftijd van een functie in belangrijke mate samenhangt met de baankenmerken ervan. Hierdoor is verder onderzoek nodig naar zowel het precieze effect van de baankenmerken op de gemiddelde pensioneringsleeftijd als ook van hun effecten op de structuur van de pensioensystemen.

Voortvloeiend uit deze aannames worden op basis van een wiskundige modellering van de mogelijke rol van de baankenmerken met het oog op de gemiddelde pensioneringsleeftijd en de afstemming hierop van de pensioenstructuur, twee hypothesen tot stand gebracht. De eerste hypothese gaat er in de kern om dat de functies die worden gekenmerkt door stress, zwaar werk, coördinatievaardigheden, leereisen en flexibiliteit een gemiddeld lage pensioneringsleeftijd in de hand werken. Functies die worden gekenmerkt door het aanwenden van communicatievaardigheden zouden echter een gemiddeld hoge pensioneringsleeftijd in de hand werken (Filer et.al., 1988). De tweede hypothese is gestoeld op de idee dat de relatie tussen bepaalde baankenmerken en de pensioneringsleeftijd iets zegt over de pensioenstructuur. Met andere woorden zal er een bepaald verband moeten bestaan tussen de baankenmerken van een functie en de specifieke pensioenstructuur die bij deze functie hoort. Specifiek gaat het er dan om dat in functies met een gemiddeld lage pensioneringsleeftijd een hoger vervangingsratio¹ dient te bestaan dan in banen met een gemiddeld hoge pensioneringsleeftijd (Filer et.al., 1988).

Wanneer de empirische onderzoeksbevindingen erop worden nageslagen, blijkt dat beide hypothesen niet kunnen worden verworpen. De baankenmerken van een functie oefenen zowel een invloed uit op de gemiddelde pensioneringsleeftijd van een functie



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

(zie hypothese 1) als ook op de specifieke pensioenstructuur ervan (zie hypothese 2). Zo worden functies met belastende baankenmerken gekenmerkt door een gemiddeld laag vastgestelde pensioneringsleeftijd en wordt aansluitend daarop een specifieke pensioenstructuur ontwikkeld. De vervangingsratio is in functies met een gemiddeld laag vastgestelde pensioneringsleeftijd namelijk hoger dan in functies met een gemiddeld hoog vastgestelde pensioneringsleeftijd (Filer et.al., 1988).

De toepassing van de inzichten van de politiek-economische stroming zorgt ervoor dat deze empirische verbanden eenvoudig kunnen worden begrepen. Belastende baankenmerken kunnen namelijk - omwille van hun belastende karakter - moeilijkheden voor oudere werknemers genereren, aangezien oudere werknemers naarmate de leeftijd vordert als steeds minder productief en vermogend kunnen worden gezien. De gelijkschakeling van ouderen met deze principes gaat daarbij gepaard met een nauwkeurige afbakening van de leeftijd waarop uit het arbeidsproces dient te worden gestapt. De aanpassing van pensioenstructuren hierop laat zien dat de maatschappij zelf de sociale constructie van de pensioneringsleeftijd in stand houdt door 'improductieve' ouderen de mogelijkheid te bieden het arbeidsproces voortijdig te verlaten.

3.1.2 Het levenslopperspectief: een individualistische benadering

Van een geheel andere orde dan de zojuist besproken politiek-economische stroming, is het levenslopperspectief dat niet zozeer een institutionele, maar veel eerder een individualistische ondertoon heeft. In plaats van het toeschrijven van de uitsluiting van ouderen van maatschappelijke structuren aan de sociale constructie van de ouderdom die van bovenaf als een afdwingbare entiteit op ouderen wordt gelegd, wordt gewezen op het belang van de individuele levensloop van ouderen. Activiteiten die ouderen ondernemen, dienen dan ook te worden geplaatst binnen de voorliggende levensloop en de kansen en mogelijkheden die zich daarbinnen hebben voorgedaan. Daar ook binnen deze benadering diverse deelbenaderingen kunnen worden onderscheiden, zullen de hierna volgende alinea's worden gewijd aan het bespreken van deze deelbenaderingen.

Een eerste deelbenadering, ook wel aangeduid als de disengagementtheorie van Cumming en Henry (1961; aangehaald in: Wiggers, 2003), bouwt voort op de inzichten van Erikson (1950; aangehaald in: Wiggers, 2003) en gaat er in de kern om dat het zich terugtrekken uit maatschappelijke structuren een natuurlijk proces is. Naarmate mensen ouder worden, zullen ze namelijk steeds meer te maken krijgen met perioden waarin verlies, het nemen van afscheid evenals het zich onttrekken aan maatschappelijke verbanden centraal komt te staan. Dit zorgt voor een terugtrekking die natuurlijk verloopt waarin niet alleen de oudere zelf, maar ook de maatschappij een aandeel heeft. De maatschappij keert zich namelijk van haar kant ook van de ouderen af.

Voortbordurend op de kritiepunten die deze eerste deelbenadering heeft gekregen, is de activiteitentheorie tot stand gekomen die de relatie tussen het natuurlijke verval en de terugtrekking omdraait: de periode waarin ouderen te maken krijgen met verlies, afscheid nemen en natuurlijke aftakeling ligt niet ten grondslag aan de terugtrekking van ouderen uit maatschappelijke structuren, maar is het gevolg daarvan. Indien ouderen zich terugtrekken uit maatschappelijke structuren, zal dit eerder leiden tot



een snelle natuurlijke aftakeling dan indien ouderen blijven deelnemen. Het meedoen met belangrijke maatschappelijke activiteiten kan ervoor zorgen dat ouderen gezonder en langer leven. Net als de eerste deelbenadering, is ook deze tweede deelbenadering niet van kritiek gevrijwaard gebleven. Daarnaast heeft zij echter ook haar sporen achtergelaten in de positieve zin van het woord door een eerste aanzet te vormen tot de ontwikkeling van theorieën die de relatie tussen de deelname aan maatschappelijke activiteiten en een gezondere ouderdom proberen aan te scherpen.

Uitgaand van de invloed van gebeurtenissen van groepen ouderen van eenzelfde geboortecohort op het latere participatiepatroon van ouderen, kan worden uitgekomen op de generatietheorie van Becker (1989; aangehaald in: Wiggers, 2003). Centraal in deze theorie staat de redenering dat er zich binnen ieder geboortecohort andere mogelijkheden, kansen en gebeurtenissen hebben voorgedaan, wat een stempel drukt op de mogelijkheden en kansen die mensen behorend tot een bepaald geboortecohort hebben ten aanzien van de deelname aan maatschappelijke structuren. Toegepast op de situatie van ouderen in de vorige eeuw, kan worden gesteld dat - gezien over enkele decennia - elk volgend geboortecohort meer mogelijkheden en kansen heeft gehad dan het voorliggende cohort wat vervolgens heeft geleid tot een situatie waarbij jongere ouderen meer mogelijkheden en kansen hebben dan oudere ouderen.

Wanneer de participatiepatronen van ouderen gerelateerd blijven aan de situatie waarin groepen ouderen verkeren, maar indien daarbij afstand wordt gedaan van het principe van het geboortecohort, kan worden overgegaan op de bespreking van de kern van de sociale stratificatietheorieën. Binnen deze deelbenadering wordt de participatie van ouderen begrepen vanuit de combinatie van individuele en maatschappelijke mogelijkheden die verschillende groepen ouderen hebben. Hierbij is de sociale positie van een groep ouderen gedurende het leven van belang voor de mogelijkheden die ouderen op latere leeftijd hebben ten aanzien van de deelname aan maatschappelijke activiteiten. Daar positieve kenmerken een sterker onderling verband vertonen naarmate de leeftijd stijgt en dit ook voor negatieve kenmerken het geval is, is er sprake van een cumulatief effect voor wat betreft deze mogelijkheden. Dit betekent dat hoe ouder ouderen worden, hoe groter de onderlinge verschillen tussen hen met betrekking tot de mogelijkheden ten aanzien van de deelname aan maatschappelijke structuren worden².

Indien wordt gesproken over de arbeidsmarkt, is hierbij niet altijd sprake van eenzelfde soort arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt kan namelijk worden opgedeeld in verschillende deelmarkten waarbij iedere deelmarkt een andere groep banen incorporeert. Voor de mogelijkheden die groepen ouderen hebben ten aanzien van de deelname aan het arbeidsproces op latere leeftijd, is de erkenning van deze deelmarkten van groot belang. De deelmarkt waarop een werknemer zich gedurende zijn leven begeeft, kent namelijk een weerslag op de duur van de deelname op latere leeftijd. Zo lopen groepen werknemers die zich op de secundaire arbeidsmarkt bevinden het risico om vroegtijdig afgestoten te worden. Dit, terwijl groepen ouderen die zich op de primaire arbeidsmarkt bevinden, meer kansen hebben om op latere leeftijd nog steeds deel te nemen aan het arbeidsproces. Vanwege de opsplitsing van de arbeidsmarkt in verschillende deelmarkten en de consequenties dat dit heeft voor de mogelijkheden ten aanzien van de deelname op



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

latere leeftijd, wordt deze vierde deelbenadering doorgaans aangeduid als de ‘duale arbeidsmarkttheorie’.

In hedendaags onderzoek echter wordt veelal geleund op een andere deelbenadering waarin de sociale kringen c.q. netwerken waarvan iemand deel uitmaakt, centraal worden gesteld. Veelal wordt daar het begrip ‘sociale afstand’ in betrokken. Volgens Bakker (1992; aangehaald in: Wiggers, 2003) onderhouden de begrippen ‘sociale afstand’ en ‘sociale status’ een nauw verband met elkaar en bepaalt de sociale afstand ten opzichte van bepaalde sociale kringen de kans op het vinden van activiteiten waar ouderen deel aan kunnen nemen. Vooronderstelling van deze theorie van Bakker is echter wel dat de sociale kringen c.q. netwerken en de ermee gepaard gaande activiteiten min of meer constant blijven gedurende het leven van een individu.

De pensioneringsfase als onderdeel van de individuele levensloop in sociaalwetenschappelijk onderzoek

Om te laten zien hoe de fase waarin een individu met pensioen gaat, begrepen kan worden vanuit de individuele levensloop die eraan voorafging, wordt hier stilgestaan bij een studie van Reitzes, Mutran en Fernandez. De studie is gepubliceerd in het jaar 1998 in het tijdschrift *Social Science Quarterly* en omvat een onderzoek naar de relatie tussen de beslissing om met pensioen te gaan en de betekenis die deze nieuwe fase heeft voor een individu. Daarbij wordt de betekenis van deze nieuwe fase gezien vanuit de betekenis die andere levensfasen hebben voor een individu en wordt de beslissing om met pensioen te gaan geplaatst binnen de gehele individuele carrière van iemand. De beslissing om met pensioen te gaan, is daardoor niet zomaar een beslissing, maar een beslissing die sociaal geconstrueerd is. Het onderzoek van Reitzes, Mutran en Fernandez kan dan ook worden geschaard onder het paradigma van het symbolisch interactionisme, waarbij de betekenisconstructie van levensfasen en de veranderlijkheid hiervan centraal staat.

Het onderzoek dat door Reitzes, Mutran en Fernandez is verricht betreft een longitudinaal onderzoek in de periode 1992-1994. Zowel mannen als vrouwen tussen de 58-64 jaar die in 1992 minimaal 35 uur per week werkten en woonachtig waren in een bepaalde residentie, behoorden tot de populatie. Om een representatieve steekproef tot stand te brengen, is gebruikgemaakt van informatie uit persoonsregisters van de betreffende residentie. De respondenten die uiteindelijk tot de steekproef behoorden, werden halfjaarlijks opnieuw benaderd. Hierbij werd onder meer gekeken naar de ‘pensioenstatus’ van de respondenten waarmee wordt bedoeld dat werd bekeken of de werknemer inmiddels gepensioneerd was dan wel nog aan het werk zou zijn. Van noemenswaardig belang is verder dat de ‘werknemersrol’ als belangrijk onafhankelijk concept werd opgesplitst in een objectieve en een subjectieve dimensie. Daarbij hadden de variabelen ‘non-repetitiviteit’, ‘inhoud van het werk’ en ‘functie’ tot doel de objectieve dimensie te meten, terwijl de variabele ‘arbeidsatisfactie’ de subjectieve dimensie diende te weerspiegelen (Reitzes et al., 1998). Tezamen zorgen deze variabelen ervoor dat inzicht ontstaat in de betekenis dat het werk voor een individuele werknemer heeft.

Belangrijke bevindingen betreffende de relaties tussen de ‘werknemersrol’ en de ‘pensioenstatus’ hebben op de eerste plaats betrekking op de objectieve dimensie van het



concept zelf. Daarbij geldt dat hoe hoger de mate van ‘non-repetiviteit’ in het werk, hoe kleiner de kans is om met pensioen te gaan. Daarnaast blijkt dat hoe meer uren per dag met ‘tastbare elementen’ (in tegenstelling tot met mensen) wordt gewerkt, hoe groter de kans is om met pensioen te gaan. Over de subjectieve dimensie van het concept ‘werknemersrol’ kan overigens worden gezegd dat hoe meer tevreden een individu is met zijn baan, hoe kleiner de kans is om met pensioen te gaan (Reitzes et.al., 1998).

Net als bij het onderzoek van Filer en Petri (1988) het geval is, kunnen ook deze empirische verbanden begrijpelijk worden gemaakt door de inzichten van een theoretische stroming erop toe te passen. Gezien vanuit de inzichten van het levensloopperspectief zijn werknemers die geen repetitieve handelingen hoeven uit te voeren dan wel in geringe mate onderworpen zijn aan tastbare elementen van het werk, minder geneigd om met pensioen te gaan omdat zij individuele mogelijkheden hebben gehad om deze arbeidssituaties te ontlopen. Vanwege deze individuele mogelijkheden, eventueel in combinatie met maatschappelijke mogelijkheden, heeft werken meer betekenis voor een individu gekregen wat de betekenis van de pensioneringsfase in de schaduw ervan stelt. Door het aangrijpen van individuele mogelijkheden, kan dat werk worden verricht dat een individu wenst te verrichten en heeft het werk meer betekenis dan het eventueel met pensioen gaan.

3.1.3 Het rationale keuzemodel: een integratie van sociologische, economische en psychologische inzichten

Terwijl beide voorgaande benaderingen de nadruk leggen op ófwel structurele barrières (politiek-economische stroming), dan wel individuele mogelijkheden (levensloopperspectief), is er een derde benadering te onderscheiden waarin wordt gefocust op een algemene handelingstheorie teneinde de deelname van ouderen aan betaalde en niet-betaalde vormen van arbeid te begrijpen. Het gaat dan om het rationale keuzemodel, waar op basis van een combinatie van inzichten uit de sociologie, de economie en de psychologie verklaringen met een meer integraal karakter worden aangedragen. Zo wordt het inzicht waarbij onder invloed van de sociale constructie van de ouderdom ouderen min of meer in een bepaalde richting worden geduwd, treffend gecombineerd met het inzicht waarbij ouderen allerlei mogelijkheden, zogeheten ‘hulpbronnen’, ter beschikking staan. Dit wordt gedaan door een situatie van begrensde mogelijkheden te schetsen waarbinnen ouderen uit verschillende handelingsalternatieven kunnen kiezen. De uiteindelijk, rationeel gemaakte keuze voor een handelingsalternatief hangt af van de mate waarin een bepaalde handeling winstmaximalisatie kan opleveren. Daarbij is het van belang dat het rendement van een handeling de kosten van diezelfde handeling overtreft. Bovendien heeft winstmaximalisatie zowel betrekking op het optimaliseren van materiële als ook immateriële aspecten. Het rendement, maar ook de kosten die gepaard gaan met een bepaalde handeling worden dan ook in het licht van beide soorten aspecten gezien.

De uiteindelijke keuze die tot een bepaalde handeling leidt, is weliswaar rationeel van aard, maar dit hoeft helemaal niet te betekenen dat de keuze slechts door cognitieve aspecten wordt bepaald. Het maken van rationale keuzes kan namelijk ook inhouden dat



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

de keuze is beïnvloed door conatieve en affectieve aspecten van het menselijke brein. Daarnaast is de oudere mens niet een eenling in het maken van de uiteindelijke keuze. Gedurende het keuzeproces wordt hij namelijk verscheidene malen beïnvloed door de mensen met wie hij een nauwe relatie onderhoudt. Bij het begrijpen van de uiteindelijk gemaakte keuze kan het daarom ook van belang zijn om de belangen die deze mensen hebben in ogenschouw te nemen. De oudere mens houdt namelijk in de afweging van de kosten en de baten van de uiteindelijke keuze niet alleen met de eigen belangen, maar zeer zeker ook met de belangen van de significante anderen rekening.

Indien het streven van een ouder mens naar winstmaximalisatie specifiek wordt betrokken op de situatie waarin ouderen een beslissing dienen te nemen om al dan niet deel te blijven nemen aan betaalde c.q. niet-betaalde en allerlei andere vormen van arbeid, kan worden gesteld dat ouderen in de afweging van deze keus streven naar twee hoofddoelen: algemeen welbevinden en sociale waardering. Alvorens aan deze twee hoofddoelen tegemoet te komen, zal de oudere mens eerst enkele subdoelen, de zogenoemde ‘instrumentele doelen’, nastreven. Deze subdoelen kennen een uiteenlopend karakter en variëren van doeleinden op het vlak van de financiën tot doeleinden op het vlak van de persoonlijke waardering en de sociale evenals affectieve relaties.

Vroegtijdige pensionering als resultante van een rationele keus in sociaalwetenschappelijk onderzoek

Teneinde een voorbeeld aan te dragen van sociaalwetenschappelijk onderzoek waarin treffend duidelijk wordt gemaakt hoe het vroegtijdig verlaten van het arbeidsproces kan worden begrepen vanuit financiële motieven, zal hieronder uitgebreid worden ingegaan op een in de jaren '70 van de vorige eeuw verschenen studie van Quinn. Quinn probeert namelijk in zijn studie getiteld ‘*Job Characteristics and Early Retirement*’ (1978) verbanden te leggen tussen arbeidssituationele factoren, de gezondheidsstatus, de toekomstige financiële status en de pensioneringsleeftijd. Door de grote invloed van de toekomstige financiële status op de pensioneringsleeftijd, kan het tijdstip waarop een individu met pensioen gaat worden begrepen vanuit economische overwegingen. Hierdoor kan het vroegtijdige pensioneringsproces worden gezien als resultante van een rationele keus in materieel opzicht.

Het uitgangspunt in Quinns studie is dat arbeidssituationele factoren binnen het raamwerk van economische en medische motieven een rol spelen in de beslissing om vroegtijdig met pensioen te gaan. Aanleiding hiervoor vormt de volgens hem onderbelichte aandacht voor de rol van de arbeidssituationele factoren in andere onderzoeken. Quinn beoogt met zijn studie deze leemte op te vullen. Daarbij wordt, zoals het lijkt, geen ‘actorperspectief’³ gehanteerd, maar wordt te werk gegaan volgens de objectieve methode waarbij gezocht wordt naar het bestaan en de aard van statistische verbanden tussen arbeidssituationele factoren en de pensioenstatus door het onder controle houden van concepten als de gezondheidsstatus (health status) en de financiële status (pension eligibility c.q. social security status). De pensioenstatus wordt daarbij gemeten aan de hand van het percentage blanke, getrouwde mannen tussen de 58-63 jaar dat uit het arbeidsproces is gestapt. Arbeidssituationele factoren variëren van meer



arbeidsinhoudelijke aspecten, zoals het verrichten van een hele taak, tot aspecten die tot het domein van de arbeidsomstandigheden behoren. In dat laatste geval kan worden gedacht aan arbeidssituaties waarin fysiek zwaar werk dan wel stressvol werk wordt verricht.

Indien onderzoeksbevindingen erop worden nageslagen en louter wordt gekeken naar het verband tussen de arbeidssituationele factoren en de pensioenstatus, dan kan worden meegedeeld dat arbeidssituationele factoren op verschillende manieren een effect genereren op de beslissing om vroegtijdig uit het arbeidsproces te stappen. Zo is, indien de kans op het bezitten van het arbeidsinhoudelijke aspect 'verrichten van een hele taak' (whole activity) groot is, het percentage mensen dat uit het arbeidsproces stapt, kleiner dan het percentage 'uitstappers' indien de kans op het bezitten van dit aspect klein is. Daarnaast wordt, in vergelijking met de situatie waarbij de kans op een confrontatie met fysiek zware en andere ongunstige arbeidsomstandigheden klein is, in een situatie waarbij de kans op een confrontatie met fysiek zware en andere ongunstige arbeidsomstandigheden groot is, het percentage mensen dat uit het arbeidsproces stapt, opgeschroefd (Quinn, 1978).

Wanneer wordt gecontroleerd voor het concept gezondheidsstatus, ontstaat een complex beeld. Indien er gezondheidsbeperkingen zijn, blijven de relaties tussen de arbeidssituationele factoren en de pensioenstatus zoals ze hierboven zijn gesteld. Maar, wanneer er geen gezondheidsbeperkingen zijn, is dit niet altijd het geval. Voor sommige arbeidssituationele factoren maakt het voor het percentage mensen dat uit het arbeidsproces stapt, namelijk uit of er sprake is van een grote of kleine kans om met de betreffende factor te worden geconfronteerd. Opvallend daarbij is dat verbanden indruisen tegen de 'logische vooronderstellingen'. Zo is, indien er geen gezondheidsbeperkingen zijn, het percentage mensen dat uit het arbeidsproces stapt, groter wanneer er een verhoogde kans is op het moeten verrichten van een hele taak dan wanneer de kans hierop klein zou zijn (Quinn, 1978).

Naast de controle voor het effect van de arbeidssituationele factoren door het concept gezondheidsstatus, zijn de arbeidssituationele factoren ook blootgesteld aan een controle van hun effecten door het concept 'toekomstige financiële status'. Een aantal interessante verbanden kunnen daarbij worden opgenoemd. Op de eerste plaats gaat het, naast de zojuist weergegeven onderzoeksbevinding waarbij gezondheidsbeperkingen een belangrijke factor zijn in het uittredingsproces, voornamelijk om een verband waarbij de toekomstige financiële status ervoor zorgt dat mensen omwille van deze gezondheidsbeperkingen stoppen. Een ander interessant verband is dat het hierbij uitmaakt wat de arbeidssituationele factoren zijn (Quinn, 1978). Het komt er dan ook op neer dat de hierboven genoemde onderzoeksbevinding waarbij de arbeidssituationele factoren een rol spelen bij individuen met gezondheidsbeperkingen om uit het arbeidsproces te stappen, dit het meeste opgeld doet wanneer individuen ook iets hebben om op terug te vallen. Quinn concludeert hierbij dan ook dat het gerechtvaardigd is om het effect van de arbeidssituationele factoren op de pensioenstatus te bezien vanuit medische en economische motieven.

Aangekomen bij de toepassing van een theoretisch perspectief op voorgaande empirische verbanden, kan worden gesteld dat in het geval van de studie van Quinn het



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

rationele keuzemodel genoemde empirische verbanden inzichtelijk kan maken. Zo spelen het afwezig zijn van een hele taak, het onderworpen zijn aan belastende arbeidsomstandigheden en het hebben van gezondheidsbeperkingen een rol in de beslissing om vroegtijdig met pensioen te gaan, maar is hun invloed niet allesbepalend hierbij omdat in het licht van deze factoren het vroegtijdig met pensioen gaan niet als de meest rationele optie kan worden aanschouwd. Slechts indien de toekomstige financiële positie in ogenschouw wordt genomen, kan er sprake zijn van het maken van een rationele keus in materieel opzicht. Daarom kunnen beide factoren, de arbeidssituationele factoren enerzijds en de gezondheidsstatus anderzijds, pas leiden tot het definitief vroegtijdig met pensioen gaan indien de toekomstige financiële positie er rooskleurig uitziet. Een consequentie hiervan is dat onder meer het effect van de arbeidssituationele factoren geplaatsd dient te worden binnen een raamwerk waarin allereerst voor medische motieven en daarnaast zeer zeker ook voor economische motieven een prominente plaats is ingeruimd.

Het vroegtijdige pensioneringsproces geplaatsd in een situatie van begrensde mogelijkheden: een sociaalwetenschappelijk onderzoek over rationele keuzes in de ruime zin van het woord

In tegenstelling tot Quinn, kunnen de onderzoeksbevindingen van Wiggers worden begrepen vanuit het maken van een rationele keus in de meest ruime zin van het woord. Hiermee wordt bedoeld dat de onderzoeksbevindingen van Wiggers veel eerder dan bij Quinn het geval is, wijzen op het maken van een rationele keus in materieel en immaterieel opzicht. Bovendien vindt deze rationele keus plaats in een omgeving van begrensde mogelijkheden. Dit zorgt ervoor dat de inzichten van het rationele keuzemodel pas echt in hun volledigheid kunnen worden toegepast indien de onderzoeksbevindingen van Wiggers worden besproken. Met het in kaart brengen van deze onderzoeksbevindingen zal dan ook in de volgende alinea een begin worden gemaakt.

Alvorens echter enkele bevindingen uit het onderzoek van Wiggers aan bod te laten komen, wordt allereerst ingegaan op de doelstelling van haar onderzoek. Wiggers' onderzoek gaat namelijk niet alleen over de deelname van 55-plussers aan betaalde vormen van arbeid, maar behelst daarnaast de deelname van 55-plussers aan informele, onbetaalde vormen van arbeid en vrijwilligerswerk. Voor Wiggers is het van belang dat wordt onderzocht wat de restricties, condities en hulpbronnen voor ouderen zijn om deel te nemen aan betaalde, informeel onbetaalde vormen van arbeid en vrijwilligerswerk. Daarnaast zullen ontwikkelingen in deze restricties en condities alsmede in het participatiegedrag van ouderen worden achterhaald. Tot slot dienen condities voor verbetering van de mogelijkheden voor ouderen om deel te nemen in beeld te worden gebracht. Hierbij wordt een brede kijk gehanteerd op het palet aan factoren dat verantwoordelijk is voor het al dan niet deelnemen van ouderen aan de zojuist genoemde vormen van arbeid. Daar in de hier voorliggende scriptie echter alleen betaald werk centraal staat (zie paragraaf 4.3), zal specifieke aandacht uitgaan naar die factoren die ervoor zorgen dat ouderen niet meer deelnemen aan betaalde vormen van arbeid.



Een eerste, zeer interessante bevinding die in dit kader kan worden genoemd is dat aspecten van de arbeidssituatie een rol spelen bij het besluit van ouderen om niet meer deel te nemen aan betaalde vormen van arbeid. Daarbij kennen voornamelijk factoren als het ontbreken van zelfstandigheid in combinatie met lichamelijk zwaar werk en slechte arbeidsverhoudingen (vooral de slechte relatie met de leidinggevende) een drukkend effect op de hoogte van de pensioneringsleeftijd (Wiggers, 2003). Door de tijd heen en uitgesplitst naar geslacht, zijn er echter belangrijke verschillen waarneembaar. Zo neemt de invloed van het arbeidssituationele aspect 'lichamelijk zwaar werk' op de pensioneringsleeftijd steeds meer af. Het belang van de factor arbeidsverhoudingen daarentegen neemt steeds meer toe. In het bijzonder voor vrouwen weegt deze factor zwaar: slechte arbeidsverhoudingen hebben bij hen een grote impact op de hoogte van de pensioneringsleeftijd en leiden tot een lagere pensioneringsleeftijd. Voor mannen is het aspect van de zelfstandigheid belangrijk bij het al dan niet vroegtijdig uittreden: zij die veel zelfstandigheid hebben in het werk, blijven tot op hogere leeftijd deelnemen aan betaalde vormen van arbeid.

Naast aspecten van de arbeidssituatie, vormen ook gezondheidsproblemen een factor van betekenis voor het vroegtijdig met pensioen gaan. Volgens Wiggers blijkt uit haar onderzoek dat gezondheidsproblemen zelfs behoren tot de meest belangrijke restricties om tot op hoge leeftijd betaalde vormen van arbeid uit te kunnen oefenen. Wat deze factor verder zo relevant voor deze scriptie maakt, is dat ze samenhangt met arbeidssituationele aspecten. Gezondheidsproblemen komen namelijk het meest voor bij ouderen die onder meer te maken hebben gehad met beperkende arbeidssituationele omstandigheden (Wiggers, 2003). Daarnaast zijn het voornamelijk laag opgeleide ouderen, ouderen van het vrouwelijke geslacht evenals ouderen die tussen hun vijftigste en zestigste levensjaar stopten met werken die met gezondheidsproblemen kampen. Ofschoon gezondheidsproblemen een grote rol kan worden toebedeeld, blijkt, gezien over enkele decennia, de mate waarin gezondheidsproblemen een directe invloed genereren op het vroegtijdige pensioneringsproces minder te zijn geworden. Voor een deel houdt dit volgens Wiggers verband met de afnemende hoeveelheid lichamelijk zwaar werk onder jongere ouderen van het mannelijke geslacht. Maar ook het groter wordende aanbod financiële uittredingsregelingen dat het in het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw voor werknemers aannemelijk maakte om vroegtijdig te stoppen met werken, kan volgens haar meespelen.

Niet alleen op micro- en mesoniveau spelen factoren een rol bij het vroegtijdige pensioneringsproces van ouderen; ook op macroniveau is dit het geval. Het gaat dan om factoren die zich bevinden op het institutionele vlak zoals wettelijke regelingen van staatswege of beleid binnen arbeidsorganisaties. Het aanwezig zijn van financiële regelingen die het aantrekkelijk maken voor werknemers van onder de zestig jaar om vroegtijdig af te vloeien, vormen een goed voorbeeld van een factor die een lage pensioneringsleeftijd in de hand heeft gewerkt. Zeker tegen het einde van de vorige eeuw, vlak voordat het overheidsbeleid betreffende de financiële uittredingsregelingen werd gewijzigd en vroegtijdig afvloeien minder goed mogelijk werd gemaakt, was het een factor van betekenis (Wiggers, 2003). Wat betreft het beleid van arbeidsorganisaties, hierover kan worden gezegd dat de druk vanuit deze organisaties om ouderen te laten



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

afvloeien, zijn sporen heeft nagelaten op de daadwerkelijke, vroegtijdige uitstroom van ouderen. Werkgevers zouden niet zoveel heil zien in ouderen en hen als minder in te zetten, dure werknemers aanschouwen (Wiggers, 2003).

Voordat in een afsluitende alinea zal worden overgegaan tot de inpassing van de onderzoeksbevindingen in het rationele keuzemodel, wordt in deze alinea nog op een onderzoeksbevinding ingegaan. Het betreft de bevinding dat een gebrek aan motivatie van belang is bij de beslissing om vroegtijdig te stoppen met werken. Voor ouderen van onder de zestig jaar vormt een gebrek aan motivatie evenwel geen hoofdreden om uit het arbeidsproces te stappen. Anders is dit echter bij ouderen van boven de zestig jaar: voor hen kan een gebrek aan motivatie namelijk veel eerder als een directe oorzaak van vroegtijdige pensionering worden aangewezen. Het gebrek aan motivatie staat daarbij niet op zichzelf, maar hangt samen met de arbeidssituatie waarin een werknemer verkeert. Het al genoemde gebrek aan zelfstandigheid, het onderhevig zijn aan lichamelijk zwaar werk en het hebben van slechte arbeidsverhoudingen kunnen, indien er weinig tot niets wordt gedaan aan het onderhoud van het werk, leiden tot een verzwaring van het werk wat vervolgens de motivatie om aan de slag te blijven, kan verminderen (Wiggers, 2003). Dit wijst opnieuw in de richting van een belangrijk gegeven voor de hier voorliggende scriptie: de arbeidssituatie en de arbeidssatisfactie zijn nauw op elkaar betrokken ten aanzien van de beslissing om vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten. Duidelijkheid is alleen nog vereist voor zover het gaat om de precieze verhoudingen van de factoren ‘arbeidssituatie’ en ‘arbeidssatisfactie’ tot elkaar ten aanzien van het vroegtijdige pensioneringsproces (zie ook subparagraaf 1.4.3).

De arbeidssituatie, de gezondheidstoestand, de institutionele factoren en de motivatie: stuk voor stuk zijn het dus allemaal factoren die verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor het vroegtijdig met pensioen gaan van oudere werknemers. Althans, voor zover wordt gesproken over een terugtrekking van oudere werknemers uit betaalde vormen van arbeid. Informele, onbetaalde vormen van arbeid en vrijwilligerswerk zijn hier buiten de beschouwing gelaten.

Wat echter niet buiten de beschouwing zal worden gelaten, is de toepassing van, wederom, het rationele keuzemodel op genoemde empirische verbanden. Deze verbanden van Wiggers ten aanzien van de deelname van 55-plussers aan betaalde vormen van arbeid, kunnen immers eenvoudig in een theoretisch jasje worden gestoken, indien de inzichten van het rationele keuzemodel erop worden nageslagen. De gebrekkige zelfstandigheid, het lichamelijk zware werk evenals de slechte arbeidsverhoudingen: ze werken een lage pensioneringsleeftijd in de hand, omdat ze in belangrijke mate beperkingen vormen om betaalde arbeid tot op hoge leeftijd te kunnen uitoefenen. Indien voortdurend onderhoud van de arbeidssituatie niet tot de mogelijkheden behoort, kan de situatie zich voordoen dat de arbeid werknemers geen voldoening meer geeft en het daarom een rationele optie (in immaterieel opzicht) kan zijn om het arbeidsproces te verlaten. Zeker wanneer ziekten en slijtageverschijnselen zich gaan voordoen en de arbeid andere gezondheidsproblemen gaat opleveren, is het vanuit rationeel oogpunt bezien te begrijpen dat vroegtijdig met pensioen wordt gegaan. Ook wanneer er financiële uittredingsregelingen zijn die een goede financiële positie zonder te hoeven werken kunnen garanderen, is het vanuit rationeel oogpunt bekeken (in materieel opzicht bezien



althans) beter om te stoppen met werken. Juist indien dergelijke uittredingsregelingen minder toereikend worden gemaakt, is het des te meer een rationele keus om op het moment dat er nog net van geprofiteerd kan worden, gebruik van te maken en afstand te doen van het arbeidsproces.

3.1.4 De drie stromingen kritisch aanschouwd

Ofschoon elke benadering op zich vanuit een zelfgekozen invalshoek gegronde verklaringen aandraagt voor de mate waarin ouderen deelnemen aan allerlei maatschappelijke activiteiten, laat het onverlet dat elke benadering ook haar tekortkomingen heeft. Om nieuwe verklaringsmodellen te ontwikkelen, is het van het grootste belang dat aan deze tekortkomingen aandacht wordt geschonken. Alleen wanneer belangrijke omissies kenbaar worden gemaakt, kan hier immers van worden geleerd teneinde er bij de ontwikkeling van nieuwe verklaringsmodellen rekening mee te houden. Bovendien is het, om uiteindelijk de overstap naar de arbeidssociologische stroming te maken, relevant om een enkel woord te wijden aan mogelijke tekortkomingen van de drie zojuist besproken benaderingen. De keuze voor de arbeidssociologische stroming, de benadering die de leidraad voor het in deze scriptie centraal gestelde theoretisch perspectief vormt (zie paragraaf 4.4), wordt zodoende begrijpelijker.

In de politiek-economische stroming wordt de nadruk gelegd op institutionele factoren die een structurele barrière opwerpen voor ouderen om deel te nemen aan allerlei maatschappelijke activiteiten. Sociaal-cultureel bepaalde leeftijdsgrenzen bepalen de fase van de ouderdom en met deze fase worden bovendien allerlei beelden geassocieerd. Zo ontstaat het beeld dat een oudere werknemer minder productief zou zijn en in toenemende mate afhankelijk is waardoor hij steeds minder goed in staat zou zijn om activiteiten adequaat uit te oefenen. Via een zichzelf versterkend mechanisme wordt deze beeldvorming betreffende ouderen continu herbevestigd wat een blijvende uitstoot van ouderen uit maatschappelijke structuren in de hand werkt. Ouderen blijken hieraan nauwelijks iets te kunnen doen wat de mate waarin zij zelf zeggenschap hebben over hun eigen participatiegedrag in feite tot nul reduceert. Zij lijken louter aangestuurd te kunnen worden. Slechts een enkele oudere met een hoge sociaaleconomische positie is mogelijksterwijs in staat zich te verzetten tegen de heersende beeldvorming. Voor het overgrote deel van de ouderen echter, rest niets anders dan zich neer te leggen bij de beelden en zich ernaar te schikken.

Geheel aan het andere uiterste van het continuüm bevindt zich het levensloopperspectief: niet institutionele, maar individuele factoren zijn bepalend voor het participatiegedrag van ouderen. De unieke levensloop van iedere oudere drukt immers zijn stempel op de mogelijkheden die deze oudere heeft ten aanzien van het deelnemen aan maatschappelijke activiteiten. Gaat het bij de generatietheorie van Becker om de levensloop van een geboortecohort, bij de sociale stratificatietheorieën staat de levensloop van verschillende groepen ouderen, niet zozeer verbonden aan één specifiek geboortecohort, centraal en wordt aan deze levensloop en aan de gevolgen ervan uitgebreid aandacht besteed. Er wordt echter geen aandacht geschonken aan de macht van allerlei structurele barrières. Hoewel het volgens vele auteurs om kansen en



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

mogelijkheden gaat, waar soms maatschappelijk gebonden mogelijkheden mee worden bedoeld, blijft de invloed van de structurele barrières zoals diepgewortelde beeldvormingen verder buiten de beschouwing. Dit, terwijl het in het geval van de mogelijkheden niet om absolute mogelijkheden hoeft te gaan, maar om mogelijkheden die voortkomen uit de beperkingen die de omgeving oplegt. In feite is er dan sprake van ‘begrensdde mogelijkheden’. Vooralnog wordt hier met geen woord over gerept.

Anders is dit bij het rationele keuzemodel: binnen deze benadering wordt juist uitgegaan van de situatie van begrensdde mogelijkheden. Een begrenzing overigens, die tot stand komt door een wisselwerking van beperkingen (oftewel: structurele barrières) met hulpbronnen (oftewel: individuele mogelijkheden) vanuit de omgeving. Daarbinnen wordt dan een rationele keus gemaakt die op haar beurt ook weer vanuit verscheidene aspecten van het menselijke brein kan worden begrepen. Bovendien is een rationele keus niet alleen rationeel in de materiële betekenis van het woord. Ook allerlei immateriële aspecten dienen namelijk erkend te worden en mee te worden genomen bij het uiteindelijk kunnen begrijpen van de keus van een individu.

Deze veelzijdigheid van het rationele keuzemodel op verscheidene fronten maakt dat het model tegelijkertijd zowel een sterk als ook een zwak element incorporeert. Enerzijds wordt de keuze die voortkomt uit het aanbod van verscheidene handelingsalternatieven geplaatst binnen een situatie waarin niet alleen mogelijkheden, maar ook beperkingen zich voordoen. Anderzijds krijgt het begrip ‘rationeel’ verschillende dimensies aangemeten: het begrip rationeel kan slaan op het streven naar veel denkbare, materiële evenals op het streven naar allerlei immateriële aspecten. Daarbij komt de constatering dat een rationele keus niet louter door verstandelijke vermogens wordt vormgegeven, maar ook door conatieve en affectieve vermogens van het menselijke brein. Deze meervoudige veelzijdigheid van het rationele keuzemodel zorgt ervoor dat het een integratieve en veelomvattende benadering tegelijk is. De integratieve invalshoek op de eerste plaats kan worden gezien als een positief punt, aangezien pogingen worden ondernomen om vanuit een pluriforme invalshoek verklaringen aan te dragen. De veelomvattendheid op de tweede plaats kan echter als een zwak punt worden aangemerkt. Verklaringen dienen immers soms binnen een scherp afgebakend conceptueel model te worden gemaakt, waarbij veelal één invalshoek het best recht kan doen aan de formulering van strakke hypothesen die passen binnen het afgebakende conceptuele model. Deze behoefte aan één invalshoek is bijvoorbeeld groot binnen de hier onderhavige scriptie over het doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar gekoppeld aan de aard van het werk als het belangrijkste onafhankelijke concept. Voor de conceptuele modellen die hier centraal staan (zie de figuren 4.1 en 4.2), volstaat een invalshoek waarbij enerzijds het doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar kan worden begrepen vanuit de invloed van verscheidene arbeidssituationele aspecten en waarbij anderzijds dit doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar slechts wordt betrokken op betaalde vormen van arbeid. Allerhande verklaringsmodellen over abstracte structurele barrières dan wel individuele mogelijkheden dienen hierbij aan de kant te worden geschoven. Niet in de laatste plaats omdat in deze modellen veelal naast betaalde vormen van arbeid ook niet-betaalde en allerlei andere vormen van arbeid in de beschouwing worden betrokken en



bovendien de mogelijke invloed van de arbeidssituationele aspecten niet expliciet op de voorgrond wordt geplaatst⁴.

3.2 De arbeidssociologische stroming geëxpliciteerd

Nadat in de vorige paragraaf uitgebreid is ingegaan op drie theoretische stromingen, is het in deze paragraaf de bedoeling om een vierde theoretische stroming de revue te laten passeren. Naar analogie van de opbouw van de vorige paragraaf, zal ook hier allereerst inhoudelijk worden ingegaan op de theoretische invalshoek van waaruit de deelname van ouderen aan het arbeidsproces kan worden begrepen. Na de bespreking van twee internationale sociaalwetenschappelijke onderzoeken daarbij, zal een kritische reflectie op de vierde theoretische stroming plaatsvinden. Zodoende wordt beoogd om onder meer de keuze voor deze vierde theoretische stroming als leidraad voor het eigen geïntegreerde theoretische perspectief duidelijk kenbaar te maken. Daar wederom zowel de benaming als ook de inhoudelijke connotatie van het vierde theoretische perspectief is ontleend aan het werk van Wiggers (2003), zal in het vervolg van deze paragraaf geen gebruik worden gemaakt van bronverwijzingen tenzij informatie is ontleend aan werken van andere auteurs.

3.2.1 De arbeidssociologische stroming: een kwaliteit-van-de-arbeid benadering

Anders dan bij de politiek-economische stroming aan de ene kant en het levensloopsperspectief aan de andere kant het geval is, wordt bij de arbeidssociologische stroming de nadruk gelegd op factoren op het mesoniveau. Noch structurele barrières die aanwezig zijn in de maatschappij (macroniveau) noch individuele mogelijkheden die gerelateerd zijn aan de unieke loopbaan van een individu (microniveau) kunnen het al dan niet deelnemen van ouderen aan betaalde en niet-betaalde vormen van arbeid in voldoende mate inzichtelijk maken. Volgens de arbeidssociologische stroming dient namelijk de arbeidssituatie van een werknemer in oenschouw te worden genomen. Specifiek gezien gaat het dan om zowel de mogelijkheden als ook de beperkingen die zijn gelieerd aan een bepaalde arbeidssituatie. In de meeste gevallen is het daarbij de kwaliteit van de arbeidssituatie in het bijzonder waarom het gaat. In de terminologie van de arbeidssociologie⁵ wordt daarbij met de kwaliteit van de arbeidssituatie voornamelijk bedoeld op de kwaliteit van de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. Tezamen vormt de aard van deze vier componenten een graadmeter voor de kwaliteit van de arbeid.

Daarnaast wordt veelal ook gekeken naar de belastbaarheid van een individu⁶. Verondersteld wordt namelijk dat niet alleen de kwaliteit van de arbeidssituatie van belang is, maar dat ook de belastbaarheid van een individu een rol speelt bij het al dan niet deelnemen aan betaalde en niet-betaalde vormen van arbeid tot op hoge leeftijd. Veelal staan beide aspecten (de kwaliteit van de arbeidssituatie enerzijds en de belastbaarheid anderzijds) daarbij in wisselwerking met elkaar. Zo wordt aangenomen dat indien de belastbaarheid van een individu zich op een laag niveau bevindt en



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

tegelijkertijd het belastende karakter van de arbeidssituatie pregnant is, de arbeid minder lang kan worden verricht en vroegtijdige uitval tot de mogelijkheden behoort.

Aan deze vroegtijdige uitval van een individu kan echter wel iets worden gedaan. Door een goed onderhoud van de factor arbeid, waarbij de belastbaarheid van een individu wordt opgeschroefd en eventueel in combinatie hiermee belastende factoren in het werk zelf tot een minimum worden beperkt, kunnen arbeidsorganisaties de vroegtijdige uitval een halt toeroepen. Zo kan volgens Gelderblom en De Koning (1992) door de deelname van oudere werknemers aan cursussen, de ongunstige verhouding tussen de productiviteit en de beloning van oudere werknemers enigszins worden rechtgetrokken waardoor de economische levensduur van de arbeid kan worden verlengd. Daarnaast blijkt uit onderzoek van Groot en Maassen van den Brink (1997) dat de deelname aan bedrijfsgerelateerde scholingsmogelijkheden tot een bredere inzetbaarheid en een beter probleemoplossend vermogen van oudere werknemers leidt wat vervolgens de levensduur van de arbeid gunstig kan beïnvloeden.

Voor zover het over sociaalwetenschappelijke onderzoeken aangaande de inzetbaarheid van oudere werknemers gaat, is in het bijzonder het werk van Kerkhoff interessant te noemen. In zijn in 1991 verschenen boek *'Bedrijfsleven en vergrijzing: aanzetten voor een leeftijdbewust personeelsbeleid'* waarvan hij samen met Kruidenier de redactie vormt, wordt namelijk gesproken over het proces van 'relatieve veroudering' van werknemers. Hiermee wordt, vrij vertaald, het proces waarbij de vaardigheden en vermogens van werknemers steeds meer achterop raken bij de taakeisen, bedoeld⁷. Dit zorgt ervoor dat de zogeheten 'economische levensduur' van de arbeid korter wordt. Volgens Kerkhoff en Kruidenier (1991) houdt dit relatieve verouderingsproces niet slechts een aantal jaren stand, maar woekert het al decennia lang voort. Voor een groot deel is dit te wijten aan de geringe belangstelling voor en dientengevolge gebrekkige investering in de factor arbeid. Deze gebrekkige investering in de factor arbeid heeft daarbij betrekking op enerzijds gebrekkige investeringen in de kwaliteit van de arbeidssituatie en anderzijds gebrekkige investeringen ten aanzien van het belastbaarheidniveau. Zowel met betrekking tot de organisatie van functies en taken als ook met betrekking tot het onderhoud van arbeidskwalificaties, vonden namelijk - door de relatief geringe aandacht voor de kwaliteit van de arbeidssituatie vanuit een leeftijdsperspectief - weinig investeringen plaats, aldus Kerkhoff en Kruidenier. Het gevolg ervan is dat de kennis en kunde betreffende de arbeidsparticipatie van ouderen een achterstand heeft opgelopen. Daarnaast heeft zich een bepaalde houding ten opzichte van de arbeidsparticipatie van ouderen ontwikkeld die, niet in de laatste plaats, verankerd is geraakt in beleidsorganen. Het relatieve verouderingsproces van werknemers heeft daarmee geen tijdelijk karakter, maar kan in feite, om het in eigen woorden te formuleren, een structureel karakter worden aangemeten. Om het tij enigszins te keren, stellen Kerkhoff en Kruidenier voor om een verouderingsaudit te ontwikkelen waarbij het objectiveren en herkennen van verouderingsprocessen centraal dient te worden gesteld. Deze verouderingsaudit kan daarbij op verschillende analyseniveaus gestalte krijgen. Zo kan worden geïnvesteerd in de ontwikkeling van maatregelen voor een team van werknemers, maar kan ook worden gedacht aan het uitdenken van maatregelen voor een individuele werknemer. Ongeacht het specifieke analyseniveau, gaat het er vooral om dat



een open zienswijze wordt gehanteerd waarbij van gevestigde zienswijzen en andere formalismen wordt afgestapt. De toekomst hangt namelijk niet af van het aanhangen van deze zienswijzen en formalismen, maar, zoals Kerkhoff en Kruidenier het zelf verwoorden, ‘van het vermogen om de menselijke vrijheid aan het front van de ontwikkelingen te handhaven’ (Kerkhoff et.al., 1991: 201).

De verschuivende aantrekkelijkheid van een functie als de spil van het vroegtijdige pensioneringsproces

Naar analogie van de politiek-economische stroming, het levensloopperspectief en het rationele keuzemodel, zullen ook in het kader van de arbeidssociologische stroming een aantal sociaalwetenschappelijke onderzoeken worden besproken. Een eerste onderzoek dat daarbij aan bod zal komen, betreft een Amerikaans onderzoek van Hayward dat in een artikel getiteld ‘*The Influence of Occupational Characteristics on Men’s Early Retirement*’ in het sociaalwetenschappelijke tijdschrift *Social Forces* in 1986 is verschenen. De voornaamste doelstelling van het onderzoek is het in kaart brengen van de manier waarop arbeidssituationele factoren een invloed genereren op de beslissing om vroegtijdig uit te treden. Daarbij tracht Hayward de aard van zowel het onafhankelijke als ook het afhankelijke effect van deze arbeidssituationele factoren vast te stellen. Gaat het bij het onafhankelijke effect om de manier waarop arbeidssituationele factoren van invloed zijn; bij het afhankelijke effect daarentegen gaat het erom te achterhalen of de arbeidssituationele factoren garant kunnen staan voor de invloed van, volgens Hayward, traditionele determinanten van het vroegtijdige pensioneringsproces zoals de gezondheidsstatus en de toekomstige pensioenstatus (Hayward, 1986). Door middel van het inzicht in beide effecten wordt beoogd aan de voornaamste doelstelling tegemoet te komen.

Voor Hayward is het louter vaststellen van empirische verbanden niet het enige wat telt: minstens zo belangrijk is het inkaderen van de verbanden in een theoretisch perspectief. Voortbordurend op onderzoek waarin de baanmobiliteit kan worden begrepen vanuit de idee dat functies op een bepaalde manier aantrekkelijk zijn voor verschillende categorieën mensen, wordt geprobeerd het vroegtijdige pensioneringsproces te begrijpen vanuit de moeilijkheden die mensen ervaren in hun werk, de aspecten waaraan ze tevredenheid kunnen ontleen en de mogelijkheden die ze hebben om langer door te gaan met werken. Deze drie aspecten vormen de kern van de *occupational attractiveness-theory* door een ‘*opportunity structure*’ te creëren waarbinnen belangrijke beslissingen worden genomen ten aanzien van het vroegtijdig met pensioen gaan (Hayward, 1986).

Alvorens kort in te gaan op enkele interessante bevindingen waar de inzichten van de *occupational attractiveness-theory* op kunnen worden toegepast, zal eerst iets worden gezegd over de manier waarop de concepten zijn geoperationaliseerd. De arbeidssituationele factoren omvatten veelal meerdere dimensies en ook bij Hayward is dit het geval. Baankenmerken zijn bij hem dan ook gemeten aan de hand van vier schalen. Het gaat dan achtereenvolgens om de schalen ‘*substantive complexity*’, ‘*manipulative skill*’, ‘*physical & environmental demands*’ en ‘*social skill*’. De



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

gezondheidsstatus op haar beurt wordt bepaald door de mate waarin iemand gezondheidsbeperkingen ervaart en de toekomstige pensioenstatus wordt bepaald aan de hand van het beschikbaar zijn van überhaupt een pensioenvorm (Hayward, 1986). In het kader van de *occupational attractiveness-theory* worden twee groepen ouderen onder de loep genomen: degenen die met pensioen zijn gegaan voor de leeftijd van 62 jaar en degenen die met pensioen zijn gegaan in de leeftijd van 62-64 jaar. Zodoende kan worden bekeken of voor beide leeftijdscategorieën andere arbeidssituationele factoren verantwoordelijk zijn voor het vroegtijdige pensioneringsproces.

Indien de empirische onderzoeksbevindingen voor wat betreft de arbeidssituationele factoren erop worden nageslagen, dan blijkt dat voor beide leeftijdscategorieën inderdaad andere arbeidssituationele factoren het vroegtijdige pensioneringsproces in de hand hebben gewerkt. Voor degenen die met pensioen zijn gegaan voor de leeftijd van 62 jaar zijn namelijk de sociale en manipulatieve vaardigheden van een functie evenals het loon van belang geweest. Waar er bij de sociale vaardigheden en het loon sprake is van een positief verband en meer sociale vaardigheden c.q. een hoger loon voor een vroegtijdige pensionering hebben gezorgd, is er in het geval van de manipulatieve vaardigheden sprake van een negatief verband: hoe meer manipulatieve vaardigheden (vaardigheden ten aanzien van het werken met objecten in plaats van met mensen) moeten worden aangewend, hoe kleiner de kans op vroegtijdige pensionering (Hayward, 1986). Voor degenen die met pensioen zijn gegaan tussen het 62^{ste} en 64^{ste} levensjaar, kunnen echter iets andere verbanden worden gevonden. Voor hen wordt namelijk de mate waarin de functie complex van aard is steeds belangrijker voor de beslissing om vroegtijdig met pensioen te gaan. Dit verband is daarbij negatief van aard: hoe complexer de functie, hoe kleiner de kans om vroegtijdig met pensioen te gaan. Daarnaast gaat het bestaan van verplichte pensioenvoorzieningen evenals het lidmaatschap van een vakbond een steeds grotere rol spelen (Hayward, 1986).

Niet alleen de arbeidssituationele factoren oefenen een invloed uit op het vroegtijdige pensioneringsproces; de factor gezondheidsstatus doet dat ook. Voor wat betreft het effect dat de factor gezondheidsstatus genereert op het vroegtijdige pensioneringsproces, kan worden gezegd dat voor beide leeftijdscategorieën geldt dat dit effect significant te noemen is. Ook wanneer de arbeidssituationele factoren in de beschouwing worden betrokken en hiervoor wordt gecontroleerd, gaat dit argument op. Het verband tussen de gezondheidsstatus en het vroegtijdig met pensioen gaan is daarbij onmiskenbaar positief van aard: indien er gezondheidsbeperkingen zijn, neemt de kans om vroegtijdig met pensioen te gaan, toe (Hayward, 1986).

Daarnaast is ook de toekomstige pensioenstatus als factor zijnde van invloed op het vroegtijdige pensioneringsproces. In tegenstelling tot de situatie bij de factor gezondheidsstatus, is de situatie bij deze factor iets ingewikkelder. Voor degenen die voor het 62^{ste} levensjaar met pensioen zijn gegaan, geldt namelijk dat de factor pensioenstatus in wisselende mate van gering belang is geweest. Alleen het aanwezig zijn van pensioenregelingen die via de werkgever zijn geregeld, blijken een significante, positieve bijdrage te leveren aan de beslissing om vroegtijdig te stoppen met werken: het bestaan van deze regelingen vergroot namelijk de kans op vroegtijdige uitstroom. De bijdrage blijft bestaan wanneer wordt gecontroleerd voor de arbeidssituationele factoren,



alleen wordt onder invloed van deze factoren het verband afgezwakt (Hayward, 1986). Voor de 62-64-jarigen gaat eenzelfde argument op: ook bij hen blijkt de aanwezigheid van pensioenregelingen die via de werkgever zijn geregeld een significant, positief effect te hebben op het vroegtijdig met pensioen gaan. Bovendien wordt dit effect wederom getemperd onder invloed van verschillende arbeidssituationele factoren. Voor wat betreft het bestaan van overige pensioenregelingen geldt daarentegen dat de factor ‘toekomstige pensioenstatus’ in eerste instantie, voor de 62-64-jarigen althans, een significant, positief verband onderhoudt met het vroegtijdige pensioneringsproces, maar dat bij controle voor de invloed van de arbeidssituationele factoren dit verband nog nauwelijks aanwezig is (Hayward, 1986). Mogelijkerwijs staan de arbeidssituationele factoren in voor dit verband, maar mogelijkerwijs ook kan het verband, al dan niet gedeeltelijk, worden beïnvloed door andere factoren. Hayward laat dit in het midden. Volgens hem is het in ieder geval zo dat de factor ‘toekomstige pensioenstatus’ als traditionele determinant van het vroegtijdige pensioneringsproces een kleinere rol kan worden aangemeten dan veelal in andere sociaalwetenschappelijke onderzoeken wordt verondersteld.

De vraag die resteert en beslist een antwoord verdient, is de vraag hoe bovengenoemde empirische verbanden kunnen worden begrepen vanuit de inzichten van de arbeidssociologische stroming en als afgeleide daarvan de *occupational attractiveness-theory*. De sociale vaardigheden, de manipulatieve vaardigheden en de mate van complexiteit werken immers niet voor niets door op de beslissing om vroegtijdig met pensioen te gaan. Sociale vaardigheden bijvoorbeeld doen een beroep op de verbale vermogens van een oudere werknemer die kunnen verminderen wanneer de lichamelijke gezondheidstoestand naarmate de leeftijd vordert verder verslechtert. Deze vermindering van de verbale vermogens leidt vervolgens tot een lager belastbaarheidniveau wat ervoor kan zorgen dat de huidige functie waarin dergelijke verbale vermogens dienen te worden aangewend, minder gemakkelijk uitgeoefend kan worden. Ten aanzien van het uitoefenen van de functie zijn met andere woorden steeds meer beperkingen aanwezig. Hierdoor kan de functie zijn aantrekkelijkheid voor de oudere werknemer verliezen wat de oudere werknemer vervolgens doet besluiten om uit het arbeidsproces te stappen en vroegtijdig met pensioen te gaan. Dat in tegenstelling tot sociale vaardigheden, manipulatieve vaardigheden geen vroegtijdige pensionering in de hand werken, kan worden verklaard door het aanwezig zijn van een correcte afstemming tussen de manier waarop deze vaardigheden moeten worden aangewend en het opleidingsniveau van een oudere werknemer. Doordat de oudere werknemer doet waarvoor hij is opgeleid, hoeft het belastbaarheidniveau niet te dalen en zal het aanwenden van manipulatieve vaardigheden op de werkplek niet voor problemen met betrekking tot het uitoefenen van de huidige functie zorgen. De oudere werknemer kan dientengevolge langer in de functie werkzaam blijven.

Voor wat betreft de complexiteit van het werk, dient pas op de plaats te worden gemaakt. Terwijl voor de oudere werknemer van net onder de 62 jaar de complexiteit van het werk nauwelijks van belang is ten aanzien van het uitoefenen van de functie, vormt de complexiteit van het werk voor de oudere werknemer in de leeftijd van 62-64 jaar een factor van betekenis. Dit kan komen doordat met de complexiteit van het werk bepaalde mogelijkheden en beperkingen gepaard gaan die verband houden met



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

leeftijdsgelateerde belastbaarheidsaspecten. Voor werknemers bij wie de productiviteit gerelateerd is aan ervaring en kennis, bieden arbeidssituaties waarin scholingstrajecten aanwezig zijn en het mogelijk is om zelf het werktempo evenals de -volgorde te bepalen, mogelijkheden om de functie op prettige wijze langer uit te oefenen. Zeker in het geval een werknemer ouder wordt en meer tijd nodig kan hebben om kennis tot zich te nemen evenals te gebruiken bij zijn dagelijkse werkzaamheden, gaat dit argument op.

Vrijwillige en onvrijwillige vormen van vroegtijdige pensionering: een functie van een opeenstapeling van push- , pull- en jumpfactoren

Naast een Amerikaans onderzoek, zal ook een Europees onderzoek de revue passeren. Hierbij zal worden teruggevallen op een recent gepubliceerd onderzoek van de Noorse onderzoekers Morten Blekesaune en Per Erik Solem. Hun artikel '*Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior*' dat in 2005 is gepubliceerd in het tijdschrift *Research on Aging* gaat namelijk over de invloed van arbeidssituationele factoren op het vroegtijdig belanden in vrijwillige en onvrijwillige pensioenvormen. Theoretisch uitgangspunt bij deze invalshoek is dat in de arbeidssituatie push- , pull- en jumpfactoren besloten liggen. Pushfactoren gaan over de mate van afstemming tussen de vereisten van een functie en de capaciteiten van een individu, pullfactoren stellen de mate waarin pensioenregelingen het huidige inkomen kunnen ondervangen centraal en jumpfactoren ten slotte gaan over de beperkingen en resterende aantrekkelijkheid van een functie versus de mogelijkheden en aantrekkelijkheid van het hebben van vrije tijd wat doorgaans gepaard gaat met de pensioneringsfase (Blekesaune et.al., 2005). Daar dit theoretische uitgangspunt parallellen vertoont met de inzichten die ontleend kunnen worden aan de arbeidssociologische stroming (zie subparagraaf 3.2.1), zal in het navolgende meer diepgaand op het onderzoek van Blekesaune en Solem worden ingegaan.

Blekesaune en Solem hebben niet zomaar een onderzoek opgestart naar de invloed van arbeidssituationele factoren op het vroegtijdige pensioneringsproces. De toenemende vergrijzing van de bevolking en de tegelijkertijd afnemende omvang van de beroepsbevolking in OECD-landen, vormen volgens Blekesaune en Solem maatschappelijke ontwikkelingen die de betaalbaarheid van de pensioensystemen onder druk kunnen zetten. Volgens hen vragen deze financieringsproblemen om oplossingen zoals het verschuiven van de leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan. Voor Blekesaune en Solem is het door het inkaderen van het vroegtijdige pensioneringsproces in push- , pull- en jumpfactoren vooral interessant om daarbij de arbeidssituatie waarin werknemers verkeren, onder de loep te nemen. Daartoe wordt het concept '*working conditions*' in de arm genomen, dat op zijn beurt wordt geoperationaliseerd door middel van de variabele '*work strains*' (arbeidsbelasting). Deze variabele is vervolgens opgesplitst in drie dimensies, te weten: *physical strains* (fysieke arbeidsbelasting), *job stress* (werkstress) en *low autonomy* (lage mate van autonomie). Voor zowel mannen als ook vrouwen in de leeftijd van 60-67 jaar wordt vervolgens onderzocht in hoeverre deze arbeidssituationele aspecten van invloed zijn op de specifieke - vrijwillige dan wel onvrijwillige - pensioenvorm waarin zij terecht zijn gekomen.



Een allereerste onderzoeksbevinding heeft betrekking op de invloed van de factor ‘fysieke arbeidsbelasting’ op enerzijds het belanden in de vrijwillige pensioenvorm en anderzijds het belanden in de onvrijwillige pensioenvorm. Voor wat betreft de vrijwillige pensioenvorm, kan worden geconcludeerd dat alleen voor mannen van het niveau van de fysieke arbeidsbelasting een significant te onderkennen invloed uitgaat op het belanden in een dergelijke pensioenvorm. Hierbij blijkt er sprake te zijn van een negatief verband: hoe groter de fysieke arbeidsbelasting, hoe kleiner de kans om in een vrijwillige pensioenvorm te geraken. Voor vrouwen gaat er van het niveau van de fysieke arbeidsbelasting echter een licht positieve invloed uit die niet significant is (Blekesaune et.al., 2005). In tegenstelling tot deze tegen elkaar indruisende onderzoeksbevindingen aangaande de vrijwillige pensioenvorm, lopen voor wat betreft de onvrijwillige pensioenvorm de onderzoeksbevindingen meer in lijn met elkaar. Zowel voor mannen als ook voor vrouwen geldt namelijk dat bij een oplopend niveau van de fysieke arbeidsbelasting, de kans om in een onvrijwillige pensioenvorm terecht te komen wordt verhoogd. Voor beide geslachten is dit verband tussen het niveau van de fysieke arbeidsbelasting en het geraken in een onvrijwillige pensioenvorm significant (Blekesaune et.al., 2005).

Een tweede onderzoeksbevinding gaat over de relatie tussen de mate van werkstress en de kans om in een vrijwillige dan wel onvrijwillige pensioenvorm te vervallen. Het beeld dat hier gegeven kan worden, zit ingewikkelder in elkaar dan bij de fysieke arbeidsbelasting het geval is. Hoewel met betrekking tot de vrijwillige pensioenvorm voor zowel mannen als ook vrouwen geldt dat bij een hoge mate van werkstress de kans om vroegtijdig in de vrijwillige pensioenvorm te belanden wordt verkleind, geldt met betrekking tot de onvrijwillige pensioenvorm een dergelijk negatief verband alleen voor vrouwen. Bij de mannen leidt een hoge mate van werkstress namelijk tot een iets grotere kans om vroegtijdig met de onvrijwillige pensioenvorm in aanraking te komen. Slechts het negatieve verband tussen de mate van werkstress en het terechtkomen in de vrijwillige pensioenvorm bij de mannen is significant; de andere drie genoemde verbanden zijn dat niet (Blekesaune et.al., 2005).

Een laatste onderzoeksbevinding houdt verband met de mate waarin er sprake is van een laag niveau van autonomie in het werk. Op het vlak van deze dimensie worden naar analogie van de onderzoeksbevindingen uit de vorige alinea weinig eenduidige relaties aangetroffen. Alleen voor mannen werkt de mate waarin er sprake is van een laag niveau van autonomie in het werk, significant door op de kans om vroegtijdig met pensioen te gaan. Dit significante verband gaat voor zowel de vrijwillige als ook de onvrijwillige pensioenvorm op en is positief van aard: hoe minder autonomie in het werk aanwezig is, hoe groter de kans is om in een vrijwillige respectievelijk onvrijwillige pensioenvorm te geraken (Blekesaune et.al., 2005). Voor vrouwen daarentegen blijkt de mate waarin er sprake is van een laag niveau van autonomie in het werk nauwelijks door te werken op de kans om vroegtijdig met pensioen te gaan, hetzij vrijwillig, hetzij onvrijwillig. Waar in het geval van de vrijwillige pensioenvorm nog sprake is van een licht positief verband en geldt dat hoe minder autonomie in het werk aanwezig is, hoe groter de kans is om vroegtijdig in deze pensioenvorm te vervallen, komt het er bij de onvrijwillige pensioenvorm op neer dat hoe minder autonomie in het werk aanwezig is,



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

hoe kleiner de kans zal zijn om met deze laatstgenoemde pensioenvorm te maken te krijgen (Blekesaune et.al., 2005).

Voor de laatste keer zullen ter afsluiting van de bespreking van een sociaalwetenschappelijk onderzoek, de empirische verbanden worden onderworpen aan de inzichten van een theoretisch perspectief. In dit geval zullen, net als bij Hayward het geval was, de inzichten van de arbeidssociologische stroming worden toegepast. Echter, er zal daarbovenop gebruik worden gemaakt van inzichten uit andere, eerder aan de orde gekomen stromingen. Dit, omdat Blekesaune zelf zijn onderzoeksbevindingen probeert in te kaderen in meerdere theoretische benaderingen en de inzichten van verschillende stromingen hierbij door elkaar heen gebruikt⁸. Zodoende kan eenvoudig worden ingezien dat de verschillen tussen diverse benaderingen eerder gradueel dan absoluut van aard zijn.

Bij het bepreken van de allereerste onderzoeksbevindingen, kwam al even naar voren dat het niveau van de fysieke arbeidsbelasting voor zowel mannen als ook vrouwen significant bijdraagt aan de kans om vroegtijdig onder het juk van de onvrijwillige pensioenvorm te worden gesteld. Dit kan logisch worden verklaard door de afnemende belastbaarheid van een oudere werknemer te relateren aan de druk die van de fysieke arbeidsomstandigheden uitgaan. Naarmate mensen ouder worden en eventueel gezondheidsproblemen gaan ervaren, wordt de kans groot dat de belastbaarheid hieronder zal leiden: een individu is kwetsbaarder en kan minder hebben. Indien de persoon in kwestie dan moet werken in een situatie met fysiek zware arbeidsomstandigheden, kan dit zijn tol gaan eisen. Het gevolg is dat het werk niet meer uitgeoefend kan worden en het individu niets anders rest dan onvrijwillig met pensioen te gaan. Voor het vrijwillig met pensioen gaan tellen de arbeidsomstandigheden ook mee en het waargenomen negatieve verband bij mannen kan hierbij worden begrepen door het mechanisme waarbij de ene pensioenvorm de andere uitsluit. Mannelijke werknemers met fysiek zware arbeidsomstandigheden, kunnen al vroegtijdig eruit door te belanden in een onvrijwillige pensioenvorm. Op vrijwillige uittredingsroutes hoeft, om vroegtijdig eruit te gaan, geen beroep meer te worden gedaan. Ook kan het zo zijn dat voor mannen vrijwillige uittredingsroutes weinig te bieden hebben. Het kan derhalve een rationele keuze zijn om door te blijven werken. Voor vrouwen geldt echter dat zij bij fysiek zware arbeidsomstandigheden wel eruit gaan via een vrijwillige uittredingsroute wat kan worden verklaard door de specifieke arbeidssituatie waar zij mee te maken hebben. Vrouwen doen veelal ander werk dan mannen en hebben daarbij andere arbeidsvoorwaarden. Voor hen kan uittreding via vrijwillige uittredingsroutes als een rationele keuze worden aanschouwd indien voldoende toekomstig pensioen is opgebouwd.

Ook de empirische verbanden tussen de mate van werkstress en het vroegtijdig belanden in vrijwillige dan wel onvrijwillige pensioenvormen kunnen op meer dan één manier inzichtelijk worden gemaakt. Om te beginnen kan het negatieve verband tussen de mate van werkstress en het geraken in vrijwillige pensioenvormen worden begrepen vanuit de idee dat arbeidssituaties met veel werkstress uitdagende arbeidssituaties zijn. Hierdoor kan de arbeidssituatie de werknemer veel te bieden hebben wat leidt tot een langere arbeidsduur. Ook kan het mutatis mutandis zo zijn dat de mate van werkstress in een functie strookt met de specifieke arbeidssituaties waarnaar sommige werknemers



verlangen. Indien dit het geval is, kan de werknemer veel voldoening ontleen aan zijn werk en kan dit leiden tot een geringe geneigdheid om op vrijwillige basis vroegtijdig met pensioen te gaan. Stressvol werk is met andere woorden aantrekkelijk voor bepaalde categorieën werknemers. Voor wat betreft de onvrijwillige pensioenvorm, kan het argument worden gemaakt dat mogelijk slechts vrouwen bestand zijn tegen stressvolle banen. Hoewel het negatieve verband bij hen erg zwak is, kan het toch zo zijn dat hun mentale belastbaarheid op een iets hoger niveau ligt dan dat van mannen waardoor zij stressvol werk langer kunnen volhouden. Het kan ook zo zijn dat vrouwen minder gezondheidsproblemen ervaren dan mannen waardoor stressvol werk langer kan worden verricht. Het belastbaarheidsniveau van vrouwen kan immers omwille van de goede gezondheidstoestand stabiel blijven.

De empirische verbanden tussen de mate waarin er sprake is van een laag niveau van autonomie in het werk en het vroegtijdig met pensioen gaan, kunnen, indien de situatie van mannen in ogenschouw wordt genomen, voornamelijk aan de hand van de inzichten van de arbeidssociologische stroming worden geduid. Daarbij kan allereerst in het geval er sprake is van een lage mate van autonomie in het werk worden gewezen op de verminderde aantrekkelijkheid van een functie dat het gevolg ervan kan zijn. Enerzijds kan deze verminderde aantrekkelijkheid zich in absolute zin voordoen, waardoor de mannelijke werknemer eerder geneigd is om via vrijwillige uittredingsroutes afstand te doen van het arbeidsproces. Anderzijds kan het gaan om een vergelijking van de huidige werksituatie met een denkbeeldige, toekomstige situatie waarin de mannelijke werknemer gepensioneerd zal zijn. De afruil van het werk waarover hij niet tevreden is met de vrije tijd die hem te wachten staat, kan de mannelijke werknemer doen laten besluiten om vroegtijdig met pensioen te gaan. Ten aanzien van het verval in een onvrijwillige pensioenvorm, kan het om een situatie gaan waarbij de mannelijke werknemer de lage mate van autonomie in het werk niet meer aankan. Het belastbaarheidsniveau kan namelijk dalen, al dan niet veroorzaakt door gezondheidsproblemen, zodra hij ouder wordt. Dat de mate van autonomie in het werk voor vrouwen weinig verschil maakt met betrekking tot het terecht komen in een vrijwillige dan wel onvrijwillige pensioenvorm, kan worden verklaard vanuit een situatie waarbij vrouwen een andere levensloop achter de rug hebben dan mannen. Door het jarenlang hebben moeten verrichten van huishoudelijke taken, kan het zo zijn dat vrouwen minder arbeidsjaren hebben gemaakt dan mannen. Hierdoor hebben zij een minder uitgebreid pensioen opgebouwd dan mannen wat ervoor kan zorgen dat zij, in tegenstelling tot mannen, niet zo snel het werk zullen inruilen voor pensioen. Daarnaast kan het zo zijn dat vrouwen weinig waarde hechten aan de mate waarin er autonomie aanwezig is op hun werkplek. Maar, ook het belastbaarheidsniveau van vrouwen kan van belang zijn. Wellicht dat zij beter bestand zijn tegen een lage mate van autonomie in het werk dan mannen wat ertoe leidt dat voor hen arbeidssituaties met een laag niveau van autonomie langer vol te houden zijn.

3.2.2 De arbeidssociologische stroming kritisch aanschouwd

Ook de arbeidssociologische stroming kan niet van kritiek gevrijwaard blijven. Door haar eenzijdige nadruk op de arbeidssituatie als determinerende factor voor het al dan niet



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

deelnemen van ouderen aan arbeid, is zij veelal niet ruim toepasbaar. Structurele barrières worden terzijde geschoven en ook voor de individuele mogelijkheden wordt geen plaats ingeruimd. Daar komt bij dat in de arbeids- en organisatiesociologie, de discipline van waaruit de arbeidssociologische stroming is ontsproten, veelal het primaat wordt gelegd op betaalde vormen van arbeid. Niet-betaalde en allerlei andere vormen van arbeid doen er veel minder toe.

Bovenstaand kritiekpunt leidt ertoe dat aan andere stromingen en zeker aan het rationele keuzemodel lof ten deel valt: zowel de politiek-economische stroming als ook het levenslopperspectief heeft ten minste oog voor allerlei vormen van arbeid en het rationele keuzemodel op zijn beurt weet op treffende wijze de inzichten van verschillende stromingen te integreren in één benadering. Dit maakt hen breder toepasbaar dan de arbeidssociologische stroming.

Niets is echter minder waar: ook de politiek-economische stroming, het levenslopperspectief en het rationele keuzemodel hebben, zoals uit subparagraaf 3.1.4 kan worden opgemaakt, minpunten. Hierdoor zijn ook deze benaderingen minder breed toepasbaar dan het lijkt. Zo kan voor bijvoorbeeld een onderzoek naar de invloed van beeldvorming op de bereidheid om door te werken de politiek-economische stroming uitstekend voldoen. Het gaat dan immers om stereotyperingen die de samenleving over ouderen erop nahoudt en op hen projecteert wat als bepalende factor voor het al dan niet deelnemen van ouderen aan allerlei vormen van arbeid gezien kan worden. Daarnaast zal het levenslopperspectief als uitgangspunt kunnen worden genomen indien het een onderzoek betreft dat gaat over de invloed van initiële vormen van onderwijs op het belang dat scholingsbeleid kan hebben voor de bereidheid om door te werken. Door middel van het achterhalen van individuele mogelijkheden vroeger, kan het effect van gericht scholingsbeleid op de bereidheid van werknemers om langer door te werken, worden begrepen. En het rationele keuzemodel ten slotte kan dienst doen wanneer een onderzoek tot stand komt dat behept is met het inzichtelijk maken van de relatie tussen pensioenregelingen en de bereidheid langer door te werken. De mate waarin een werknemer een goed pensioen heeft opgebouwd, kan dan een rol spelen bij de vanuit rationele overwegingen genomen beslissing van een werknemer om al dan niet door te werken.

Voor het inzichtelijk maken van de relatie tussen de aard van het werk en de bereidheid evenals het vermogen om langer door te werken, kan echter noch door de politiek-economische stroming noch door het levenslopperspectief of door het rationele keuzemodel in voldoende mate theoretische inzichten worden aangereikt. In geen van de genoemde benaderingen wordt namelijk specifiek ingezoomd op de arbeidssituatie als mogelijke determinant van de bereidheid evenals het vermogen om langer door te werken. Binnen de arbeidssociologische stroming wordt dit wel gedaan. De mogelijkheden en beperkingen die aan een bepaalde arbeidssituatie kleven, het onderhoud ervan evenals de kwaliteit van de arbeidssituatie als optelsom van de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen: het zijn allemaal aspecten waarbij uitgebreid wordt stilgestaan. Maar ook het belastbaarheidniveau van een individu als aanvulling hierop passeert de revue.



De smalle toepasbaarheid van de arbeidssociologische stroming lijkt hierdoor dan ook te kunnen worden omgebogen in een positieve eigenschap. In plaats van op vele determinanten globaal in te gaan, wordt door de arbeidssociologische stroming immers één determinant tot in de puntjes ontrafeld en ontleed. Ook deze uniforme invalshoek mag er zijn: binnen een afgebakend conceptueel model kunnen vooronderstellingen worden gemaakt over de relaties tussen de concepten die centraal staan in dat conceptueel model. Voor deze scriptie betekent dit dat binnen de conceptuele modellen waarbij de aard van het werk als belangrijkste onafhankelijk concept wordt gerelateerd aan enerzijds de bereidheid door te willen en anderzijds het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar, uitgebreid aandacht kan worden geschonken aan de vraag welke arbeidssituationele aspecten op welke wijze een invloed zouden kunnen genereren op de bereidheid door te willen evenals het vermogen door te kunnen werken tot de leeftijd van 65 jaar. Bovendien betekent de integratie van het belastbaarheidsaspect dat, bij het maken van vooronderstellingen aangaande de invloed van de arbeidssituationele aspecten, rekening kan worden gehouden met het belastbaarheidniveau van een oudere werknemer. Daar dit belastbaarheidniveau echter niet stabiel is, maar onder invloed van een lichamelijk en mentaal verouderingsproces (zie subparagraaf 4.4.2) voortdurend aan verandering onderhevig is, zal bij het adequaat in kaart willen brengen van de invloed van de arbeidssituationele aspecten acht moeten worden geslagen op de veranderlijkheid van het belastbaarheidsaspect. Omwille hiervan en ten behoeve van de optimalisatie van de vooronderstellingen, zullen aan de inzichten van de arbeidssociologische stroming enkele inzichten van een ander theoretisch perspectief worden toegevoegd. Het betreft dan inzichten ontleend aan de zogeheten ‘*occupational attractiveness-theory*’. Binnen deze theorie wordt namelijk de verschuivende aantrekkelijkheid van functies expliciet op de voorgrond gezet. Dit mechanisme van de verschuivende aantrekkelijkheid kan worden geconverteerd naar het veranderlijke belastbaarheidsaspect opdat naar gelang een werknemer ouder wordt, met de nodige precisie mogelijkheden en beperkingen van de arbeidssituatie kunnen worden afgeleid. Het resultaat is dat door een combinatie van de inzichten van de arbeidssociologische stroming met de inzichten van de *occupational attractiveness-theory* een geïntegreerd theoretisch perspectief tot stand kan worden gebracht waarvan vooronderstellingen, concreet gezien hypothesestelsels, aangaande de invloed van de arbeidssituationele aspecten op enerzijds de bereidheid door te willen en anderzijds het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar in een volgend hoofdstuk (i.e. subparagraaf 4.5) kunnen worden afgeleid⁹.

3.3 Recapitulatie

In dit hoofdstuk zijn verschillende verklaringsmodellen aangedragen teneinde de deelname van ouderen aan betaalde en allerlei andere vormen van arbeid op een theoretisch niveau inzichtelijk te maken. Na een uiteenzetting van achtereenvolgens de politiek-economische stroming, het levensloopsperspectief en het rationele keuzemodel, is uiteindelijk de arbeidssociologische stroming aan bod gekomen. Naast een uiteenzetting, is in subparagraaf 3.1.4 respectievelijk subparagraaf 3.2.2 elke theoretische stroming van kritiek voorzien. Daarbij is door middel van het plaatsen van de kritische aanschouwing



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

van de arbeidssociologische stroming in het licht van de minpunten van de andere drie theoretische stromingen beoogd de keuze voor de arbeidssociologische stroming beter tot haar recht te doen laten komen. Daar het geïntegreerd theoretisch perspectief dat uiteindelijk centraal wordt gesteld ten behoeve van het opstellen van hypothesestelsels niet alleen de theoretische inzichten ontleend aan de arbeidssociologische stroming incorporeert, maar ook, zoals reeds is aangegeven, enkele theoretische inzichten van de *occupational attractiveness-theory* omvat, zal in het volgende hoofdstuk in een aparte subparagraaf nog een gedeelte worden gewijd aan de inhoudelijke connotatie van deze laatstgenoemde theorie. Maar voordat dit zal worden gedaan, zal eerst een aanvang worden gemaakt met het neerzetten van de probleemstelling, de conceptuele modellen en de onderzoeksvragen. Ook zullen in navolging hiervan de concepten uit de conceptuele modellen worden omschreven. Na in een drietal hoofdstukken het onderwerp te hebben uitgediept, kan het immers als een logische keuze worden gezien om tot de bespreking van deze onderdelen van een scriptie over te gaan.

Noten:

-
- ¹ Het vervangingsratio weerspiegelt de mate waarin uitkeringen in het kader van VUT- en andere prepensioenregelingen het laatstverdiende loon kunnen ondervangen.
- ² De studie van Braam, Coolen en Naafs (1981) vormt een goed voorbeeld van een onderzoek waarin op deze deelbenadering wordt ingegaan. Dit, omdat zij onderzoek hebben gedaan naar de sociale positie van ouderen. Daarbij gaan ze in het bijzonder in op de sociale positie van toekomstige ouderen. Naast de conclusie dat ouderen daarbij een minderheidscategorie blijven vormen, wordt de verwachting uitgesproken dat ouderen in toenemende mate onderling verschillen zullen vertonen. Hierdoor zullen zich ook binnen de totale populatie ouderen minderheidsgroeperingen aftekenen.
- ³ Met het begrip ‘actorperspectief’ wordt bedoeld op een onderzoek waarbij onderzoeksbevindingen kunnen worden gezien vanuit de eigen perceptie van respondenten.
- ⁴ Deels ontleend aan het werk van Wiggers (2003).
- ⁵ Cf. Van der Parre (1996).
- ⁶ Voor de term ‘individu’ kunnen ook de termen ‘werknemer’ of ‘oudere werknemer’ worden gelezen.
- ⁷ Relatieve veroudering is in precieze terminologie: ‘*veroudering van een bepaald potentieel ten opzichte van een alternatief potentieel in relatie tot bepaalde eisen waaraan dat potentieel moet voldoen*’ (Kerkhoff et.al., 1991: 188).
- ⁸ Gedacht kan worden aan de verschillende inhoudelijke betekenissen van achtereenvolgens de push-, pull- en jumpfactoren.
- ⁹ Zie eindnoot 4.



4. Probleemstelling, conceptuele modellen en hypothesen

In dit hoofdstuk wordt allereerst getracht duidelijk te maken waar in deze scriptie de accenten zullen worden gelegd. Dit zal worden gedaan aan de hand van de weergave van de probleemstelling, een tweetal conceptuele modellen en enkele onderzoeksvragen. Aansluitend op deze weergave, zullen enkele theoretische omschrijvingen van concepten die voorkomen in de conceptuele modellen aan bod komen. Achtereenvolgens komen enkele welbekende en veelvuldig gehanteerde omschrijvingen van het concept ‘aard van het werk’ aan de orde, zal een aantal theoretische noties en opvattingen aangaande de concepten arbeidssatisfactie en arbeidsgezondheidsstatus de revue passeren en wordt inzicht getoond in de dimensies die het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ kunnen omhelzen. Daarbij zal tevens uiteengezet worden welke betekenis de concepten in deze scriptie zullen hebben. Het hoofdstuk zal worden vervolgd met een meer diepgaande bespreking van de *occupational attractiveness-theory* en met een uiteenzetting van de theoretische inzichten behorend tot het gekozen geïntegreerd theoretisch perspectief. Zodoende kan gemakkelijker de overstap worden gemaakt naar de weergave van enkele eraan ontleende hypothesestelsels die later in deze scriptie, te weten in hoofdstuk zeven, op hun empirische merites zullen worden beoordeeld.

4.1 Probleemstelling en conceptuele modellen

Al in het allereerste hoofdstuk werd de sociaalwetenschappelijke relevantie van een onderzoek naar het doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar gekoppeld aan zowel de aard van het werk als ook de arbeidssatisfactie en de arbeidsgezondheidsstatus kenbaar gemaakt. Naast het achterhalen van zowel de *aard* als ook de *sterkte* van de samenhang tussen een arbeidssituationeel aspect en de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar, zal het sociaalwetenschappelijk gezien vooral interessant zijn om een eenmaal gevonden verband *inzichtelijk* te maken. Zowel de arbeidssatisfactie als ook de arbeidsgezondheidsstatus zal daartoe als een zogeheten ‘interveniërend mechanisme’ dienen. Daar de keuze hiervoor in belangrijke mate is gestoeld op sociaalwetenschappelijk onderzoek waaruit kan worden opgemaakt dat enerzijds de concepten ‘aard van het werk’ en ‘arbeidssatisfactie’ en anderzijds de concepten ‘aard van het werk’ en ‘gezondheidsstatus’ nauw op elkaar betrokken zijn in relatie tot het vroegtijdige pensioneringsproces, is het benodigd om meer los te laten over de specifieke manier waarop het concept arbeidssatisfactie c.q. arbeidsgezondheidsstatus als mechanisme wordt opgevat. Beide concepten zullen namelijk, zoals reeds in subparagraaf 1.4.3 is weergegeven, worden gezien als intermediërende concepten.

Met betrekking tot het concept arbeidssatisfactie wordt hiermee bedoeld dat wordt verondersteld dat, uitgaand van de aan de ene kant waargenomen invloed van de arbeidssatisfactie (om precies te zijn: ‘het gebrek aan motivatie’) op het vroegtijdige pensioneringsproces en het aan de andere kant veronderstelde verband tussen de arbeidssatisfactie en de aard van het werk (om precies te zijn: de aard van de arbeidsverhoudingen), het verband tussen een arbeidssituationeel aspect en de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar *indirect* tot stand wordt gebracht door het



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

intermediërende concept arbeidssatisfactie. Het initiële verband tussen een arbeidssituationeel aspect en de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar blijft daarbij gewoon bestaan; tegelijkertijd zal additioneel een interveniërend mechanisme via welke het initiële verband daadwerkelijk kan functioneren, worden blootgelegd¹.

Ten aanzien van het concept arbeidsgezondheidsstatus kan eenzelfde argument worden gemaakt. Ook met betrekking tot dit concept geldt dat wordt verondersteld dat, uitgaand van de aan de ene kant waargenomen invloed van de gezondheidsstatus op het vroegtijdige pensioneringsproces en het aan de andere kant veronderstelde verband tussen de gezondheidsstatus van een individu en de aard van het werk, het verband tussen een arbeidssituationeel aspect en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar *indirect* tot stand wordt gebracht door het intermediërende concept arbeidsgezondheidsstatus. Het initiële verband tussen een arbeidssituationeel aspect en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar blijft ook in dit geval gewoon bestaan; tegelijkertijd zal naar analogie van de situatie bij het intermediërende concept arbeidssatisfactie een interveniërend mechanisme via welke het initiële verband daadwerkelijk kan functioneren, worden blootgelegd². Aangezien het concept ‘aard van het werk’ echter in meer dan één arbeidssituationeel aspect wordt ontleed (zie subparagraaf 4.3.1), zullen er verschillende verbanden tussen het concept ‘aard van het werk’ en het concept ‘het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ zijn. Hetzelfde geldt voor het concept ‘de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’: ook dit concept zal verschillende al dan niet uiteenlopende verbanden onderhouden met het concept ‘aard van het werk’.

Waar de ontleding van het concept ‘aard van het werk’ in het bijzonder relevant is bij de *beantwoording* van de probleemstelling in hoofdstuk zeven, is het reeds aangebrachte onderscheid tussen de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar voornamelijk van belang bij de *formulering* van de probleemstelling. Het betekent namelijk dat er ten aanzien van de formulering van de probleemstelling sprake moet zijn van tweeledigheid: niet alleen is het immers de vraag welke invloed een arbeidssituationeel aspect heeft op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar, maar ook is het de vraag welke invloed een arbeidssituationeel aspect heeft op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. In vraagvorm kan deze tweeledigheid tot uitdrukking worden gebracht in de opstelling van de volgende twee deelprobleemstellingen.

Deelprobleemstelling met interveniërend mechanisme arbeidssatisfactie:

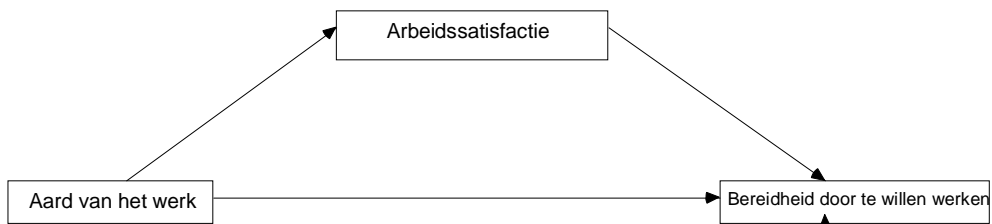
‘Welke invloed hebben aspecten van de aard van het werk op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar?’

Deelprobleemstelling met interveniërend mechanisme arbeidsgezondheidsstatus:

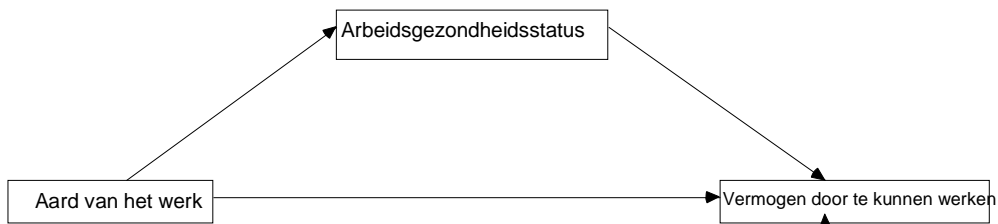
‘Welke invloed hebben aspecten van de aard van het werk op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar?’



Visualisering van het bovenstaande leidt ertoe dat de voor deze scriptie centraal gestelde conceptuele modellen als volgt kunnen worden weergegeven:



Figuur 4.1 Het conceptuele model voor het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’



Figuur 4.2 Het conceptuele model voor het endogene deelconcept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

4.2 Onderzoeksvragen

Omwille van hun abstracte karakter kunnen de voorgenoemde probleemstellingen moeilijk in één keer worden beantwoord. Om in een later stadium, te weten in hoofdstuk zeven, toch een gefundeerd antwoord te kunnen geven, is het benodigd dat ze aan de hand van een aantal concretere vragen van een antwoord worden voorzien. Hiertoe zullen een negental onderzoeksvragen worden opgesteld, dat als volgt conform een logisch-opbouwende structuur kan worden weergegeven.

- 1) Wat wordt bedoeld met het onafhankelijke concept ‘aard van het werk’?
- 2) Wat wordt bedoeld met het intermedieërende concept ‘arbeidssatisfactie’?
- 3) Waar heeft het intermedieërende concept ‘arbeidsgezondheidsstatus’ betrekking op?
- 4) Wat kan worden verstaan onder het afhankelijke deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?
- 5) Wat kan worden verstaan onder het afhankelijke deelconcept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?
- 6) Welk *direct* effect heeft het concept ‘aard van het werk’ op het concept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?
- 7) Welk *direct* effect heeft het concept ‘aard van het werk’ op het concept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?
- 8) Welk *indirect* effect heeft het concept ‘aard van het werk’ op het concept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?
- 9) Welk *indirect* effect heeft het concept ‘aard van het werk’ op het concept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?

4.3 Conceptualisering

Na de twee abstracte probleemstellingen te hebben opgeknipt in een negental concrete onderzoeksvragen, is het in deze paragraaf de bedoeling om de volgende concrete stap te zetten. Hierbij zullen de concepten uit de conceptuele modellen worden gelicht teneinde ze van een zelfgeconstrueerde omschrijving te voorzien. Deze stap is van belang, omdat in paragraaf 4.5 hypothesestelsels worden opgesteld waarin verbanden tussen concepten in termen van empirische variabelen zullen worden neergezet. En, daar de vertaling van concepten in empirische variabelen daarbij in belangrijke mate is afgeleid van de manier waarop concepten zijn gedefinieerd, is er veel aan gelegen om hieronder stil te staan bij de conceptualisering van de concepten zelf.

4.3.1 De aard van het werk

Alvorens tot een zelfgeconstrueerde omschrijving van het concept ‘aard van het werk’ te komen, zal om te beginnen in een viertal alinea’s worden ingegaan op een aantal omschrijvingen van het begrip arbeid. Dit wordt gedaan, omdat zodoende een betere indruk ontstaat van de veelzijdigheid van een concept als de ‘aard van het werk’ en een begrip als ‘arbeid’. Van noemenswaardig belang hierbij om te vermelden is dat veelal op omschrijvingen zal worden teruggevallen waarbij arbeid te midden van een sociale



context is geplaatst. Voor dergelijke omschrijvingen is gekozen, omdat zij voor een groot deel de voedingsbodem vormen voor de totstandkoming van een zelfgeconstrueerde omschrijving van ten eerste het concept arbeid en ten tweede het concept ‘aard van het werk’.

Wanneer naar omschrijvingen van het begrip arbeid zoals hierboven bedoeld wordt gezocht, is het eerste wat opvalt dat de omschrijvingen inhoudelijk gezien raakvlakken vertonen, maar in de mate van compactheid sterk verschillen. Naast het bestaan van ruime omschrijvingen, zijn er namelijk tevens enge omschrijvingen. Een eerste omschrijving van de ruime variant die niet mag ontbreken, is die van de sociotechniek-goeroe De Sitter. In de studie ‘Kwaliteit van de arbeid: een sociologische verkenning’ omschrijft hij arbeid als ‘*die menselijke activiteit [...] die sociale actie impliceert*’ (De Sitter, 1980: 44; aangehaald in: Van Ruysseveldt et.al., 2004: 12). Het verrichten van arbeid staat daarbij niet op zichzelf, maar wordt gezien als een sociaal proces dat uit menselijke activiteiten is opgebouwd en betrekking heeft op een sociale omgeving. Met deze sociale omgeving onderhoudt het arbeidsproces op zijn beurt een wederzijdse relatie. Het arbeidsproces oefent dus invloed uit op zijn sociale omgeving en in omgekeerde richting oefent deze omgeving invloed uit op het arbeidsproces. Dit maakt arbeid een sociaal geconstrueerde entiteit die moeilijk los kan worden gezien van de context waarin hij tot stand komt.

Een tweede omschrijving van de ruime variant die hier zal worden weergegeven, is de omschrijving van Mok. Anders dan bij De Sitter het geval is, specificceert Mok de relatie tussen arbeid en sociale omgeving. Het komt er dan op neer dat het verrichten van arbeid nut dient op te leveren voor deze omgeving. In de eigen woorden van Mok gaat het bij het begrip arbeid om ‘*alle activiteiten die nut opleveren voor degene die haar verricht, voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de samenleving als geheel*’ (Mok, 1994: 37; aangehaald in: Van Ruysseveldt et.al., 2004: 12). Een interessante omschrijving, die voor meerdere interpretaties vatbaar is. Zo kan alleen al de woordengroep ‘alle activiteiten’ ruim worden opgevat. Het kan immers betrekking hebben op betaalde vormen van arbeid, maar ook op niet-betaalde en allerlei andere vormen van arbeid voor zover deze vormen van arbeid nut opleveren voor degene die ze verricht evenals voor zijn dan wel haar naaste omgeving en/of voor de gehele samenleving. Bovendien is niet in een oogopslag duidelijk waar het woordje ‘nut’ betrekking op heeft. Betaalde en allerlei andere vormen van arbeid, zoals niet-betaalde vormen van arbeid, kunnen nuttig zijn in materieel opzicht (tastbare resultaten opleverend, zoals geld dan wel vermogen), maar ook in immaterieel opzicht (niet-tastbare resultaten opleverend, zoals voldoening of zelfontplooiing). Ook Van Hoof en Van Ruysseveldt halen in het boek ‘Arbeid in verandering’ (2006) de veelzijdigheid van het nutsaspect in de omschrijving van Mok aan. Volgens hen kan het woordje ‘nut’ in zowel financieel als ook sociaal en psychisch opzicht van betekenis zijn. Financieel nut kan dan volgens hen betrekking hebben op het loon en eventuele goederen en diensten die door middel van het verrichten van arbeid worden verkregen. Sociaal nut slaat op de status en de sociale functie van het innemen van een positie in het arbeidsproces. Zo kan het verrichten van arbeid zorgen voor een betere integratie in de maatschappij. Psychisch nut ten slotte kan slaan op het rendement van arbeid in



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

immaterieel opzicht, zoals het verkrijgen van voldoening door het werk (Van Hoof et.al., 2006).

Wanneer arbeid nog steeds te midden van een sociale context wordt geplaatst, maar het in tegenstelling tot de omschrijvingen van De Sitter en Mok dient te gaan om een meer enge omschrijving, kan worden uitgekomen op de omschrijving van Watson. In zijn in 2003 verschenen boek *'Society, Industry and Work'* omschrijft hij arbeid, oftewel *work*, als *'the carrying out of tasks which enable people to make a living within the social and economic context in which they are located'* (Watson, 2003: 1). Hiermee bedoelt hij dat het bij het begrip arbeid dient te gaan om die activiteiten waarmee een individu in een gegeven sociaaleconomische context in zijn levensonderhoud kan voorzien. De zinsnede 'in zijn levensonderhoud kunnen voorzien' heeft overigens niet alleen betrekking op de zelfredzaamheid van een individu in puur economisch opzicht. Ook de zelfredzaamheid van een individu in sociaal-cultureel opzicht staat centraal. Voor Watson gaat het er in dit laatste geval om dat een individu betekenis kan ontleen aan de arbeid die hij verricht en bovendien in belangrijke mate zijn identiteit erdoor kan laten vormen. Aldus kan worden ingezien dat ook bij Watson arbeid niet geïsoleerd, maar te midden van een sociale context plaatsvindt.

Terwijl de zelfredzaamheid van een individu in de maatschappij bij Watson betrekking heeft op activiteiten die zowel economisch rendabel zijn als ook in sociaal-cultureel opzicht meerwaarde hebben voor een individu, gaat het volgens Gorz bij het begrip arbeid louter om betaalde activiteiten. Bovendien staat het verrichten van betaalde activiteiten niet op zichzelf, maar dient het te worden geplaatst in de specifieke verhoudingen tussen degene die de arbeid verricht en degene in opdracht waarvan de arbeid wordt verricht. Arbeid dient volgens Gorz dan ook te worden opgevat als *'een betaalde activiteit die wordt verricht voor rekening van een derde'* (Gorz, 1987: 220; aangehaald in: Van Ruysseveldt et.al., 2004: 12). Belangrijk voor de inhoudelijke interpretatie van deze omschrijving van het begrip arbeid is dat de verhouding tussen degene die de arbeid verricht en degene in opdracht waarvan de arbeid wordt verricht moet worden gezien in termen van een ongelijkheidspositie, waarbij degene die de arbeid verricht een soort dienaar ('servant') is van degene in opdracht waarvan de arbeid wordt verricht en daarmee inferieur is aan laatstgenoemde (Gorz, 1989).

Zelfgeconstrueerde omschrijving

Voor het geven van een zelfgeconstrueerde omschrijving van het concept 'aard van het werk', zal in belangrijke mate in de voetsporen worden getreden van de zojuist gegeven omschrijvingen van het begrip arbeid. Bij de ontleding van het concept echter zal dit in mindere mate worden gedaan, omdat deze ontleding geschiedt op basis van wat doorgaans gebruikelijk is in sociaalwetenschappelijk onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid³.

De aard van het werk zoals dat in deze scriptie zal worden gerelateerd aan het afhankelijke concept 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar', dient om te beginnen omwille van de maatschappelijke relevantie van het onderwerp zelf (zie subparagraaf 1.4.1), betrekking te hebben op alle betaalde vormen van arbeid. Om in de toekomst de



financiering van de AOW-uitkeringen te kunnen garanderen, is het immers relevant om een zo groot mogelijk financieel draagvlak te creëren dat, gegeven het principe van het omslagstelsel door middel waarvan de AOW-uitkeringen worden gefinancierd, tot stand kan worden gebracht indien zoveel mogelijk mensen gedurende een lange periode deelnemen aan betaalde vormen van arbeid. Daarbij dient het specifiek te gaan om betaalde vormen van arbeid die vallen onder de loon- en inkomstenbelasting. Dit is de arbeid die behoort tot het zogeheten ‘formele’ oftewel ‘witte circuit’. Daar voor betaalde vormen van arbeid in het ‘informele’, ‘grijze’ en ‘zwarte circuit’ niet met zekerheid kan worden gezegd dat zij vallen onder de loon- en inkomstenbelasting, zullen deze vormen van arbeid niet tot de zelfgeconstrueerde omschrijving van het begrip arbeid behoren.

Daarnaast dient het in lijn met de beleidsrelevantie van deze scriptie (zie subparagraaf 1.4.2) bij betaalde vormen van arbeid om werkzaamheden te gaan die voor ten minste twaalf uur per week worden verricht. Alleen werkzaamheden van ten minste twaalf uur per week worden immers tot de nettoparticipatiecijfers van de overheid gerekend. Met allerlei werkzaamheden die voor minder dan twaalf uur per week worden verricht, wordt bij de vaststelling van deze nettoparticipatiecijfers geen rekening gehouden waardoor zij verder buiten de beschouwing zullen worden gelaten.

Op de derde plaats dient het bij arbeid om activiteiten te gaan die in meer dan één opzicht nut opleveren voor zowel degene die haar verricht als ook voor zijn/haar naaste omgeving en/of voor de samenleving als geheel. Dit, omdat omwille van nog nader te geven redenen van maatschappelijke aard (zie hoofdstuk vijf), naast organisaties uit de marktsector tevens organisaties uit de quartaire sector van de Nederlandse economie zullen dienen als studieobject. Waar binnen organisaties uit de marktsector voornamelijk activiteiten worden verricht die in financieel en psychisch opzicht nut kunnen opleveren voor het individu en daarnaast veelal in financieel opzicht nuttig zijn voor de naaste omgeving (de winstgevendheid van een organisatie die veelal op peil dient te worden gehouden bijvoorbeeld), worden binnen de muren van organisaties uit de quartaire sector veelal activiteiten verricht die in verschillende opzichten nuttig kunnen zijn voor het individu, maar daarbovenop vooral in sociaal opzicht nuttig kunnen worden geacht voor de naaste omgeving (de zorg aan cliënten bijvoorbeeld).

Gezien als optelsom van bovengenoemde punten, heeft arbeid in de hier voorliggende scriptie betrekking op:

‘Betaalde activiteiten in het formele circuit⁴ van ten minste twaalf uur per week die in economisch en/of sociaalpsychologisch opzicht nuttig zijn voor zowel degene die de activiteiten verricht, als ook voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de bredere samenleving.’



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Het concept ‘aard van het werk’ als afgeleide van het begrip arbeid zal in navolging van de zojuist hierboven geformuleerde omschrijving van het begrip arbeid handelen over:

‘Aan de arbeidssituatie gerelateerde aspecten, te weten de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen, waarbinnen het verrichten van betaalde activiteiten in het formele circuit⁵ voor ten minste twaalf uur per week die in economisch en/of sociaalpsychologisch opzicht nuttig zijn voor zowel degene die de activiteiten verricht, als ook voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de bredere samenleving gestalte kan krijgen.’

Terzijde dient te worden vermeld dat de aan de arbeidssituatie gerelateerde aspecten die hier worden onderscheiden - arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen - op hun beurt zullen worden opgeknipt in een aantal dimensies dat de reikwijdte ervan weerspiegelt. Voor zowel de opsplitsing in als ook de inhoudelijke weergave van de dimensies zal voor een groot deel worden teruggevallen op het werk van Van Ruysseveldt, De Witte en Von Grumbkow (2004).

Arbeidsinhoud

De arbeidsinhoud als eerste aspect zal vier dimensies omvatten die tezamen het karakter van het werk evenals de manier waarop het werk wordt gedaan, weerspiegelen. Om te beginnen staat daarbij de dimensie *taakstructuur* centraal, waarbij het zowel om de aard van de taak als ook de reikwijdte ervan gaat. Met deze aard en reikwijdte wordt dan op de eerste plaats bedoeld op de mate waarin werkzaamheden aan veranderingen onderhevig zijn. Daarnaast wordt gekeken naar de mate waarin het takenpakket duidelijk is omschreven en komt tot slot de mate waarin werkzaamheden eentonig van aard zijn en uitdagingen voor een werknemer met zich mee kunnen dragen aan de orde.

De tweede dimensie zal de mate waarin er sprake is van *autonomie* in het werk omvatten. Concreet gezien behelst deze dimensie voornamelijk de mate waarin een werknemer zelfstandig het werktempo, de werkvolgorde en de manier waarop de werkzaamheden worden gedaan, bepaalt.

Indien de derde dimensie, de mate waarin er *samenwerkingsmogelijkheden* aanwezig zijn, in ogenschouw wordt genomen, gaat het om de mate waarin een werknemer in functioneel en sociaal opzicht steun van zijn collega's kan krijgen. De functionele steun impliceert daarbij de steun die betrekking heeft op het verrichten van de werkzaamheden zelf, zoals het kunnen terugvallen op de hulp van collega's indien een werknemer problemen ondervindt bij de uitoefening van zijn taken. Maar ook het onderlinge overleg over de ver- en indeling van het werk behoort daartoe. De sociale steun daarentegen betreft veel eerder de sociale relatie tussen werknemers onderling, zoals de onderlinge sfeer en verstandhouding alsmede de wederzijdse hulpaanvaarding.

De vierde dimensie tot slot zal worden aangeduid als de *kwalificatievereisten*. Hierbij zal het louter gaan om de aanwezigheid van technische kwalificatievereisten die verband houden met het kunnen verrichten van bepaalde werkzaamheden. Voorbeelden worden dan gevormd door het opleidingsniveau of de reeds verworven werkervaring die



benodigd zijn om bepaalde functies adequaat te kunnen uitoefenen. Speciale aandacht zal hierbij uitgaan naar de mate waarin er overeenstemming is tussen de technische kwalificatievereisten van de arbeidssituatie en de individuele bekwaamheden van een werknemer. Zodoende kan worden vastgesteld of er sprake is van overvraging respectievelijk onderbenutting.

Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden als tweede aspect zal handelen over de condities waaronder de werkzaamheden worden verricht. Allereerst zal daarbij worden ingegaan op de algemene condities, tot uitdrukking komend in de aanwezigheid van *taakeisen* zoals de snelheid waarmee en de tijdsdruk waaronder werkzaamheden dienen te worden verricht. Voorts zal een specifiek onderscheid worden aangebracht tussen de fysieke en mentale condities waaronder de werkzaamheden worden verricht. Dit zorgt ervoor dat er voor wat betreft de arbeidsomstandigheden een driedeling ontstaat: naast de taakeisen, zullen aan de fysieke en mentale arbeidsomstandigheden een plaats worden toegekend.

De *fysieke arbeidsomstandigheden* gaan over de fysieke condities waaronder de werkzaamheden dienen te worden verricht. Hierbij zal speciale aandacht uitgaan naar de mate waarin de werkzaamheden een beroep doen op de lichamelijke vermogens van een individu en het individu bijvoorbeeld veelvuldig moet bukken, staan en/of hoog reiken.

De *mentale arbeidsomstandigheden* op hun beurt gaan in de kern om de mentale condities waaronder de werkzaamheden dienen te worden verricht. Mentale condities zullen hierbij worden opgevat als de mate waarin de werkzaamheden geestelijk inspannend zijn. Gedacht kan dan worden aan het moeten onthouden van verschillende dingen tegelijk of aan het langdurig moeten onthouden van ingewikkelde zaken.

Arbeidsvoorwaarden

Van het derde aspect, de arbeidsvoorwaarden, zullen de voorwaarden waartegen de werknemer zijn arbeid verruult, deel uitmaken. Daar op basis van bevindingen uit sociaalwetenschappelijke onderzoeken niet een legitieme keuze kan worden gemaakt aangaande het scharen van een specifieke dimensie onder het aspect ‘arbeidsvoorwaarden’, zal dit aspect niet van nadere onderscheidingen worden voorzien.

Wanneer echter in een later stadium hypothesen zullen worden geformuleerd (zie paragraaf 4.5), zal worden gekeken naar een aantal specifieke arbeidsvoorwaardelijke zaken zoals de aansluiting tussen het loon en het werk en de mogelijkheid om enerzijds het werk af te stemmen op de privé situatie en anderzijds aan de persoonlijke ontwikkeling te werken. Voor de twee laatstgenoemde arbeidsvoorwaardelijke zaken is gekozen, omdat zij omwille van het centraal gestelde theoretisch perspectief (zie paragraaf 4.4) relevant kunnen zijn ten aanzien van de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. De keuze voor de aansluiting tussen het loon en het werk komt daarentegen voornamelijk voort uit de relevantie ervan met het oog op het vroegtijdig met pensioen gaan (zie: Hayward, 1986; Martens et al., 2005).



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Arbeidsverhoudingen

De arbeidsverhoudingen als vierde aspect zullen de onderlinge verhoudingen tussen een werknemer en diens direct leidinggevende betreffen. Eén dimensie zal daarbij worden uitgelicht, te weten de dimensie ‘*onderlinge verstandhouding*’. Concreet gezien zal het dan gaan over de aard van de sociale relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, waarbij bijvoorbeeld zal worden gekeken naar de mate waarin er sprake is van een goede onderlinge sfeer alsmede naar de behulpzaamheid van en perceptie rondom de leiding.

4.3.2 De arbeidssatisfactie

Ook met betrekking tot het concept arbeidssatisfactie is het, als aanloop naar een zelfgeconstrueerde omschrijving toe, interessant om een aantal reeds gehanteerde omschrijvingen de revue te laten passeren. Zodoende wordt bij het geven van een zelfgeconstrueerde omschrijving duidelijk op welke omschrijvingen een beroep is gedaan.

In sociaalwetenschappelijke werken die gaan over de gevoelens en gedragingen van mensen in organisaties, wordt niet altijd het concept arbeidssatisfactie in deze hoedanigheid aangetroffen. Soms wordt namelijk ook wel het concept arbeidsvoldoening centraal gesteld⁶. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het werk van De Sitter die in zijn in 1982 verschenen boek ‘Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren’ het concept arbeidsvoldoening bespreekt en van een omschrijving voorziet. Volgens hem is arbeidsvoldoening, in lijn met datgene dat volgens hem veelal met het concept wordt bedoeld, de uitkomst van een verschil tussen de waargenomen werkelijkheid en de gewenste werkelijkheid (De Sitter, 1982). Daarbij fungeren waargenomen en gewenste werkelijkheid in eerste instantie als twee onafhankelijke entiteiten, maar blijkt er toch ook van een bepaalde afhankelijkheid sprake te zijn. De arbeidsvoldoening wordt namelijk beïnvloed door zowel individuele standaarden en aspiraties als ook verwachtingen die op hun beurt worden bepaald door de arbeid en arbeidsgeschiedenis (De Sitter, 1982). Hierdoor kan de gewenste werkelijkheid als een afgeleide van de arbeidssituatie worden gezien, waardoor werknemers met uiteenlopende arbeidssituaties toch eenzelfde graad van arbeidsvoldoening kunnen hebben. De Sitter stelt dan ook dat de arbeidsvoldoening ‘*de graad van aanpassing aan een gegeven werkelijkheid*’ meet (De Sitter, 1982: 145).

Terwijl De Sitter in zijn in 1982 verschenen werk uitgebreid ingaat op de achtergrond van het concept arbeidsvoldoening en daarbij in het midden laat waar het bij het concept inhoudelijk gezien nu daadwerkelijk om draait, wordt dit in een ander-eveneens van zijn hand verschenen- werk wel gedaan. In het uit 1966 daterende werk met Berting genaamd ‘Arbeidssatisfactie’ wordt arbeidsvoldoening namelijk gezien als het behelzen van zowel houdingen als ook gevoelens van een individu. Deze houdingen en gevoelens hebben daarbij betrekking op de arbeid en komen tot uiting in de communicatie met anderen (De Sitter et.al., 1966).

Bovenstaande impliceert dat het concept arbeidsvoldoening dus volgens De Sitter twee belangrijke elementen bevat. Op de eerste plaats behelst het individuele houdingen



en gevoelens met betrekking tot de arbeid wat een individu naar buiten brengt in het communicatieproces met anderen (zie: De Sitter et.al., 1966). Op de tweede plaats is het de resultante van een confrontatieproces tussen de waargenomen en gewenste werkelijkheid (zie: De Sitter, 1982).

Naast De Sitter kunnen er nog andere auteurs worden aangehaald die eveneens werk hebben gemaakt van het omschrijven van het concept arbeidssatisfactie. Sommigen gaan zelfs verder dan het geven van een omschrijving van concepten alleen en proberen een valide meetmethode voor het meetbaar maken ervan te ontwikkelen. Een voorbeeld van een dergelijk boek waarin een concept zowel wordt omschreven als ook geoperationaliseerd is het boek van Smith, Kendall en Hulin. Zij nemen de arbeidssatisfactie (en niet zijn evenknie de arbeidsvoldoening) als uitgangspunt en omschrijven deze arbeidssatisfactie als *'feelings or affective responses to facets of the situation'* (Smith et.al., 1969: 9). Hierbij zijn de gevoelens de resultante van een ervaren verschil tussen datgene dat in realistische termen als een eerlijke situatie wordt gezien en datgene waarmee men wordt geconfronteerd, gegeven de mogelijkheden van een situatie.

Net als bij De Sitter (1966;1982), maar dan met betrekking tot de arbeidssatisfactie, wordt dus zowel de achtergrond als ook de inhoud van het concept belicht. Smith, Kendall en Hulin expliciteren alleen hier en daar een aspect. Zo handelt het concept arbeidssatisfactie volgens hen om *'feelings'* (gevoelens) en *'affective responses'* (affectieve reacties), waarbij affectieve reacties zowel verband kunnen houden met houdingen als ook met gedragingen. Daarnaast benadrukken zij meer dan De Sitter dat doet bij het concept arbeidsvoldoening, dat het concept arbeidssatisfactie de resultante is van het verschil tussen de waargenomen en de gewenste werkelijkheid waarbij deze gewenste werkelijkheid wordt bepaald aan de hand van datgene dat, gezien de huidige situatie, realistisch en eerlijk is. De Sitter vermeldt omslachtiger dat het bij de gewenste werkelijkheid om een werkelijkheid gaat die van de arbeidssituatie afhangt door te stellen dat individuele standaarden, aspiraties en verwachtingen aan de arbeid en arbeidsgeschiedenis zijn verbonden.

Zelfgeconstrueerde omschrijving

De zelfgeconstrueerde omschrijving van het concept arbeidssatisfactie die hieronder tot stand komt, dient in het bijzonder te worden verbonden aan de plaats van het concept in dit onderzoek. De arbeidssatisfactie is namelijk, net als het concept arbeidsgezondheidsstatus dat is, een intermedieërend concept. Dit impliceert dat bij het geven van een zelfgeconstrueerde omschrijving van het concept arbeidssatisfactie rekening zal moeten worden gehouden met de reeds gegeven omschrijvingen van de concepten arbeid en 'aard van het werk'. Hierbij gaat het er voornamelijk om dat, terwijl bij de concepten arbeid en aard van het werk de arbeidssituatie in principe feitelijk wordt weergegeven, bij het concept arbeidssatisfactie de aandacht zal moeten worden gericht op de subjectieve beleving van deze arbeidssituatie. Het gaat er met andere woorden om dat met behulp van het concept arbeidssatisfactie de manier waarop de arbeidssituatie wordt gewaardeerd, tot uitdrukking kan worden gebracht. Aangezien het echter onmogelijk is om in dit onderzoek precies aan te geven of de waardering van de arbeidssituatie



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

betrekking heeft op of alleen gevoelens dan wel houdingen of louter handelingen, zal deze waardering van de arbeidssituatie betrekking hebben op een ruim genomen waardering. Een waardering, die op zowel gevoelens als ook houdingen en gedragingen betrekking zal hebben.

Verder dient in acht te worden genomen dat over de achtergrond van de manier waarop de waardering van de arbeidssituatie tot stand komt, geen uitlatingen zullen worden gedaan. Dit, omdat een meer diepgaande analyse nodig is alvorens deze achtergrond, die bijvoorbeeld uit een confrontatieproces van de waargenomen met de gewenste werkelijkheid bestaat, kan worden weergegeven.

Omwillen hiervan en in aansluiting op bovengenoemde punten, zal het concept arbeidssatisfactie in deze scriptie worden omschreven als:

‘Het geheel van gevoelens, houdingen en/of gedragingen die de manier waarop de arbeidssituatie wordt gewaardeerd, tot uiting brengen.’

4.3.3 De arbeidsgezondheidsstatus

In sociaalwetenschappelijke publicaties waarin de gezondheid van (delen van) de Nederlandse bevolking in kaart wordt gebracht, wordt niet altijd een eenduidige graadmeter voor de gezondheidstoestand gehanteerd. Erg groot zijn de onderlinge verschillen evenwel niet, maar toch interessant genoeg om er een gedeelte aan te wijden.

Allereerst is er geen overeenstemming voor wat betreft de precieze dimensies van het concept ‘gezondheid’. Bij het Centraal Bureau voor de Statistiek bijvoorbeeld wordt in de module ‘Gezondheid en Arbeid’ van het Permanent Leefsituatie Onderzoek (POLS) voor wat betreft het onderdeel dat betrekking heeft op de gezondheidstoestand een verfijnde indeling als uitgangspunt genomen. Vragen over de generieke gezondheidstoestand worden daarbij opgevolgd door vragen over achtereenvolgens de aanwezigheid van aandoeningen, van functiebeperkingen en van psychische klachten (Den Berg et al., 2003). Terwijl de vragen over de generieke gezondheidstoestand de algemene gezondheidstoestand meten, gaan de vragen over de aanwezigheid van aandoeningen over de lichamelijke gezondheidstoestand en geven de vragen over het bestaan van psychische klachten een indruk van de psychische gesteldheid. Daarbij wordt in wisselende mate gebruik gemaakt van objectieve en subjectieve maatstaven teneinde de gezondheidstoestand te meten. Een objectieve vaststelling van de gezondheidstoestand wordt bijvoorbeeld aangetroffen bij de vragen betreffende de aanwezigheid van langdurige en kortdurende aandoeningen. Subjectieve maatstaven voor de vaststelling van de gezondheidstoestand daarentegen worden gehanteerd bij vragen over de generieke gezondheidstoestand en heel expliciet daarbinnen bij vragen over de subjectieve beleving van de eigen gezondheid. Mensen dienen hier immers een eigen inschatting van hun algemene gezondheidstoestand te maken, los van de vraag of er al dan niet daadwerkelijk sprake is van een gediagnosticeerde aandoening.

Deels in lijn met de indeling van het Centraal Bureau voor de Statistiek, ligt de indeling die het Sociaal en Cultureel Planbureau hanteert in zijn ‘Rapportage Ouderen 2006’. Gezondheid is in deze rapportage namelijk op te vatten als een optelsom van de



ervaren gezondheid, de lichamelijke gezondheid, de psychische gezondheid en de gezonde levensverwachting (Den Draak, 2006). De ervaren gezondheidstoestand wordt daarbij gemeten aan de hand van subjectieve maatstaven en geeft bovendien een indruk van de algemene gezondheidstoestand. Dit, terwijl bij de lichamelijke gezondheidstoestand heel expliciet de nadruk wordt gelegd op de aanwezigheid van chronische en langdurige aandoeningen waardoor de lichamelijke gezondheidstoestand aan de hand van objectieve maatstaven wordt vastgesteld. Ook het Sociaal en Cultureel Planbureau bedient zich dus van een zogeheten ‘multidimensionele benadering’ van het gezondheidsconcept en combineert daarbij objectieve met subjectieve maatstaven.

Terwijl het gezondheidsconcept op grond van publicaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Sociaal en Cultureel Planbureau grofweg kan worden opgesplitst in drie dimensies (i.e. de algemene, lichamelijke en psychische gezondheidstoestand), kan naar aanleiding van het onderzoek van Nauta, De Bruin en Cremer genaamd ‘De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers’ (2004) een andere dimensie worden toegevoegd die nog niet de revue is gepasseerd. Het gaat om de mentale gezondheidstoestand die in dit laatstgenoemde onderzoek wordt bepaald aan de hand van het cognitieve functievermogen. Net als het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Sociaal en Cultureel Planbureau dat doen, houden ook Nauta, De Bruin en Cremer een multidimensionele opvatting er op na door naast de mentale gezondheidstoestand ook de lichamelijke en psychische gezondheidstoestand als dimensies van het gezondheidsconcept te aanschouwen.

Terugkomend op het onderscheid tussen objectieve en subjectieve maatstaven kan, indien alleen op de objectieve indicatoren van de gezondheidstoestand wordt gelet, worden uitgekomen op het proefschrift van Heyma genaamd ‘*Dynamic models of labour force retirement: an empirical analysis of early exit in the Netherlands*’ (2001). In het onderzoek dat hij in het kader van dit proefschrift aan het *Centre for Economic Research on Retirement and Aging* (CERRA) van de Rijksuniversiteit Leiden heeft verricht, is namelijk te zien hoe het onder kostwinnaars tussen de 43-65 jaar met het bezoek aan verschillende zorgverleners zoals een huisarts of een specialist is gesteld (Heyma, 2001). Heyma brengt hierbij een onderscheid aan in zowel de arbeidsmarktstatus als ook de leeftijd van zijn respondenten en laat onder meer zien dat, terwijl het bezoek aan een psychotherapeut afneemt met de leeftijd, het bezoek aan een huisarts en een specialist juist toeneemt naarmate de leeftijd vordert (Heyma, 2001). Daarnaast doet hij een poging om voor elke arbeidsmarktcategory een HSCL-score⁷ vast te leggen opdat inzicht wordt verkregen in de onderlinge verschillen tussen arbeidsmarktcategoryën voor zover het de aanwezigheid van fysieke en mentale gezondheidsproblemen betreft. Gegevens wijzen daarbij uit dat arbeidsongeschikten respectievelijk werklozen de hoogste HSCL-score hebben. Zij worden gevolgd door achtereenvolgens vroegtijdig gepensioneerden, werknemers in loondienst en zelfstandigen. Dit betekent dat terwijl arbeidsongeschikten en daarna werklozen de meeste symptomen rapporteren die wijzen op fysieke en mentale gezondheidsproblemen, vroegtijdig gepensioneerden dit in mindere mate doen en werknemers in loondienst dan wel zelfstandigen dit het minst doen.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Zelfgeconstrueerde omschrijving

Naar analogie van andere sociaalwetenschappelijke onderzoeken, dient ook in de hier voorliggende scriptie het concept arbeidsgezondheidsstatus van een gedegen omschrijving te worden voorzien. Belangrijk is hierbij op de eerste plaats dat het, gezien de plaats van het concept arbeidsgezondheidsstatus in het tweede conceptuele model (zie figuur 4.2), om een omschrijving moet gaan die de arbeidsgezondheidsstatus betreft op de aard van het werk. Concreet betekent dit dat, gezien de opsplitsing van het concept ‘aard van het werk’ in verschillende arbeidssituationele aspecten, bij het construeren van een omschrijving van het concept arbeidsgezondheidsstatus rekening zal moeten worden gehouden met de manier waarop de onderscheiden arbeidssituationele aspecten de gezondheidstoestand kunnen beïnvloeden.

Daarnaast dient aansluiting te worden gezocht bij het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’. Het blijven doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar impliceert immers dat het veelal om een beslissing zal gaan waarbij individuen eerder de eigen ervaren arbeidsgezondheidstoestand in plaats van de objectieve, gediagnosticeerde arbeidsgezondheidstoestand voorop zullen stellen. Hoewel in het bijzonder bij de operationalisatie van het concept arbeidsgezondheidsstatus dit punt dient te worden verwerkt⁸, is het bij de weergave van een omschrijving van het concept arbeidsgezondheidsstatus van belang dat alvast rekening wordt gehouden met en dientengevolge ruimte wordt geboden voor de eigen ervaren gezondheidstoestand.

Het resultaat is dat voortbordurend hierop en in overeenstemming met datgene dat in de eerste alinea is meegedeeld, een omschrijving van het concept arbeidsgezondheidsstatus in de hier voorliggende scriptie betrekking zal hebben op:

‘De in reactie op de arbeidssituatie waargenomen gezondheidstoestand in zowel lichamelijk als ook geestelijk opzicht.’

4.3.4 Het langer doorwerken

Nadat van het onafhankelijke concept ‘aard van het werk’ en de intermediaire concepten arbeidssatisfactie en arbeidsgezondheidsstatus een omschrijving is gegeven, dient alleen nog het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ te worden omschreven. Hierbij dient nauwkeurig te werk te worden gegaan, mede door de omstandigheid dat in veel sociaalwetenschappelijke onderzoeken niet zozeer het langer doorwerken als studieobject centraal staat, maar veel eerder het vroegtijdige pensioneringsproces. Hoewel onderzoek dat is gericht op het vroegtijdige pensioneringsproces van een andere orde is dan onderzoek dat is gericht op het langer doorwerken, gaat het hierbij echter wel om een subtiel verschil. Beide concepten kunnen namelijk worden gezien als de twee uitersten van een glijdende schaal waarop de pensioneringsleeftijd van werknemers wordt vastgelegd¹⁰. Bovendien blijkt uit empirisch onderzoek van Martens, Vandenberk en De Weerd (2005) dat het voor wat betreft de motieven om niet door te werken grotendeels om dezelfde arbeidssituationele aspecten gaat als bij de motieven om wel door te werken. Een voorbeeld kan dit verduidelijken.



Zowel een slechte bedrijfs sfeer als ook teveel stress, een hoge werkdruk en te lange werkdagen vormen een motief om niet door te werken (Martens et.al., 2005). Een goede bedrijfs sfeer, gerespecteerd worden, inspraak hebben, minder stress en flexibele arbeidstijden vormen motieven om wel te blijven werken (Martens et.al., 2005). Motieven om door te werken kunnen zodoende het pendant vormen van motieven om eerder te stoppen. Het is omwille hiervan en de ervoor genoemde reden dat in de aanloop naar een omschrijving van het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ gebruik zal worden gemaakt van enkele bestaande omschrijvingen van het concept ‘vroegtijdige pensionering’.

Een allereerste omschrijving kan in Amerikaans onderzoek worden aangetroffen en komt van de hand van Hayward. In zijn in 1986 in het sociaalwetenschappelijke tijdschrift *Social Forces* verschenen artikel ‘*The Influence of Occupational Characteristics on Men’s Early Retirement*’ wordt het vroegtijdige pensioneringsproces opgevat als ‘*a complete withdrawal from the labor force*’ (Hayward, 1986: 1034). Hayward heeft overigens heel bewust voor deze omschrijving gekozen: hij wilde het onderscheid tussen quasi- en volledige pensionering aanhouden, omdat factoren die ten grondslag liggen aan quasi-pensioneringsvormen van een andere orde zijn dan factoren die ten grondslag liggen aan volledige pensioneringsvormen (Hayward, 1986). Volgens hem dient aan elk van beide pensioneringsvormen een aparte analyse te worden gewijd en dient derhalve strikt de hand te worden gehouden aan het zojuist genoemde onderscheid tussen quasi- en volledige pensioneringsvormen.

Een tweede omschrijving, eveneens van Amerikaanse bodem, is de omschrijving van Quinn. Zonder zijn keuze ervoor te expliciteren, dient net als bij Hayward het geval was, het vroegtijdige pensioneringsproces te worden opgevat als een volledige terugtrekking uit het arbeidsproces. Hij ziet pensionering namelijk als ‘*a complete labor force withdrawal*’ (Quinn, 1978: 317), waarbij het bij vroegtijdige terugtrekking gaat om pensionering ‘*prior to the traditional age of 65*’ (Quinn, 1978: 317). Vroegtijdige pensionering gaat kortom over een volledige terugtrekking uit het arbeidsproces voor de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Ofschoon het omwille van theoretische motieven legitiem kan zijn om quasi- en volledige pensioneringsvormen strikt van elkaar te scheiden, kan er ook een reden bestaan om beide vormen te integreren in één omschrijving. Zo zien Reitzes, Mutran en Fernandez pensionering als een fase waarin iemand óf volledig verdwijnt uit het arbeidsproces dan wel voor minder dan 35 uur per week werkzaam blijft in het arbeidsproces. Bovendien is er pas sprake van pensionering wanneer iemand zichzelf hierbij als gepensioneerde aanschouwt. Wat deze omschrijving verder zo bijzonder maakt, is dat het proces van pensionering als een zelfgeconstrueerde entiteit wordt opgevat: iemand dient niet alleen feitelijk uit het arbeidsproces te zijn gestapt dan wel nog voor een gedeelte in dit arbeidsproces te functioneren, maar dient vooral zichzelf te zien als een gepensioneerde.

Het concept ‘vroegtijdige pensionering’ kan zowel over quasi- als volledige pensioneringsvormen handelen en tevens zowel een objectieve als ook een subjectieve ondertoon hebben. Omschrijvingen van achtereenvolgens Hayward, Quinn en Reitzes, Mutran en Fernandez laten dit immers zien. Daarnaast is het mogelijk om het vroegtijdige



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

pensioneringsproces op te splitsen in een aantal dimensies. Er kan dan worden uitgekomen op een onderzoeksrapport van Blekesaune en Solem. In hun rapport genaamd *'Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior'* (2005) zien zij vroegtijdige pensionering als een fase die ingaat voor het 67^{ste} levensjaar en aanvangt op het moment dat het werkgerelateerde inkomen van iemand daalt. Na afloop van het kalenderjaar waarin deze inkomensdaling plaatsvindt, kunnen er twee wegen worden ingeslagen die de specifieke pensioenvorm waarin iemand vervalt, markeren. Indien wordt vervallen in onvrijwillige pensioenvormen, wordt de vroegtijdige pensionering bestempeld als een *'disability retirement'*. In alle andere gevallen kan er worden gesproken over een *'non-disability retirement'*. Impliciet gaat het bij vroegtijdige pensionering dus om een proces waarin je ongewild terecht kunt komen of anderszins bewust voor kunt kiezen. Bovendien is het bij Blekesaune en Solem van belang dat pensionering niet een fase is die van de een op de andere dag begint: er kan sprake zijn van een overbruggingsperiode, waarin iemand langzaam aan afstand neemt van het arbeidsproces en zich, al dan niet gewild, voorbereidt op de pensioneringsfase.

Zelfgeconstrueerde omschrijving

Alvorens de wereld van het onderzoek in te duiken, is het van belang om ook van het in deze scriptie centraal gestelde afhankelijke concept 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' een omschrijving te geven. Dit zal worden gedaan aan de hand van de besproken omschrijvingen en de inzichten die eraan ontleend kunnen worden. Daarnaast zal rekening worden gehouden met de reeds gegeven omschrijving van het begrip arbeid. In het afhankelijke concept 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' ligt immers het woordje 'werk' besloten, dat als een synoniem van het begrip arbeid kan worden opgevat. Bovendien zal in overeenstemming met de conceptuele modellen (zie de figuren 4.1 en 4.2), aan het onderscheid tussen het afhankelijke deelconcept 'bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar' en het afhankelijke deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar' strikt de hand worden gehouden. Voordat echter wordt overgegaan tot het geven van een omschrijving, zullen wederom punten worden opgenoemd die de keuze van een nadere onderbouwing voorzien.

De keuze voor het bestuderen van het onderwerp 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' is onder meer gegrondvest op een maatschappelijke basis. Zoals bij de maatschappelijke relevantie van het onderwerp al werd aangegeven (zie subparagraaf 1.4.1), kan de financiering van de AOW-uitkeringen de komende jaren in het geding komen en zullen, om deze financieringsproblemen te verkleinen, meer mensen aan het werk moeten gaan maar ook blijven. Hierbij dient het te gaan om betaalde vormen van arbeid die vallen onder de loon- en/of inkomstenbelasting. Alleen indien AOW-premies op het loon worden ingehouden, wordt immers een steentje bijgedragen aan de financiering van de AOW-uitkeringen (zie subparagraaf 2.1.2). In principe maakt het niet heel veel uit hoeveel uren per week iemand precies werkt, al kan een toename van het aantal gewerkte uren per week ceteris paribus zorgen voor een hoger loon, meer AOW-afdrachten en zodoende een betere financieringsgrondslag voor de AOW-uitkeringen. Dit laat echter onverlet dat de Nederlandse overheid haar doelstellingen ten aanzien van de



participatie van ouderen formuleert in termen van het verrichten van werkzaamheden voor ten minste twaalf uur per week. En omdat wordt beoogd het onderzoek dat in het kader van deze scriptie zal worden verricht een bepaalde beleidsrelevantie mee te geven, zal toch rekening moeten worden gehouden met deze ondergrens van twaalf uur per week.

Vroegtijdige pensionering kan betrekking hebben op quasi- en volledige pensioneringsvormen. In lijn hiermee kan het doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar betrekking hebben op óf het alleen werkzaam zijn (volledige bereidheid) óf het werkzaam zijn naast het hebben van een pensioen (quasi-bereidheid). Omwille van zowel de maatschappelijke relevantie als ook de beleidsrelevantie van het onderwerp ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’, zal het echter in deze scriptie gaan over de volledige bereidheid¹¹, mits de ondergrens van twaalf uur per week in acht wordt genomen.

Indien dit punt en alle in de voorgaande twee alinea’s genoemde punten in ogenschouw wordt genomen en daarbij in belangrijke mate wordt aangesloten bij de reeds geformuleerde omschrijvingen van de concepten arbeidssatisfactie en arbeidsgezondheidsstatus, kan een omschrijving van op de eerste plaats het afhankelijke deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ en van op de tweede plaats het afhankelijke deelconcept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ als volgt worden weergegeven:

De ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ gaat om het ‘tot het 65^{ste} levensjaar¹² willen blijven verrichten van betaalde activiteiten in het formele circuit voor ten minste twaalf uur per week die in economisch en/of sociaalpsychologisch opzicht nuttig zijn voor zowel degene die de activiteiten verricht, als ook voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de bredere samenleving.’

Het ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ gaat om het ‘tot het 65^{ste} levensjaar¹³ in staat zijn om betaalde activiteiten in het formele circuit voor ten minste twaalf uur per week die in economisch en/of sociaalpsychologisch opzicht nuttig zijn voor zowel degene die de activiteiten verricht, als ook voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de bredere samenleving te blijven verrichten.’

De woordengroep ‘in staat zijn’ komt hierbij neer op het ‘*lichamelijk en geestelijk in staat zijn om betaalde activiteiten in het formele circuit voor ten minste twaalf uur per week die in economisch en/of sociaalpsychologisch opzicht nuttig zijn voor zowel degene die de activiteiten verricht, als ook voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de bredere samenleving te blijven verrichten.*’



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

4.4 De arbeidssociologische stroming en de occupational attractiveness-theory samengevoegd: op zoek naar een geïntegreerd theoretisch perspectief

In navolging van de conceptualisering van de concepten uit de conceptuele modellen van paragraaf 4.1, zal in deze paragraaf worden ingegaan op het in deze scriptie voorop gestelde theoretisch perspectief waarmee in een later stadium - zie paragraaf 4.5 - empirische verbanden tussen variabelen op een theoretisch niveau inzichtelijk kunnen worden gemaakt. Daar dit perspectief elementen van zowel de arbeidssociologische stroming (zie paragraaf 3.2) als ook de *occupational attractiveness-theory* omvat, zal niet direct worden begonnen met de uiteenzetting van dit geïntegreerd theoretisch perspectief. Op de *occupational attractiveness-theory* is namelijk tot nu toe erg summier ingegaan, terwijl op basis van meer kennis over zowel de achtergrond als ook de inhoud van deze theorie de overstap naar de uiteenzetting van het geïntegreerd theoretisch perspectief kan worden versoepeld. Op de *occupational attractiveness-theory* zal dan ook allereerst in subparagraaf 4.4.1 worden ingegaan. De uiteenzetting van het geïntegreerd theoretisch perspectief zal volgen in subparagraaf 4.4.2.

4.4.1 De occupational attractiveness-theory ontrafeld

Bij de bespreking van het onderzoeksrapport van Hayward in subparagraaf 3.2.1 kwam ze al even aan de orde: de *occupational attractiveness-theory*. Het kan als hét theoretisch perspectief worden aangemerkt waarmee Hayward zijn empirische verbanden inzichtelijk probeerde te maken. In belangrijke mate is Hayward daarbij in de voetsporen getreden van eerdere onderzoekers. In het bijzonder het in 1982 in het tijdschrift *American Journal of Sociology* verschenen onderzoek naar de functiegebondenheid van leeftijdsstructuren van de hand van Kaufman en Spilerman kan in dit kader als een belangrijk referentiepunt worden gezien. In 1986 was het namelijk Hayward die samen met Grady voortborduurde op dit onderzoek door een onderzoek op te starten naar de functiegebondenheid van arbeidsmarktmobiliteit. Volgens laatstgenoemde auteurs was het onderzoek van onder anderen Kaufman en Spilerman niet afdoende en was meer diepgaand onderzoek naar allerlei mogelijke arbeidsmarkttransities die oudere werknemers kunnen maken, wenselijk. In het onderzoek met Grady keek Hayward daarom naar zowel *retention* als ook *recruitment rates* (vrij vertaald: in- en uitstroomcijfers) van functies en probeerde hij de fluctuaties hierin te verklaren door de structurele arbeidssituationele eigenschappen van functies in ogenschouw te nemen. Wat bleek is dat verschillen in *retention* dan wel *recruitment rates* tussen functies samenhangen met de structurele eigenschappen van functies wat volgens Hayward en Grady inhield dat deze structurele eigenschappen van functies instaan voor de verschillende mogelijkheden die ouderen hebben ten aanzien van de toegang tot bepaalde functies (Hayward et.al., 1986). Het ging er met andere woorden om dat de functiegebondenheid van arbeidsmarktmobiliteit begrepen diende te worden vanuit de idee dat functies in verschillende mate aantrekkelijk zijn voor werknemers om in te functioneren.

Voor Hayward zelf was dit een nieuwe aanleiding om wederom, maar dan alleen, een onderzoek op te starten naar arbeidsmarkttransities. Niet de baanmobiliteit, maar het



vroegtijdige pensioneringsproces werd daarbij de te bestuderen arbeidsmarkttransitie. Geheel in lijn met de reeds aangetoonde relevantie van de idee dat functies op een bepaalde manier aantrekkelijk zijn voor verschillende categorieën mensen, zette Hayward de traditie voort door het vroegtijdige pensioneringsproces te begrijpen vanuit de moeilijkheden die mensen ervaren in hun werk, de aspecten waaraan ze tevredenheid kunnen ontlenen en de mogelijkheden die ze hebben om langer door te gaan met werken. Volgens hem vormen deze drie aspecten de kern van de *occupational attractiveness-theory* doordat aldus een ‘*opportunity structure*’ wordt gecreëerd waarbinnen belangrijke beslissingen kunnen worden genomen ten aanzien van het vroegtijdig met pensioen gaan (Hayward, 1986).

4.4.2 Het geïntegreerd theoretisch perspectief geëxpliciteerd

De *occupational attractiveness-theory* zal, hoezeer zij zichzelf ook heeft bewezen, niet als alleenstaand theoretisch perspectief als uitgangspunt worden genomen voor de in een volgende paragraaf te construeren hypothesestelsels. Inzichten ontleend aan de arbeidssociologische stroming (zie subparagraaf 3.2.1) zullen namelijk als leidraad dienen. Voor een groot deel houdt dit verband met de duidelijkheid die binnen de arbeidssociologische stroming kan worden verkregen omtrent een inhoudelijke connotatie van de zinsnede ‘aspecten van het werk’. Mogelijkheden en beperkingen worden namelijk betrokken op de kwaliteit van de arbeidssituatie die als optelsom van de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen kan worden gezien. Daarnaast heeft het te maken met de aandacht die binnen de arbeidssociologische stroming wordt geschonken aan de wisselwerking van het karakter van de arbeidssituatie met het belastbaarheidniveau van een individu. Een dergelijke zienswijze laat namelijk toe na te denken over de vraag welke aspecten van het werk voor welke categorie werknemers beperkend dan wel verruimend zouden kunnen zijn.

De *occupational attractiveness-theory* vervult evenwel een belangrijke, additionele rol daarbij. Binnen deze theorie wordt namelijk erkend dat mogelijkheden en beperkingen geen vaststaande gegevens zijn, maar kunnen fluctueren door de jaren heen. Functies kennen, anders verwoord, een verschuivende aantrekkelijkheid voor werknemers (zie subparagraaf 3.2.2). Juist dit inzicht staat toe dat, wanneer bij oudere werknemers over een veranderend belastbaarheidniveau kan worden gesproken, op basis van dit veranderende belastbaarheidniveau kan worden beredeneerd welke functies een bepaalde aantrekkingskracht op ouderen zullen hebben. Daarbij komt een concrete weergave van deze aantrekkingskracht tot stand door ten aanzien van de door de arbeidssociologische stroming onderscheiden aspecten van het werk, te weten de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen, een inventarisatie van mogelijkheden en beperkingen tot ontwikkeling te brengen. Benodigd is dan eigenlijk alleen nog dat de grondslag van deze inventarisatie - i.c. het veranderende belastbaarheidniveau - uiteen wordt gezet. Dit zal worden gedaan door het veranderende belastbaarheidniveau van oudere werknemers als de uitkomst van een lichamelijk en mentaal verouderingsproces te zien. In principe komt



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

het er dan op neer dat het lichamelijke en mentale verouderingsproces het vertrekpunt vormt van waaruit een gepercipieerd toekomstbeeld¹⁴ aangaande de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidssituatie in kaart zal worden gebracht.

Oudere werknemers en het ouder worden: het lichamelijke verouderingsproces

Oudere werknemers behoren niet tot de doorsnee-werknemers, maar vormen eerder een aparte categorie die bovendien kwetsbaar is. Dit heeft te maken met de lichamelijke gezondheid die achteruitgaat naarmate de werknemer ouder wordt. Hoewel erkend zal worden dat er individuele verschillen tussen ouderen zijn, is het toch een veelvuldig aangetoond onderzoeksgegeven dat bepaalde lichamelijke capaciteiten afnemen met de leeftijd (zie onder meer: Nauta et.al., 2004; aangehaald in: Peeters et.al., 2005). Zo neemt naast het slechter kunnen zien de longcapaciteit af, wordt het lichaam minder elastisch en neemt de kans op ziekten toe. Deze lichamelijke achteruitgang verlaagt het fysieke belastbaarheidniveau van een oudere werknemer waardoor arbeidssituaties met een in fysiek opzicht zwaar belastend karakter in toenemende mate beperkingen kunnen vormen voor oudere werknemers ten aanzien van het langer blijven doorwerken. Naast het krijgen van werkgerelateerde gezondheidsproblemen, behoort ook het afnemen van de aantrekkelijkheid van een functie tot de beperkingen die met een dergelijke arbeidssituatie in dit geval gepaard kunnen gaan.

Oudere werknemers en het ouder worden: het mentale verouderingsproces

Niet alleen de lichamelijke gezondheidstoestand verandert met de leeftijd; ook de mentale gezondheidstoestand is aan verandering onderhevig. Naarmate mensen ouder worden, nemen bepaalde cognitieve functies in kwalitatief opzicht af. Hoewel de gekristalliseerde vermogens tot de leeftijd van 65 jaar alleen maar vooruit blijken te gaan, gaan de vloeiende vermogens alleen maar achteruit naarmate de leeftijd vordert (zie onder meer: Nauta et.al., 2004; aangehaald in: Peeters et.al., 2005). Dit betekent dat de voor het merendeel automatische, op kennis gebaseerde en procedurele vermogens verbeteren terwijl de vermogens om informatie te verwerken dan wel op te slaan evenals het vermogen om op snelle, efficiënte en creatieve wijze ergens oplossingen voor te bedenken, verminderen. Deze laatstgenoemde vermindering van de vloeiende vermogens zorgt ervoor dat het belastbaarheidniveau van een oudere werknemer opnieuw, maar dan in mentaal opzicht, wordt verlaagd wat ertoe kan leiden dat in het geval zich een arbeidssituatie voordoet waarin een gedwongen beroep wordt gedaan op de inzet van mentale vermogens, beperkingen kunnen gaan ontstaan ten aanzien van het langer blijven doorwerken. Beperkingen van de arbeidssituatie kunnen daarnaast tot uiting komen in het ontstaan van werkgerelateerde gezondheidsproblemen of in het ontstaan van een verminderde aantrekkelijkheid van en dientengevolge verminderde tevredenheid met de functie.

De verbetering van de gekristalliseerde vermogens echter zorgt niet zozeer voor een verlaging van het belastbaarheidniveau, maar raakt wel aan het belastbaarheidniveau. Dit komt omdat door de verbetering van automatische, op kennis gebaseerde en



procedurele vermogens vaste patronen en structuren evenals regelmaat en houvast steeds belangrijker kunnen worden voor een oudere werknemer om langer werkzaam te blijven in een functie. Vaste patronen en structuren evenals regelmaat en houvast kunnen dan ook allereerst op directe wijze leiden tot een verhoogde bereidheid om langer door te werken en daarnaast enerzijds de tevredenheid met de functie positief beïnvloeden en anderzijds het ontstaan van werkgerelateerde gezondheidsproblemen zoveel mogelijk inperken. Beide aspecten, de tevredenheid met de functie enerzijds en de werkgerelateerde gezondheidsklachten anderzijds, kunnen vervolgens op hun beurt de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken beïnvloeden.

Aldus kan worden ingezien dat naast het lichamelijke verouderingsproces zeer zeker ook het mentale verouderingsproces zijn sporen kan nalaten op de levensduur van de arbeid van oudere werknemers. Hierbij kan het zowel om een direct als ook een indirect effect gaan (zie de figuren 4.1 en 4.2). Het is dan ook dat naar analogie van de in de figuren 4.1 en 4.2 onderscheiden effecten, dat bij de constructie van hypothesestelsels in een volgende paragraaf ruimte zal bestaan om zowel een direct als ook een indirect effect van aspecten van de aard van het werk op enerzijds de bereidheid door te willen werken en anderzijds het vermogen door te kunnen werken te toetsen.

4.5 Hypothesestelsels

Nadat in de vorige paragraaf het geïntegreerd theoretisch perspectief dat in het vervolg van deze scriptie centraal zal worden gesteld, is beschreven, zullen in deze paragraaf hypothesestelsels worden geconstrueerd die in belangrijke mate zijn ontleend aan dit perspectief. Ten aanzien van de vorm van de hypothesen, zal daarbij steeds rekening worden gehouden met het in deze scriptie onderscheiden directe en indirecte effect. Dit, opdat over het belang van beide effecten uitspraken kunnen worden gedaan.

Structuurmatig gezien zullen in overeenstemming met subparagraaf 4.3.1, allereerst de hypothesestelsels aangaande de rol van de arbeidsinhoudelijke aspecten aan bod komen. Daarna zullen de hypothesestelsels aangaande de rol van de arbeidsomstandigheden respectievelijk de rol van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen de revue passeren. Afgesloten wordt met een tweetal hypothesestelsels waarbij het om het belang van de intermediaire concepten arbeidssatisfactie en arbeidsgezondheidsstatus ten aanzien van de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken zal gaan.

4.5.1 Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsinhoud

Het eerste onderscheiden aspect, de arbeidsinhoud, kan worden onderverdeeld in een aantal dimensies (zie subparagraaf 4.3.1) die op hun beurt zullen worden gemeten aan de hand van enkele variabelen. Aangezien het vanwege de empirische toetsing van belang is dat bij de constructie van hypothesestelsels wordt gesproken in termen van variabelen, zullen de hypothesen binnen elke dimensie per variabele worden opgesteld. Afhankelijk van het precieze aantal variabelen dat onder een dimensie valt, zullen zodoende bij elke dimensie vier tot twaalf hypothesen tot stand worden gebracht.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Eerste dimensie: taakstructuur

Variabele: taakverandering

In subparagraaf 4.4.2 werd ervan uitgegaan dat door een lichamelijk verouderingsproces waarbij mensen slechter gaan zien, hun lichaam minder elastisch wordt en de kans op ziekten toeneemt, arbeidssituaties waarin de inzet van lichamelijke vermogens is vereist beperkingen met zich mee kunnen brengen voor oudere werknemers. In lijn hiermee werd in een volgend gedeelte van diezelfde subparagraaf 4.4.2 gesteld dat door de vermindering van het vermogen om informatie te verwerken, op te slaan en ergens op snelle, efficiënte en creatieve wijze oplossingen voor te bedenken, de vermindering van de zogeheten ‘vloeiende vermogens’, ook arbeidssituaties waarin een beroep wordt gedaan op de mentale vermogens beperkingen voor oudere werknemers ‘met zich meedragen’. Onder invloed van het lichamelijke en mentale verouderingsproces wordt namelijk het fysieke en mentale belastbaarheidsniveau verlaagt waardoor de kwaliteit van het werk voor wat betreft de inzet van lichamelijke en mentale vermogens steeds belangrijker wordt voor een oudere werknemer. Taakveranderingen vragen daarentegen dikwijls om een snel aanpassingsproces waarbij een beroep wordt gedaan op de lichamelijke dan wel mentale vermogens van werknemers om dit aanpassingsproces succesvol te doorlopen. De kans bestaat daarbij dat het ten aanzien van de kwaliteit van het werk voor wat betreft de inzet van lichamelijke en mentale vermogens niet zo nauw wordt genomen wat ertoe kan leiden dat de lichamelijke en/of mentale vermogens van oudere werknemers worden overvraagd. Door deze overvraging van de lichamelijke en/of mentale vermogens, kent het aanpassingsproces een problematisch verloop waardoor de kans aanwezig is dat zowel de wens als ook het in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar de kop wordt ingedrukt. Daarnaast kan het theoretisch gezien waarschijnlijk worden geacht dat bij taakveranderingen - door de overvraging en het dientengevolge problematische verloop ervan - enerzijds de arbeidstevredenheid minder wordt en anderzijds regelmatig werkgerelateerde gezondheidsklachten ontstaan. Rekening houdend met het specifieke intermediërende concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus met betrekking tot de variabele taakverandering per intermediërend concept in ieder geval¹⁵ twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediërende concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1a1: Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd¹⁶.

Hypothese 4.5.1a2: Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe lager de arbeidstevredenheid¹⁷.



B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediërende concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1b1: Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd¹⁸.

Hypothese 4.5.1b2: Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren¹⁹.

Variabele: taakonduidelijkheid

Vanuit de idee dat vaste patronen en structuren evenals regelmaat en houvast door de verbetering van de automatische, op kennis gebaseerde en procedurele vermogens, de verbetering van de zogeheten ‘gekristalliseerde vermogens’, steeds belangrijker worden voor oudere werknemers, kan eenvoudig worden ingezien waarom arbeidssituaties met een onduidelijk omschreven takenpakket beperkingen vormen voor oudere werknemers ten aanzien van het doorgaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Arbeidssituaties met een in kwalitatief opzicht goede stand van zaken voor wat betreft de duidelijkheid van het takenpakket worden - door de behoefte aan vaste patronen en structuren evenals regelmaat en houvast - namelijk steeds belangrijker. Een arbeidssituatie waarin taken onduidelijk zijn omschreven en een werknemer dientengevolge niet meer weet wat er van hem of haar wordt verlangd, laat voor wat betreft de kwaliteit van de arbeidssituatie dan ook veel te wensen over. Taakonduidelijkheid in het werk kan er dan ook op de eerste plaats voor zorgen dat de wens en het in staat zijn om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar erbij inschiet. Op de tweede plaats is het conform de theoretische logica van het geïntegreerd theoretisch perspectief (zie subparagraaf 4.4.2) plausibel te veronderstellen dat meer taakonduidelijkheid tot een lage arbeidstevredenheid zal leiden. Ook kan door de onzekerheid voor wat betreft het takenpakket een situatie met veel taakonduidelijkheid leiden tot het veelvuldig ervaren van werkgerelateerde gezondheidsklachten. Rekening houdend met het specifieke intermediërend concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat ook met betrekking tot de variabele taakonduidelijkheid per intermediërend concept twee²⁰ hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediërende concept arbeidssatisfactie²¹:

Hypothese 4.5.1a3: Hoe meer taakonduidelijkheid in het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1a4: Hoe meer taakonduidelijkheid in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus²²:

Hypothese 4.5.1b3: Hoe meer taakduidelijkheid in het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1b4: Hoe meer taakduidelijkheid in het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

Variabele: interessant werk

In navolging van een lichamelijk verouderingsproces, waarbij onder meer het lichaam minder elastisch wordt, is het erg belangrijk de aandacht te vestigen op de mate waarin het werk een beroep doet op de lichamelijke vermogens van een oudere werknemer. Het fysieke belastbaarheidniveau gaat immers omlaag waardoor oudere werknemers meer behoefte krijgen aan arbeidssituaties waarbinnen rekening wordt gehouden met de resterende lichamelijke capaciteiten. Dit brengt met zich mee dat een arbeidssituatie waarin eentonig werk dient te worden verricht als zeer problematisch kan worden ervaren. In een situatie van eentonig werk wordt namelijk van de werknemer verlangd dat hij gedurende langere tijd eenzelfde houding aanneemt waardoor aan zijn resterende lichamelijke capaciteiten wordt voorbijgegaan. Daarnaast kan onder invloed van het veranderde mentale belastbaarheidniveau een arbeidssituatie met weinig uitdagend werk voor belemmeringen zorgen met betrekking tot de uitoefening van de functie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Het veranderde belastbaarheidniveau (zie subparagraaf 4.4.2) hoeft namelijk helemaal niet te betekenen dat de resterende mentale capaciteiten van een oudere werknemer niet meer waardevol zijn. De gekristalliseerde vermogens verbeteren immers naarmate een werknemer ouder wordt. Hierdoor is het van belang oudere werknemers de kans te geven de resterende mentale capaciteiten op een positieve manier aan te wenden. Een arbeidssituatie met weinig uitdagend werk ontnemt oudere werknemers echter de kans om de resterende mentale capaciteiten op een positieve manier aan te wenden en het werk voor henzelf zodoende aantrekkelijk te houden. Beide aspecten, de situatie van eentonig werk enerzijds en de situatie van weinig uitdagend werk anderzijds, laten het werk weinig interessant van aard zijn waardoor onder invloed ervan de kans om door te gaan met werken tot de leeftijd van 65 jaar kleiner kan worden. Hierbij kan zowel de wens als ook het in staat zijn om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar teniet worden gedaan. Overigens kan ook uit het onderzoek van Reitzes, Mutran en Fernandez (1998) worden opgemaakt dat bij een hoge mate van repetitiviteit in het werk de kans om vroegtijdig met pensioen te gaan, groter wordt²³. Verder kan onder invloed van een situatie waarbij het werk weinig interessant van aard is, een lage arbeidstevredenheid in de hand worden gewerkt. Deze redenering kan worden aangehouden indien het de mate waarin werkgerelateerde gezondheidsklachten ontstaan, betreft. Ook met betrekking tot dit aspect kan een situatie waarbij het werk weinig interessant van aard is haar sporen nalaten. Specifiek gezien gaat het er dan om dat een



situatie met weinig interessant werk kan leiden tot het - al dan niet veelvuldig - optreden van werkgerelateerde gezondheidsklachten.

Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat wederom, maar dan met betrekking tot de variabele 'interessant werk', per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1a5: Hoe minder interessant het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1a6: Hoe minder interessant het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1b5: Hoe minder interessant het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1b6: Hoe minder interessant het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

Tweede dimensie: autonomie

Variabele: autonomie

Indien de snelheid waarmee informatie wordt verwerkt en opgeslagen afneemt en er moeilijkheden gaan ontstaan om op snelle, efficiënte en creatieve wijze ergens oplossingen voor te bedenken, dan is de kans groot dat voor een oudere werknemer een goede kwaliteit van de arbeidssituatie voor wat betreft het zelfstandig kunnen bepalen van het werktempo, de werkvolgorde en de werkwijze als uitermate relevant kan worden beschouwd. Het zelfstandig bepalen van het werktempo, de werkvolgorde en de werkwijze leidt er namelijk toe dat er geen gedwongen beroep op de inzet van mentale vermogens wordt gedaan waarbij conform strak omschreven werkschema's bepaalde werkzaamheden op een voorgeschreven wijze binnen een bepaalde tijdspanne dienen te worden gerealiseerd. Door de vrijheid aangaande het werktempo, de werkvolgorde en de werkwijze kan een hoge arbeidstevredenheid ontstaan die op haar beurt kan uitmonden in een grote bereidheid langer door te willen werken. Daarnaast kunnen door diezelfde vrijheid werkgerelateerde gezondheidsklachten in de kiem worden gesmoord en zullen als zodanig oudere werknemers in staat worden gesteld langer door te werken. Gegeven de relevantie van een goede kwaliteit van de arbeidssituatie voor wat betreft het autonomie-aspect, hoeft het geen verbazing te wekken dat onder invloed van een slechte kwaliteit op dit terrein en dus het hebben van weinig tot geen autonomie in het werk de wens evenals het in staat zijn van oudere werknemers om door te werken tot de leeftijd



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

van 65 jaar de pas wordt afgesneden. Niet alleen conform deze theoretische redenering, maar ook aan de hand van het onderzoek van Wiggers kan worden gewezen op het belang van het hebben van weinig tot geen autonomie in het werk (i.e. de mate van zelfstandigheid). Uit haar onderzoek uit 2003 komt immers naar voren dat een gebrek aan zelfstandigheid een drukkend effect heeft op de hoogte van de pensioneringsleeftijd²⁴. Naast het directe effect van het hebben van weinig tot geen autonomie in het werk op de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar, kan er een indirect effect worden verondersteld waar aan de ene kant het intermedierende concept arbeidssatisfactie en aan de andere kant het intermedierende concept arbeidsgezondheidsstatus bij betrokken is. Waar het hebben van weinig tot geen autonomie in het werk in het eerstgenoemde geval tot een lage arbeidstevredenheid kan leiden, kan het in het tweede geval voor het veelvuldig optreden van werkgerelateerde gezondheidsklachten zorgen. Onder constanthouding van beide intermedierende concepten, zal dan overigens van een direct effect van het hebben van weinig tot geen autonomie in het werk op de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar in mindere mate sprake zijn. Rekening houdend met het specifieke intermedierend concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus met betrekking tot de variabele autonomie per intermedierend concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermedierende concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1c1: Hoe minder autonomie in het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1c2: Hoe minder autonomie in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermedierende concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1d1: Hoe minder autonomie in het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1d2: Hoe minder autonomie in het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

Derde dimensie: samenwerkingsmogelijkheden

Variabele: contactmogelijkheden

Er is geen werkplek te bedenken waar zich nooit een voorval voordoet of anderszins nooit iets gebeurt wat afwijkt van de dagelijkse gang van zaken. Voor oudere werknemers die, zoals reeds verondersteld werd in subparagraaf 4.4.2, meer behoefte



hebben aan vaste patronen en structuren evenals regelmaat en houvast kan de omgang met instabiele situaties moeilijker verlopen dan voor jongere werknemers waardoor het voor oudere werknemers fijn is om bij instabiele situaties terug te kunnen vallen op collega's die te hulp komen schieten om functionele ondersteuning te geven. Het gaat er dan de facto om dat een arbeidssituatie waarbinnen ruime contactmogelijkheden aanwezig zijn voor oudere werknemers als een in kwalitatief opzicht goed te benoemen arbeidssituatie kan worden gezien. Ondanks de ogenschijnlijk instabiele situatie, ontstaat er - in het geval dat er ruime contactmogelijkheden aanwezig zijn voor de oudere werknemer - namelijk toch enige houvast wat ervoor kan zorgen dat de functie voor de oudere werknemer aantrekkelijk blijft om in te functioneren. Derhalve zal een situatie van ruime functionele contactmogelijkheden op directe wijze kunnen leiden tot een grote bereidheid door te willen evenals een groter vermogen door te kunnen werken tot de leeftijd van 65 jaar. Daarnaast is het mogelijk dat - door het behoud van de aantrekkelijkheid van een functie onder invloed van de aanwezigheid van ruime functionele contactmogelijkheden - ervoor wordt zorg gedragen dat de arbeidstevredenheid op peil blijft en zelfs toeneemt. Ook is het mogelijk dat door het krijgen van functionele, collegiale bijval en het aldus terugvinden van regelmaat en houvast in de arbeidssituatie zelf, werkgerelateerde gezondheidsklachten minder vaak optreden.

Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus met betrekking tot de variabele contactmogelijkheden per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1^e1: Hoe ruimer de functionele contactmogelijkheden in het werk, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1^e2: Hoe ruimer de functionele contactmogelijkheden in het werk, hoe hoger de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1f1: Hoe ruimer de functionele contactmogelijkheden in het werk, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1f2: Hoe ruimer de functionele contactmogelijkheden in het werk, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Variabele: overlegmogelijkheden

Nauw verbonden met de mate waarin functionele contactmogelijkheden in het werk aanwezig zijn, is de mate waarin functionele overlegmogelijkheden in diezelfde arbeidssituatie aanwezig zijn. Bij instabiele situaties kan het namelijk voor een oudere werknemer niet alleen van belang zijn dat collega's kunnen worden geraadpleegd voor extra functionele ondersteuning bij de taakuitoefening zelf. Het kan eveneens belangrijk zijn dat er mogelijkheden bestaan om met collega's overleg te voeren over een andere indeling van het werk. De kwaliteit van een arbeidssituatie is met andere woorden voor een oudere werknemer pas dan adequaat indien er ruime overlegmogelijkheden voorhanden zijn. Dit, omdat het kunnen voeren van overleg met collega's in het geval zich een instabiele situatie voordoet, kan voorkomen dat een oudere werknemer opeens voor onverwachte verantwoordelijkheden of dubbele taken komt te staan en daarmee de grip op het werk zelf verliest. Het bestaan van ruime overlegmogelijkheden draagt er dus aan bij dat het werk enigszins zijn vaste, structuurmatige karakter kan behouden wat ertoe kan leiden dat de oudere werknemer tevreden blijft met de werkzaamheden waarvoor hij zichzelf gesteld ziet staan. Ruime functionele overlegmogelijkheden op het werk kunnen dan ook een grote bereidheid door te willen evenals een groot vermogen door te kunnen werken tot de leeftijd van 65 jaar in de hand werken. Bovendien kan door het behoud van de aantrekkelijkheid van een functie, een situatie van ruime functionele overlegmogelijkheden leiden tot een hoge arbeidstevredenheid. Ten derde kan de situatie zich voordoen waarbij onder invloed van het bestaan van ruime functionele overlegmogelijkheden zo weinig mogelijk werkgerelateerde gezondheidsklachten opduiken.

Rekening houdend met het specifieke intermediaïrend concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent ook deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus, maar dan met betrekking tot de variabele overlegmogelijkheden, per intermediaïrend concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaïrende concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1^e3: Hoe ruimer de functionele overlegmogelijkheden in het werk, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1^e4: Hoe ruimer de functionele overlegmogelijkheden in het werk, hoe hoger de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaïrende concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1f3: Hoe ruimer de functionele overlegmogelijkheden in het werk, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.



Hypothese 4.5.1f4: *Hoe ruimer de functionele overlegmogelijkheden in het werk, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.*

Variabele: relatie met de collega's

De arbeidssituatie vormt een situatie waarmee een werknemer bijna dagelijks, afhankelijk van het aantal te werken dagen per week, te maken krijgt. Het werk wordt daarbij nooit helemaal alleen verricht; collega's zijn er altijd wel. Van deze collega's kan naast functionele steun in de vorm van het bestaan van contact- en overlegmogelijkheden, ook sociale steun worden verkregen. Deze sociale steun is niet direct gerelateerd aan de uitoefening van de werkzaamheden zelf, maar houdt verband met de aard van de sociale relatie tussen werknemers onderling. Voor zowel oudere als ook jongere werknemers kan de aanwezigheid van een goede relatie met collega's mogelijkheden bieden het werk langer vol te houden, zo nodig tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast kan het bestaan van een onderling goede relatie die tot uitdrukking komt in de mate waarin er sprake is van een onderling prettige sfeer en verstandhouding evenals wederzijdse hulpaanvaarding ervoor zorgen dat de functie haar aantrekkelijkheid behoudt wat uiteindelijk kan uitmonden in een situatie waarbij een goede relatie met collega's tot een hoge arbeidstevredenheid zal leiden. Bovendien kan door het bestaan van een onderling goede relatie - en het derhalve achterwege blijven van vervelende gebeurtenissen en agressie op het werk - het risico worden verkleind dat werknemers, al dan niet veelvuldig, last krijgen van werkgerelateerde gezondheidsklachten, hetzij in lichamelijk, hetzij in geestelijk opzicht.

Rekening houdend met het specifieke intermediairend concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect houdt deze aaneenschakeling van redeneringen in dat aldus met betrekking tot de variabele 'relatie met de collega's' per intermediairend concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediairend concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1^e5: *Hoe beter de relatie met collega's, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

Hypothese 4.5.1^e6: *Hoe beter de relatie met collega's, hoe hoger de arbeidstevredenheid.*

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediairend concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1f5: *Hoe beter de relatie met collega's, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

Hypothese 4.5.1f6: *Hoe beter de relatie met collega's, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.*



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Vierde dimensie: kwalificatievereisten

Variabele: kwalificatiegebruik

Niet alleen kunnen oudere werknemers door de afnemende snelheid waarmee informatie wordt verwerkt en opgeslagen en ergens creatieve oplossingen voor kunnen worden bedacht, meer behoefte hebben aan een arbeidssituatie waarbij er sprake is van autonomie. Ook kan het door hetzelfde mentale verouderingsproces van belang zijn dat de technische kwalificatievereisten van een arbeidssituatie aansluiten op de bekwaamheden van een werknemer en het kwalificatiegebruik derhalve in orde is. Dit betekent dat - voor zover het de kwaliteit van de arbeidssituatie betreft - de kwaliteit van het kwalificatiegebruik in het geding is. Een goede aansluiting van de technische kwalificatievereisten op de individuele bekwaamheden van een oudere werknemer en het derhalve voor een oudere werknemer als goed te bestempelen kwaliteit van het kwalificatiegebruik, kan er namelijk om te beginnen voor zorgen dat een situatie waarbij de individuele bekwaamheden van een oudere werknemer worden overvraagd, achterwege kan blijven. Bovendien hoeft bij een goede kwaliteit van het kwalificatiegebruik zoals in de vorige zin bedoeld, een situatie van onderbenutting niet op te treden. Derhalve kan door een goed gebruik van de beschikbare kwalificaties van een oudere werknemer op directe wijze de bereidheid door te willen evenals het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar worden vergroot. Daarnaast zou een goed gebruik van de beschikbare kwalificaties van een oudere werknemer ertoe kunnen leiden dat een functie aantrekkelijk blijft voor de individuele werknemer zelf waardoor de arbeidstevredenheid kan toenemen. Verder is het mogelijk dat bij een goed gebruik van de beschikbare kwalificaties van een oudere werknemer - bijvoorbeeld door het wegblijven van een hoge mentale druk in het geval een situatie van overvraging zich voordoet - werkgerelateerde gezondheidsklachten minder vaak zullen voorkomen. Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat ook met betrekking tot de variabele kwalificatiegebruik per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.1g1: Hoe beter²⁵ de beschikbare kwalificaties worden gebruikt, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.1g2: Hoe beter de beschikbare kwalificaties worden gebruikt, hoe hoger de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.1h1: Hoe beter²⁶ de beschikbare kwalificaties worden gebruikt, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.



Hypothese 4.5.1h2: Hoe beter de beschikbare kwalificaties worden gebruikt, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

4.5.2 Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden vormen het tweede aspect en de hypothesevorming omtrent dit aspect zal dan ook in deze subparagraaf centraal worden gesteld. Dit zal worden gedaan door in overeenstemming met de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden allereerst op te delen in de in subparagraaf 4.3.1 onderscheiden dimensies. Vanuit deze opdeling in dimensies zullen daarna in termen van de variabelen die de dimensies weerspiegelen, de hypothesen worden geformuleerd.

Algemeen: arbeidsomstandigheden

Variabele: taakeisen

Indien in een gegeven arbeidssituatie de hoeveelheid werkzaamheden zich niet goed verhoudt tot de tijd die ervoor staat om de werkzaamheden te voltooien, dan kan dit problemen opleveren. In het bijzonder voor oudere werknemers gaat dit argument op, aangezien door een lichamelijk en mentaal verouderingsproces het belastbaarheidniveau in zowel fysiek als ook mentaal opzicht zal dalen. Deze verlaging van het belastbaarheidniveau in twee opzichten zorgt ervoor dat de oudere werknemer minder aankan waardoor het van uitermate groot belang kan worden geacht om de kwaliteit van de inrichting van de aan de werknemer ten deel gevallen werkzaamheden op een hoog niveau te houden. Concreet komt het erop neer dat bij deze inrichting van de aan de werknemer ten deel gevallen werkzaamheden rekening wordt gehouden met de resterende lichamelijke en mentale vermogens van oudere werknemers. Indien dit niet gebeurt en een oudere werknemer een grote hoeveelheid werkzaamheden binnen een relatief kort tijdsbestek dient af te ronden, kan de situatie ontstaan waarbij de lichamelijke c.q. mentale druk op oudere werknemers te hoog wordt. Onder invloed van deze te hoge lichamelijke dan wel mentale druk is het mogelijk dat de wens evenals het in staat zijn van oudere werknemers om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar op de eerste plaats op directe wijze ongunstig wordt beïnvloed. Daarnaast kan er een effect worden onderscheiden waarbij de te grote hoeveelheid taakeisen de arbeidstevredenheid ongunstig beïnvloed. Ten aanzien van een mogelijk indirect effect van de hoeveelheid taakeisen op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar, dient onder constanthouding van de variabele arbeidstevredenheid het directe verband tussen de hoeveelheid taakeisen en de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar minder sterk dan wel vrijwel nihil te zijn. Verder kan er van de hoeveelheid taakeisen nog een effect uitgaan op de frequentie waarmee werkgerelateerde gezondheidsklachten zich voordoen. Op eenzelfde manier zal in het geval van een mogelijk indirect effect daarbij (en dus onder constanthouding van de mate waarin werkgerelateerde gezondheidsklachten de kop opsteken) de directe samenhang tussen de hoeveelheid



—Doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar—

taakeisen en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar minder sterk dan wel nihil zijn.

Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus met betrekking tot de variabele taakeisen per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.2a1: Hoe meer²⁷ taakeisen, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.2a2: Hoe meer taakeisen, hoe lager de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.2b1: Hoe meer²⁸ taakeisen, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.2b2: Hoe meer taakeisen, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

Eerste dimensie: fysieke arbeidsomstandigheden

Variabele: fysieke belasting

Vanwege een afnemend fysiek belastbaarheidniveau naarmate de leeftijd vordert, zullen vooral arbeidssituaties waarin werkzaamheden met een in fysiek opzicht belastend karakter dienen te worden verricht, beperkingen gaan vormen ten aanzien van in het bijzonder het vermogen om langer door te blijven werken. In subparagraaf 4.4.2 werd dit reeds verondersteld. Daar daarbij met fysiek belastend werk onder meer wordt bedoeld op de vereiste inzet van lichamelijke vermogens, hoeft het niet meer moeilijk te zijn om te begrijpen waarom het veelvuldig moeten bukken, staan, hoog reiken of het anderszins moeten verrichten van inspannende lichamelijke activiteiten het vermogen van oudere werknemers om door te kunnen werken tot de leeftijd van 65 jaar tot een minimum zal beperken. Door het moeten verrichten van dergelijke inspannende lichamelijke activiteiten wordt aan de benodigde kwaliteit van het fysieke belastingsniveau voorbijgegaan aangezien een sterk beroep wordt gedaan op de inzet van de lichamelijke vermogens van oudere werknemers. Maar niet alleen conform deze theoretische logica kan een hoog fysiek belastingsniveau de levensduur van de arbeid ongunstig beïnvloeden. Ook eerder aangehaalde auteurs als Quinn (1978), Wiggers (2003) en Blekesaune en Solem (2005) wijzen op het belang van de hoogte van de fysieke arbeidsbelasting ten aanzien van het vroegtijdig stoppen met werken²⁹. Daarnaast kan de hoogte van het fysieke belastingsniveau een effect sorteren op de arbeidstevredenheid, waarbij onder



invloed van een hoge fysieke arbeidsbelasting de aantrekkelijkheid van een functie af kan nemen en derhalve de arbeidstevredenheid laag zal zijn. Verder behoort het tot de mogelijkheden dat de hoogte van het fysieke belastingsniveau van invloed is op de regelmaat waarmee werkgerelateerde gezondheidsklachten optreden. Onder invloed van een hoge fysieke arbeidsbelasting kan het in dat geval zo zijn dat wanneer de lichamelijke vermogens te veel worden overvraagd, een werknemer veelvuldig met werkgerelateerde gezondheidsklachten zal worden geconfronteerd.

Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus, maar dan met betrekking tot de variabele 'fysieke belasting', per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.2a3: Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.2a4: Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.2b3: Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.2b4: Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

Tweede dimensie: mentale arbeidsomstandigheden

Variabele: geestelijke belasting

Niet alleen in fysiek opzicht kunnen arbeidssituaties belastend zijn; ook in mentaal opzicht is dit mogelijk. Daarbij geldt dat ook een in mentaal opzicht belastend karakter van de arbeidssituatie in toenemende mate beperkingen in zich draagt als het gaat om het in staat stellen van een oudere werknemer om door te blijven werken tot de leeftijd van 65 jaar. Arbeidssituaties die in mentaal opzicht een belastend karakter kan worden aangemeten, kunnen zich namelijk erg ongunstig tot het lager geworden mentale belastbaarheidniveau van een oudere werknemer verhouden waardoor wordt voorbijgegaan aan de noodzaak om ook aan de kwaliteit van het mentale belastingsniveau van het werk aandacht te schenken. Een oudere werknemer kan immers informatie niet meer zo snel opslaan, verwerken en reproducen waardoor arbeidssituaties met geestelijk inspannende werkzaamheden - zoals het moeten onthouden van veel informatie of het moeten verrichten van verschillende soorten denkwerk tegelijk - voor een oudere



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

werknemer kwalitatief gezien slechte arbeidssituaties zijn en derhalve in toenemende mate het functioneren zelf kan worden bemoeilijkt. Bovendien is het mogelijk dat arbeidssituaties met een mentaal gezien hoge arbeidsbelasting hun weerslag hebben op de arbeidstevredenheid die op haar beurt door de afnemende aantrekkelijkheid van een functie zal verminderen. Ook is het mogelijk dat arbeidssituaties die geestelijk inspannend zijn door het belastende karakter ervan regelmatig tot het ontstaan van werkgerelateerde gezondheidsklachten zullen leiden. Deze werkgerelateerde gezondheidsklachten zullen daarbij voornamelijk in geestelijk opzicht, zoals het hebben van hoofdpijn of het ondervinden van nervositeit, vat kunnen krijgen op de oudere werknemer.

Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat ook met betrekking tot de variabele ‘geestelijke belasting’ per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.2a5: Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.2a6: Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.2b5: Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.2b6: Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

4.5.3 Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsvoorwaarden

Aangezien de arbeidsvoorwaarden als derde aspect is onderscheiden, zal de constructie van hypothesen die op dit aspect betrekking heeft aansluitend volgen op de hypothesevorming omtrent de arbeidsomstandigheden. Er zal daarbij geen verdere indeling in dimensies plaatsvinden waardoor vier hypothesen tot stand worden gebracht. Bij de inhoudelijke weergave van deze hypothesen zal in sterke mate rekening worden gehouden met datgene dat werd vermeld bij de conceptualisering van de arbeidsvoorwaarden als derde aspect van het concept ‘aard van het werk’ (zie subparagraaf 4.3.1).



Variabele: arbeidsvoorwaarden/ -condities

Wanneer werknemers ouder worden, is de kans groot dat de overweging om te stoppen met werken steeds meer als een serieuze factor gaat meespelen. Aan de hand van de onderzoeksbevinding dat de arbeidsparticipatie van ouderen na het 60^{ste} levensjaar gestaag afneemt van de hand van Lautenbach en Cuijpers (2005), kon dit reeds treffend duidelijk worden gemaakt³⁰. Daarbij is het mogelijk dat, vanuit een puur rationeel oogpunt bekeken, de verhouding tussen het loon en het werk van belang kan zijn bij het nemen van een uiteindelijke beslissing. Ook is het mogelijk dat de afstemming met de privésituatie een rol speelt, aangezien vanwege een afnemend fysiek en mentaal belastbaarheidniveau de mogelijkheid om het werk af te stemmen op de privésituatie steeds belangrijker kan worden voor een oudere werknemer. Het gaat er, anders gezegd, om dat de kwaliteit van de arbeidssituatie voor wat betreft de secundaire c.q. tertiaire arbeidsvoorwaarden steeds hoger in het vaandel zal komen te staan. Ten derde is het omwille van alleen het afnemende mentale belastbaarheidniveau mogelijk dat de oudere werknemer, na jarenlang dezelfde functie te hebben moeten verricht, de mogelijkheid wil hebben om cursussen te volgen. Dit, opdat hij of zij de functie adequaat kan blijven uitoefenen. Onder invloed van het verminderde vermogen om informatie snel te verwerken en op te slaan, kan het immers bij een verandering op het werk gewenst zijn om een cursus te volgen opdat ook de oudere werknemer kan ‘blijven’. Zowel de verhouding tussen het loon en het werk als ook de afstemming van het werk op de privésituatie dan wel de aanwezigheid van mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling kan daarbij bepalend zijn voor de wil evenals het in staat zijn om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar. Verder kan - bij een adequate aansluiting van het loon op het werk enerzijds en het bestaan van individuele keuzemogelijkheden in het werk anderzijds - het werkzaam blijven worden veraangenaamd waardoor de arbeidstevredenheid zal toenemen. Tot slot is het aannemelijk te veronderstellen dat bij een adequate aansluiting van het loon op het werk en het bestaan van individuele keuzemogelijkheden, werkgerelateerde gezondheidsklachten weinig zullen voorkomen. Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent deze aaneenschakeling van redeneringen dat aldus met betrekking tot de variabele ‘arbeidsvoorwaarden/ -condities’ per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.3a1: Hoe beter de aansluiting van het loon op het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.3a2: Hoe beter de aansluiting tussen het loon en het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe hoger de arbeidstevredenheid.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediërende concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.3b1: Hoe beter de aansluiting tussen het loon en het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.3b2: Hoe beter de aansluiting tussen het loon en het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

4.5.4 Hypothesestelsels aangaande de invloed van de arbeidsverhoudingen

Alvorens de constructie van hypothesestelsels omtrent het belang van het concept ‘aard van het werk’ wordt afgesloten, zal nog worden ingegaan op een laatste arbeidssituationeel aspect, te weten de arbeidsverhoudingen. Ook bij dit aspect kunnen namelijk enkele hypothesen worden geconstrueerd die verband houden met de in subparagraaf 4.3.1 onderscheiden dimensie ‘onderlinge verstandhouding’. Uiteraard zal bij de inhoudelijke weergave van de hypothesen wederom rekening worden gehouden met datgene dat werd vermeld bij de conceptualisering van de arbeidsverhoudingen.

Dimensie: onderlinge verstandhouding

Variabele: relatie met de leiding

Naast de relatie met de collega's (zie subparagraaf 4.5.1), kan ook de relatie met de leiding van belang zijn met betrekking tot de bereidheid evenals het vermogen van oudere werknemers om langer door te blijven werken. Onder invloed van verminderde lichamelijke en mentale vermogens is het namelijk mogelijk dat de oudere werknemer moet inleveren en zijn of haar werkzaamheden op een andere, voor hem of haar passende manier wenst te verrichten. Het is dan belangrijk dat de oudere werknemer op zijn of haar direct leidinggevende kan terugvallen en dat hij of zij - ondanks alles - wordt gewaardeerd door zijn of haar direct leidinggevende. Alleen dan kan de kwaliteit van de relatie met de leiding van een dusdanig niveau zijn dat de oudere werknemer in staat wordt gesteld om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar. Daarnaast kan een kwalitatief gezien goede relatie van een oudere werknemer met zijn of haar direct leidinggevende een gunstig effect sorteren op de arbeidstevredenheid die, ten gevolge van de onderling goede relatie, op een hoger niveau zal uitkomen. Ten derde is het mogelijk dat van een kwalitatief gezien goede relatie tussen een oudere werknemer en zijn of haar direct leidinggevende een gunstig effect uitgaat op de frequentie waarmee werkgerelateerde gezondheidsklachten voorkomen. Overigens kan voor het gunstige directe effect van een kwalitatief gezien goede relatie met de leiding op de levensduur van de arbeid van oudere werknemers ook nog op de studie van Wiggers (2003) worden gewezen. Uit haar onderzoeksresultaten valt namelijk op te maken dat een slechte relatie met de leiding een lagere pensioneringsleeftijd in de hand zal werken³¹.



Rekening houdend met het specifieke intermediaire concept en met het oog op het onderscheiden directe en indirecte effect betekent de aaneenschakeling van redeneringen zoals uit bovenstaand gedeelte valt af te leiden dat aldus met betrekking tot de variabele ‘relatie met de leiding’ per intermediaire concept twee hypothesen zullen worden opgesteld.

A). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie:

Hypothese 4.5.4a1: Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.4a2: Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe hoger de arbeidstevredenheid.

B). Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus:

Hypothese 4.5.4b1: Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 4.5.4b2: Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

4.5.5 Hypothesen aangaande de invloed van de intermediaire concepten

Ter afsluiting van paragraaf 4.5 zullen hieronder naar analogie van de twee onderscheiden intermediaire concepten twee hypothesen tot stand worden gebracht. De eerste hypothese houdt verband met het intermediaire concept arbeidssatisfactie en zal het verband tussen dat concept en het afhankelijke deelconcept ‘de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ expliciteren. De tweede hypothese dan handelt over het intermediaire concept arbeidsgezondheidsstatus en gaat om het verband tussen dit concept en het afhankelijke deelconcept ‘het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ (zie ook de figuren 4.1 en 4.2).

Eerste intermediaire concept: arbeidssatisfactie

Variabele: arbeidstevredenheid

Niet alleen voor de arbeidssituationele aspecten kunnen op grond van het hier centraal gesteld geïntegreerd theoretisch perspectief vooronderstellingen worden gemaakt over het belang ervan voor de bereidheid van oudere werknemers om door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Ook voor de variabele arbeidstevredenheid kan dat. Indien onder invloed



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

van een lichamelijk en mentaal verouderingsproces het belastbaarheidniveau van oudere werknemers daalt, kan de situatie zich voordoen waarbij de manier waarop de arbeidssituatie wordt beleefd, steeds belangrijker wordt. Zeker indien oudere werknemers de voor hen geldende pensioengerechtigde leeftijd naderen, zal dit het geval zijn. Oudere werknemers zullen dan immers veelal de afweging moeten maken om door te gaan met werken of niet. Daarbij is het mogelijk dat, ten aanzien van de uiteindelijke beslissing om al dan niet het arbeidsproces te verlaten, de *waardering* van de arbeidssituatie een cruciale rol gaat spelen. Een en ander houdt verband met de *beleving* (i.c. *ervaring*) van de arbeidssituatie waarbij door de koppeling van de waardering aan deze beleving goed het intermedieërende karakter van de arbeidssatisfactie naar voren komt. Niet zozeer de ervaren mogelijkheden en beperkingen van de arbeidssituatie op zich (zie de subparagrafen 4.5.1 t/m 4.5.4), maar voornamelijk de algehele waardering die de oudere werknemer nog voor de ervaren arbeidssituatie heeft, is van wezenlijk belang. Daarbij kan de vooronderstelling worden geponeerd dat hoe hoger de waardering voor de ervaren arbeidssituatie (en dus hoe hoger de arbeidstevredenheid) zal zijn, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zal zijn. Dit leidt ertoe dat met betrekking tot de variabele arbeidstevredenheid de volgende hypothese als uitgangspunt zal worden genomen.

Hypothese a1: Hoe hoger de arbeidstevredenheid, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Tweede intermedieërend concept: arbeidsgezondheidsstatus

Variabele: arbeidsgelateerde gezondheidsbeleving

Terwijl de variabele arbeidstevredenheid van belang kan zijn bij het beter begrijpen van de bereidheid van oudere werknemers om door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (i.c. al dan niet tot de leeftijd van 65 jaar), kan de variabele arbeidsgelateerde gezondheidsbeleving van belang zijn bij het inzichtelijk maken van het vermogen van oudere werknemers om door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (i.c. al dan niet tot de leeftijd van 65 jaar). In overeenstemming met het in figuur 4.2 weergegeven conceptueel model, is het namelijk de arbeidsgezondheidsstatus dat als intermedieërend concept ten aanzien van dit vermogen is aangemerkt. Arbeidsgelateerde gezondheidsproblemen (hetzij lichamelijk, hetzij geestelijk van aard) kunnen een rol vervullen bij het verklaren van het vermogen van oudere werknemers om door te kunnen werken, daar onder invloed van een afnemend fysiek en mentaal belastbaarheidniveau - bij een gelijkblijvend belastingsniveau - de kans wordt vergroot dat gezondheidsproblemen ontstaan en de oudere werknemer niet meer in staat is om langer door te werken. De facto betekent dit dat hoe vaker een oudere werknemer arbeidsgelateerde gezondheidsproblemen zal ervaren, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zal zijn. De volgende hypothese zal dan ook centraal worden gesteld bij het toetsen van het belang



—Probleemstelling, conceptuele modellen en hypothesen—

van de arbeidsgerelateerde gezondheidsbeleving voor het vermogen langer door te kunnen werken.

Hypothese b1: Hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

4.6 Recapitulatie

Dit hoofdstuk heeft - als vervolg op hoofdstuk drie - geheel in het teken gestaan van het weergeven van achtereenvolgens de probleemstelling, de conceptuele modellen, de onderzoeksvragen, de conceptualisering van concepten, het definitieve theoretisch perspectief en de eraan ontleende hypothesestelsels. Om te beginnen is hiermee beoogd het onderwerp af te bakenen en het neer te zetten onderzoek verder te stroomlijnen. Daarnaast is het de bedoeling geweest om de overgang naar het volgende hoofdstuk soepel te laten verlopen. Er is dan ook niet voor niets geëindigd met het opstellen van hypothesestelsels op een concreet niveau. Juist door het opstellen van hypothesestelsels vanuit een definitief theoretisch perspectief is niet alleen duidelijk geworden welke variabelen de concepten beogen te meten, maar is vooral, door middel van het construeren van vooronderstellingen aangaande de onderlinge relaties tussen variabelen, duidelijkheid ontstaan over de mogelijke onderlinge verbondenheid van concepten uit de conceptuele modellen (zie de figuren 4.1 en 4.2). Eigenlijk resteert dan louter nog de vraag voor welke onderzoeks- en dataverzamelingsmethode evenals data-analysemethode is gekozen met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek zelf. Daar de verantwoording van de keuze voor specifieke onderzoeksmethoden en -technieken ten bate strekt van zowel de validiteit als ook de betrouwbaarheid van het onderzoek zelf, zal in het volgende hoofdstuk uitgebreid worden stilgestaan bij de methodologische basis van het te verrichten onderzoek.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Noten:

¹ Er wordt uitgegaan van enkele causale diagrammen waarbinnen wordt bekeken wat de relatieve verklaringskracht is van het interveniërende mechanisme dat erin is opgenomen. Het houdt dus niet in dat louter dit interveniërende mechanisme het mechanisme is via welke het initiële verband tussen twee variabelen daadwerkelijk zal verlopen. Zie voor meer informatie paragraaf 8.2. In deze paragraaf wordt namelijk kritisch gekeken naar de opzet van causale diagrammen in de vorm van padanalysemodellen.

² Idem.

³ Cf. Van der Parre (1996); cf. Van Ruysseveldt et.al. (2004).

⁴ De zinsnede ‘in het formele circuit’ handelt hier over activiteiten die in formeel dienstverband worden verricht. Het werkzaam zijn in formeel dienstverband zal dan ook de graadmeter zijn voor het werkzaam zijn in het formele circuit.

⁵ Idem.

⁶ De concepten arbeidssatisfactie en arbeidsvoldoening kunnen desalniettemin als twee nauw op elkaar betrokken concepten worden aanschouwd. Het concept satisfactie heeft namelijk veelal te maken met de tevredenheid wat een gevoel van voldoening kan weerspiegelen.

⁷ HSCL= Hopkins Symptom Checklist (HSCL). Deze checklist dateert van de jaren '50 van de vorige eeuw en omvat 57 items die tezamen een symptomeninventarisatie tot stand brengen. Daar het om een index gaat en er geen onderscheid in items onderling wordt aangebracht, variëren scores van 0 tot en met 171 (3*57). De specifieke score weerspiegelt daarbij de mate waarin er symptomen aanwezig zijn die wijzen op het hebben van fysieke en mentale gezondheidsproblemen.

⁸ Daar het om een eigen beslissing gaat waarbij mensen zich veelal zullen baseren op de eigen ervaren arbeidsgezondheidstoestand, kan het als een gegronde keuze worden gezien om de arbeidsgezondheidstoestand van individuen vast te stellen aan de hand van subjectieve maatstaven.

⁹ Voor de termen ‘lichamelijk’ respectievelijk ‘geestelijk’ is gekozen om aansluiting te zoeken bij de conceptualisering evenals operationalisatie van de dimensies *fysieke* en *mentale arbeidsomstandigheden*. Zie verder ook de subparagrafen 4.3.1 en 4.5.2.

¹⁰ Lage pensioneringsleeftijden slaan op vroegtijdige pensionering; hoge pensioneringsleeftijden op de bereidheid langer door te werken. Verder dient het in dit laatste geval te gaan om een afbakening van de pensioneringsleeftijd, bijvoorbeeld door een expliciete grens te stellen bij de leeftijd van 65 jaar.

¹¹ In subparagraaf 5.6.4 zal uitvoeriger worden ingegaan op de manier waarop met deze volledige bereidheid is omgegaan (i.e. door bij de selectie van respondenten de ondergrens van twaalf uur per week aan te houden (1) en daarnaast aan hen op te dragen de huidige werksituatie als uitgangspunt te nemen (2)).

¹² Cf. eindnoot 1 van paragraaf 1.1.

¹³ Idem.



¹⁴ Daar dit onderzoek een cross-sectioneel onderzoek betreft en geen longitudinaal onderzoek, ligt het buiten het bereik van dit onderzoek om na te gaan of oudere werknemers al dan niet daadwerkelijk het arbeidsproces vroegtijdig zullen gaan verlaten. Derhalve vertrekt dit onderzoek vanuit een verwacht (i.e. gepercipieerd) toekomstbeeld van het vroegtijdige pensioneringsproces van oudere werknemers.

¹⁵ Om een *indirect* effect vast te kunnen stellen, dienen er eigenlijk drie partiële relaties te worden verondersteld. Naast een partieel verband tussen een onafhankelijke en een afhankelijke variabele aan de ene kant, dient er namelijk ook een partieel verband tussen diezelfde onafhankelijke variabele en een intermediaire variabele dan wel tussen de intermediaire variabele en de afhankelijke variabele in kwestie aan de andere kant te worden opgesteld (cf. Babbie, 2004). Daar aan de opstelling van een partieel verband tussen een intermediaire en een afhankelijke variabele evenwel een theoretisch gedeelte vooraf dient te gaan, zal de opstelling van de hypothese die het partiële verband tussen een intermediaire en een afhankelijke variabele specificeert in een aparte subparagraaf (i.c. subparagraaf 4.5.5) geschieden.

¹⁶ Deze hypothese is opgesteld ten behoeve van de toetsing van een mogelijk *direct* (causaal) verband tussen de onafhankelijke variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ en de afhankelijke variabele ‘de bereidheid door te werken’.

¹⁷ Deze hypothese is opgesteld ten behoeve van de toetsing van een mogelijk *indirect* (causaal) verband tussen de onafhankelijke variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ en de afhankelijke variabele ‘de bereidheid door te werken’.

¹⁸ Deze hypothese is opgesteld ten behoeve van de toetsing van een mogelijk *direct* (causaal) verband tussen de onafhankelijke variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ en de afhankelijke variabele ‘het vermogen door te werken’.

¹⁹ Deze hypothese is opgesteld ten behoeve van de toetsing van een mogelijk *indirect* (causaal) verband tussen de onafhankelijke variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ en de afhankelijke variabele ‘het vermogen door te werken’.

²⁰ Zie eindnoot 15.

²¹ Daar het om hetzelfde principe gaat, zal niet voor iedere hypothese een toelichting worden gegeven op de specifieke manier waarop de hypothese als zodanig is opgesteld. Indien een toelichting op de specifieke manier waarop iedere nog aan de orde te komen hypothese is opgesteld evenwel gewenst is, kan een beroep worden gedaan op de eindnoten 16 t/m 19.

²² Zie eindnoot 21.

²³ Zie subparagraaf 3.1.2 voor deze onderzoeksbevinding uit het werk van Reitzes, Mutran en Fernandez (1998).

²⁴ Zie subparagraaf 3.1.3 voor deze onderzoeksbevinding uit het werk van Wiggers (2003).



²⁵ Om de aansluiting tussen de technische kwalificatievereisten van een functie en de individuele bekwaamheden van een oudere werknemer aan te duiden, is er bewust voor gekozen om het woordje ‘beter’ te gebruiken. Het gebruik van woorden als ‘meer’ c.q. ‘minder’ kan namelijk tot een systematische vertekening leiden, daar het of alleen overvraging (i.c. meer) dan wel louter onderbenutting (i.c. minder) in de beschouwing betreft.

²⁶ Idem.

²⁷ Eigenlijk gaat het over de mate waarin de taakeisen pregnant van karakter zijn. Er zou dan gesteld moeten worden ‘hoe pregnanter het karakter van de taakeisen’ in plaats van ‘hoe meer taakeisen’. Omwille van de eenvoud is echter toch voor deze laatstgenoemde optie gekozen.

²⁸ Idem.

²⁹ Zie paragraaf 3.1 voor de specifieke onderzoeksbevindingen uit de studies van deze auteurs.

³⁰ Zie subparagraaf 2.2.1 voor deze onderzoeksbevinding uit het werk van Lautenbach en Cuijpers (2005).

³¹ Zie subparagraaf 3.1.3 voor deze onderzoeksbevinding uit het werk van Wiggers (2003).



5. De onderzoeksopzet en de methodologische verantwoording

Aan het eind van hoofdstuk vier is geconcludeerd dat de verantwoording van de keuze voor specifieke onderzoeksmethoden en –technieken de validiteit en de betrouwbaarheid van een onderzoek ten goede kan komen. Derhalve is het zinvol om in dit hoofdstuk de methodologische basis van het onderzoek uit te schrijven en van een verantwoording te voorzien. Daarbij zal allereerst uiteen worden gezet wat voor onderzoek het betreft. Voorts zal worden vermeld hoe de selectie van onderzoekseenheden tot stand is gekomen. Het is namelijk van belang dat ten behoeve van het toetsen van de hypothesen uit het vorige hoofdstuk zorgvuldig wordt nagedacht over de te kiezen onderzoekseenheden. Daar de selectie van onderzoekseenheden daarbij een gelaagd karakter kent, waarbij van de keuze voor specifieke economische sectoren uiteindelijk de keus voor individuele organisaties en personeelsleden tot stand is gekomen, zal aan de selectie van onderzoekseenheden in twee aparte paragrafen aandacht worden geschonken. Vervolgens zal in een vierde paragraaf worden vermeld voor welke dataverzamelmethode is gekozen. Omdat het daarna interessant is om de manier waarop de abstracte concepten zijn geoperationaliseerd in concrete variabelen kenbaar te maken, zal in paragraaf 5.5 de operationalisatie van concepten centraal worden gesteld. Daar voor de verdere analyses met manifeste variabelen dient te worden gewerkt, zal in navolging van paragraaf 5.5 in paragraaf 5.6 verslag worden gedaan van de definitieve schaalconstructies. Duidelijkheid zal dan worden verkregen over de specifieke manier waarop de manifeste variabelen tot stand zijn gekomen. Tevens zal blijken welke inhoudelijke connotatie de manifeste variabelen krijgen toebedeeld. Aangezien hiermee de facto de basis is gelegd voor het verrichten van de verdere analyses, zal slechts nog worden volstaan met de weergave van een korte recapitulatie. Dit, opdat hoofdstuk vijf adequaat kan worden afgesloten door allereerst terug te kijken op het gehele hoofdstuk zelf en daarnaast alvast een blik vooruit te werpen op het volgende hoofdstuk.

5.1 Onderzoeksbenadering

Om de precieze invloed van aspecten van de aard van het werk op enerzijds de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar en anderzijds het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar vast te kunnen stellen, zullen in een later stadium (i.e. hoofdstuk zeven) enkele integrale causale modellen worden opgesteld waarbij de toetsing van relaties tussen de in die modellen voorkomende manifeste variabelen als uitgangspunt voor de te hanteren onderzoeksbenadering zal worden gekozen. Concreet gezien komt het er dan op neer dat met de toetsing van hypothesen de basis wordt gelegd voor een theoriegericht onderzoek waarbinnen een deductieve onderzoeksbenadering centraal staat. Grofweg twee argumenten kunnen voor de keuze voor een dergelijke onderzoeksbenadering worden aangedragen.

Om te beginnen is het met een theoriegericht onderzoek de bedoeling om het fenomeen ‘langer doorwerken’ theoretisch gezien te duiden. Door dit fenomeen niet alleen in empirisch, maar vooral ook in theoretisch opzicht inzichtelijk te maken, wordt namelijk tegemoet getreden aan de wens om dit onderzoek van meerwaarde te laten zijn



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

voor de wetenschap. De hantering van een theoretisch perspectief en de opstelling van enkele hypothesestelsels daarbij in hoofdstuk vier hebben dan ook expliciet tot doel om deze beoogde meerwaarde tot stand te brengen.

Op de tweede plaats houdt een theoriegericht onderzoek en de opzet van enkele integrale causale modellen conform een bepaalde structuur daarbij verband met interne tegenstrijdigheden alsmede hiaten in huidig sociaalwetenschappelijk onderzoek naar het vroegtijdige pensioneringsproces. Zoals in de weergave van de sociaalwetenschappelijke relevantie is terug te vinden (zie subparagraaf 1.4.3), leiden de interne tegenstellingen evenals hiaten in huidig sociaalwetenschappelijk onderzoek aangaande het vroegtijdige pensioneringsproces ertoe dat voor elk afhankelijk deelconcept (i.e. de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar) enkele integrale causale modellen met een voor die modellen als uniek te onderscheiden interveniërend mechanisme zullen worden geconstrueerd. De verdere onderverdeling van effecten in een *direct* en een *indirect* effect kent daarbij haar weerslag op de specifieke opzet van de hypothesen in paragraaf 4.5. Aldus kan worden ingezien dat door de nauwe betrokkenheid van de specifieke opzet van hypothesen op de unieke constructie van integrale causale modellen wordt getracht het theoriegericht onderzoek een specifieke dimensie mee te geven.

5.2 Selectie van onderzoekseenheden: de keuze voor economische sectoren onder de loep genomen

Nadat duidelijk is geworden dat voor een deductieve onderzoeksbenadering is gekozen waarbij reeds opgezette hypothesestelsels (zie paragraaf 4.5) fungeren als toetssteen voor een vooraf geconstrueerd theoretisch perspectief (zie paragraaf 4.4), zal in navolging hiervan worden beargumenteerd bij welke onderzoekseenheden het toetsen van hypothesen daadwerkelijk zal geschieden. Op de vraag welke onderzoekseenheden zich goed zouden kunnen lenen voor een onderzoek naar het doorwerken van oudere werknemers tot de leeftijd van 65 jaar is namelijk serieus de aandacht gevestigd. Daarbij is met de selectie van onderzoekseenheden op een hoog abstractieniveau begonnen door allereerst na te gaan binnen welke sectoren van de Nederlandse economie een onderzoek naar het doorwerken van oudere werknemers tot de leeftijd van 65 jaar zal kunnen worden opgestart. Vervolgens is binnen elke relevante economische sector nagegaan hoe tot de selectie van individuele organisaties zal kunnen worden gekomen opdat aldus enkele zogeheten ‘case-’ of ‘gevalsstudies’ tot stand konden worden gebracht. De selectie van individuele personeelsleden daarbinnen heeft de laatste stap in het selectieproces gevormd zodat aldus van een zekere gelaagdheid in het totale selectieproces kan worden gesproken. Om deze gelaagdheid goed tot haar recht te doen laten komen, is ervoor gekozen om allereerst in deze paragraaf de selectie van economische sectoren (en dus de keuze voor de eerste laag) aan bod te laten komen. De selectie van individuele organisaties en personeelsleden daarbinnen zal het centrale thema van de volgende paragraaf vormen.

Voor wat betreft de keuze voor specifieke economische sectoren, kan worden vermeld dat voornamelijk pragmatische motieven de overhand hebben gehad in deze



eerste stap van het selectieproces. Dit betekent dat is gezocht naar beleidsartikelen en andere (sociaalwetenschappelijke) onderzoeksrapporten over de positie van de factor arbeid op basis waarvan tot een gedegen selectie van sectoren kon worden gekomen. Gedacht kan dan worden aan onderzoeken met cijfermatige bevindingen betreffende de wil en het in staat zijn van werknemers om langer door te werken van het CBS (zie: Hupkens et.al., 2006). Maar, ook onderzoeken met cijfers over een verwacht personeelstekort dan wel over de noodzaak om langer door te werken zijn gebruikt. Uiteindelijk heeft een grondige bestudering van deze en andere artikelen ertoe geleid dat drie sectoren (i.c. de sectoren zorg & welzijn, bouwnijverheid en financiële dienstverlening) zijn geselecteerd voor het in deze scriptie onderhavige onderzoek naar de bereidheid door te willen evenals het vermogen langer door te kunnen werken. Naar analogie van de volgorde waarin tot de selectie van de drie sectoren is gekomen, zal in het navolgende gedeelte meer uitgebreid worden ingegaan op de specifieke selectie van iedere sector afzonderlijk. Aldus wordt beoogd de relevantie van iedere sector voor een onderzoek naar de bereidheid door te willen evenals het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar duidelijk kenbaar te maken.

5.2.1 Selectie van economische sectoren: de sector zorg & welzijn

De keuze voor de sector zorg & welzijn is in het bijzonder gemaakt naar aanleiding van de toenemende behoefte aan personeel in deze sector. In reactie op de vergrijzing wordt namelijk een stijgende groei van de werkgelegenheid voor de komende periode verwacht. Niet over de gehele linie van de sector zorg & welzijn echter zal deze grote behoefte aan personeel aanwezig zijn. Knelpunten worden onder meer voorzien op het vlak van het verzorgende werk op niveau 3 (Van Essen et.al., 2006). Dit is het werk waaraan in het bijzonder in de ouderenzorg veel behoefte is, waardoor tekorten vooral daar kunnen ontstaan. Voor een groot deel komen deze tekorten voort uit de confrontatie van de vraag naar en het aanbod van verzorgend personeel. De blijvende vraag naar verzorgend personeel zal namelijk het komende aanbod van verzorgenden gaan overstijgen, nu er sprake is van een tanende instroom in de opleidingen tot verzorgende. Oplossingen om de personeelstekorten het hoofd te bieden, kunnen zowel aan de vraag- als ook de aanbodzijde worden gevonden en liggen bijvoorbeeld op het vlak van het aantrekken van nieuw personeel van buitenaf of het aantrekkelijker maken van de opleidingen tot verzorgende. Maar ook op het vlak van het behouden van zittend personeel kan naar mogelijke oplossingen worden gezocht. Met betrekking tot de laatstgenoemde optie kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het stimuleren van zittende personeelsleden om langer door te werken, bij voorkeur tot de voor hen geldende pensioengerechtigde leeftijd.

Naast de toenemende behoefte aan personeel, vormt ook de aard van de werksituatie een gegronde reden om de sector zorg & welzijn centraal te stellen. In de sector zorg & welzijn is namelijk significant vaker sprake van de aanwezigheid van zwaar werk (Smulders et.al., 2007). Bovendien ligt de werkdruk in de sector zorg & welzijn op een hoog niveau. Deze werkdruk overstijgt daarbij de mate waarin er sprake is van autonomie in het werk waardoor de kans op het ontstaan van vermoeidheid, stress en mogelijke uitval groter kan zijn (Smulders et.al., 2007). Dat aspecten als werkdruk en



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

werkstress serieus de aandacht verdienen, blijkt wel uit de prioriteit die deze aspecten volgens werknemers behoren te hebben. Zo blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 dat van de 60% van de 24.000 ondervraagde werknemers die werkdruk en werkstress belangrijk vinden, 18% maatregelen ertegen zeer nodig acht. In de gezondheidszorg ligt dit percentage zelfs op 25% (Smulders et.al., 2007: 8-9). Tezamen zorgen deze resultaten ervoor dat de sector zorg & welzijn een erg interessante sector vormt om onderzoek te doen naar het fenomeen 'langer doorwerken'. Gezien de zwaarte van de werksituatie in de sector zorg & welzijn is het immers maar zeer de vraag of personeelsleden bereid dan wel in staat zijn langer door te werken. Daarnaast verhoogt de blijvende vraag naar personeelsleden de relevantie van de sector zorg & welzijn voor een dergelijk onderzoek aanzienlijk. Nijpende personeelstekorten in de nabije toekomst vragen immers onder meer om het behoud van zittend personeel. Vooral de ouderenzorg is in het geding, want niet alleen zijn de verzorgenden daar sterk vertegenwoordigd, ook zal de groei van het aantal ouderen in de Nederlandse bevolking voorlopig nog gestaag doorgaan (zie: Alders, 2003).

5.2.2 Selectie van economische sectoren: de sector bouwnijverheid

Een tweede sector die zich uitstekend leent voor een onderzoek naar de mogelijke relaties tussen de aard van het werk en de bereidheid evenals het vermogen om langer door te werken, is de sector bouwnijverheid. Dit, omdat op de eerste plaats sprake is van een slechts gematigd positief beeld aangaande de werkgelegenheid in deze sector (Beereboom et.al., 2005). De vraag naar arbeid zal in de komende periode, te weten tussen het jaar 2005 en het jaar 2010, namelijk toenemen, terwijl er zich daartegenover een aantal ontwikkelingen aftekenen die ervoor kunnen zorgen dat het op peil houden van de arbeidsvoorziening in het geding komt. Een eerste bedreiging wordt daarbij gevormd door ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de bouwmarkt. Verwacht wordt bijvoorbeeld dat de instroom in vmbo-opleidingen met als afstudeerrichting de techniek of de bouw zal dalen. Daarnaast is voor wat betreft het mbo de toekomst uitermate onzeker: hoewel er een toenemend aandeel bol- en bbl-leerlingen wordt verwacht, is het maar de vraag of de bouwrichtingen hiervan profijt zullen hebben (Beereboom et.al., 2005). Een tweede bedreiging bevindt zich niet zozeer aan de aanbodzijde, maar meer op het vlak van de leeftijdssamenstelling van het personeelsbestand. Voor de komende periode wordt namelijk een groter aandeel 55-plussers in het personeelsbestand van de bouw voorzien. Dit zal ervoor gaan zorgen dat het personeelsbestand van de sector bouw sterker zal vergrijzen wat vervolgens weer de kans op leeftijdsgebonden uittredingspatronen kan verhogen (Beereboom et.al., 2005). Oplossingen om toch het personeelsbestand op peil te houden, lijken dan ook te liggen op het terrein van de toepassing van interne en externe flexibiliseringsvormen evenals in het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten. Ook op dit gebied echter, dient de nodige voorzichtigheid in acht te worden genomen. Niet alleen omdat volgens prognoses een groot aandeel van het personeelsbestand zal blijven bestaan uit vaste arbeidskrachten, maar ook omdat conjunctuurbewegingen dan wel beleidsmaatregelen de inzet van flexibiliseringsvormen negatief kunnen beïnvloeden. Hierdoor zal ook de inzet van flexibiliseringsvormen als



mogelijke oplossing aan belang inboeten. Tezamen met de twee hiervoor genoemde bedreigingen zorgt dit ervoor dat op zoek dient te worden gegaan naar andere uitwegen om het personeelsbestand op peil te houden. Zittend personeel langer laten doorwerken is een mogelijke uitweg, waardoor een onderzoek naar de mate waarin werknemers in de bouwnijverheid willen evenals in staat zijn om langer door te werken zeer zeker relevant kan zijn.

De tweede reden voor de keuze voor de sector bouwnijverheid is met name gestoeld op hedendaags onderzoek aangaande de wil evenals het in staat zijn van werknemers om langer door te werken. Daarnaast is het van belang om hedendaags onderzoek naar de aard van de arbeidsomstandigheden aan te halen. Voor wat betreft de wil evenals het in staat zijn van werknemers om langer door te werken op de eerste plaats, kan naar aanleiding van onderzoeksgegevens van Hupkens et.al. (2006) worden geconcludeerd dat in de sector bouwnijverheid sprake is van weinig animo om langer door te werken. Het percentage werknemers dat zichzelf in staat acht door te werken tot de leeftijd van 65 jaar komt voor de bouwnijverheid namelijk uit op slechts ongeveer 28%. Deze sector behoort daarmee samen met de sector horeca, waar dit percentage op ongeveer 23% ligt, tot de sectoren waarbinnen percentages omtrent het in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar op een uiterst laag niveau uitkomen. Daarnaast komt ook de wil om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar in de bouwnijverheid op een laag percentage, namelijk ongeveer 12%, uit (Hupkens et.al., 2006). De cijfers worden bevestigd door gegevens afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 (NEA-2006): slechts 18,3% van de werknemers in de sector bouwnijverheid wil daadwerkelijk doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar (Smulders et.al., 2007: 9). Verder is een en ander bekend over de aard van de arbeidsomstandigheden: naast het gegeven dat in de sector bouwnijverheid een groot percentage werknemers (ongeveer 47%) aangeeft regelmatig veel kracht te moeten zetten in het werk zelf, staat het gegeven waarbij een redelijk percentage werknemers (ongeveer 25%) aangeeft regelmatig in lawaai te moeten werken (Hupkens et.al., 2006). Ook hier kunnen gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 als extra bewijsmateriaal fungeren: zowel lawaaiër als ook zwaar werk wordt significant vaak aangetroffen in onder meer de sector bouwnijverheid (Smulders et.al., 2007). Daarnaast komt uit dit laatstgenoemde onderzoek naar voren dat veel werknemers in de sector bouwnijverheid aangeven regelmatig gevaarlijk werk te moeten doen. Bovendien hebben velen te maken met arbeidsongevallen met verzuim tot gevolg (Smulders et.al., 2007). Dit laatste gegeven maakt het, ten aanzien van reeds gestelde hypothesen omtrent de onderlinge verbondenheid van aspecten van de aard van het werk met het ontstaan van werkgerelateerde gezondheidsklachten, interessant om de sector bouwnijverheid als uitgangspunt te nemen. Bovendien zorgen de gegevens betreffende de geringe wil c.q. het nauwelijks in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar in de sector bouwnijverheid ervoor dat het interessant is om de lijn door te trekken naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot de leeftijd van 65 jaar en de mogelijke onderlinge samenhang tussen aspecten van de aard van het werk en werkgerelateerde gezondheidsklachten daarbij te relateren aan deze bereidheid langer door te willen dan wel dit vermogen langer door te kunnen werken.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

5.2.3 Selectie van economische sectoren: de sector financiële dienstverlening

De sector financiële dienstverlening vormt, naast de sectoren zorg & welzijn en bouwnijverheid, eveneens een economische sector waarbinnen onderzoek zal worden verricht. Ook de keuze voor deze sector is niet ‘zomaar’ gemaakt. Tegenover het pragmatische motief dat binnen de sector financiële dienstverlening eenvoudig toegang kon worden verkregen tot een individuele organisatie, staat een aantal andere redenen die begrijpelijk maken waarom voor de sector financiële dienstverlening is gekozen. Om te beginnen gaat het er dan om dat binnen de sector financiële dienstverlening een groot verschil aanwezig is tussen het percentage werknemers dat in staat is langer door te werken en het percentage werknemers dat de wens uitspreekt om langer door te werken. Het percentage werknemers dat in staat is door te werken tot de leeftijd van 65 jaar komt namelijk ongeveer uit op 55%, terwijl het percentage werknemers dat de wens uitspreekt door te werken tot de leeftijd van 65 jaar niet hoger reikt dan ongeveer 18% (Hupkens et.al., 2006). Dit laatste gegeven wijkt niet veel af van het onderzoeksgegeven van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: een gematigde 24,3% van de werknemers werkzaam in de financiële dienstverlening zegt door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar (Smulders et.al., 2007: 9).

Voorts is er, in overeenstemming met de manier waarop zich in de sector financiële dienstverlening een discrepantie aftekent tussen de wil om langer door te werken en het in staat zijn om langer door te werken, sprake van een noemenswaardig verschil tussen de aanwezigheid van fysiek belastende en mentaal belastende arbeidsomstandigheden. Terwijl er in de sector financiële dienstverlening slechts enkelen zijn die in een lawaaierige omgeving moeten werken (ongeveer 2%) dan wel veel kracht in het werk zelf moeten zetten (ongeveer 3%), zijn er velen die onder een hoge tijdsdruk gebukt gaan (ongeveer 45%) en regelmatig of altijd teveel werk te doen hebben (ongeveer 56%) (Hupkens et.al., 2006). Wederom voeren gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 bewijsvoering hiervoor aan: waar op het gebied van de aanwezigheid van zowel lawaaierig als ook zwaar werk de sector financiële dienstverlening ondergemiddeld scoort, scoort ze voor wat betreft de aanwezigheid van een hoge mate van werkdruk bovengemiddeld (Smulders et.al., 2007). Wat de sector financiële dienstverlening op grond van deze gegevens tot een interessante sector maakt, is de gevonden discrepantie tussen de wil om langer door te werken en het in staat zijn om langer door te werken tot de leeftijd van 65 jaar aan de ene kant en de discrepantie tussen de aanwezigheid van fysiek en mentaal belastende arbeidsomstandigheden aan de andere kant. Beide discrepanties roepen vragen op aangaande de onderlinge verbondenheid van specifieke aspecten van de aard van het werk met de bereidheid door te willen werken evenals het vermogen door te kunnen werken tot de leeftijd van 65 jaar en het mogelijkwijs verklaren van de ene discrepantie uit de andere.



5.3 Selectie van onderzoekseenheden: de keuze voor organisaties en personeelsleden onder de loep genomen

Vanwege de gelaagdheid van het totale selectieproces, kan met de verantwoording van de keuze voor specifieke economische sectoren niet worden volstaan. Duidelijkheid dient immers nog te worden verschaft over de manier waarop de keuze voor organisaties en daarbinnen de keuze voor individuele personeelsleden gestalte heeft gekregen. In overeenstemming met de manier waarop de selectie van specifieke economische sectoren tot stand is gekomen, hebben ook met betrekking tot de totstandkoming van de selectie van individuele organisaties en personeelsleden veelal in de praktijk gewortelde redenen de doorslag gegeven. Hiermee wordt bedoeld dat is teruggevallen op nationale beleidsnota's over de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers enerzijds en op recent gepubliceerde onderzoeken over het belang van de pensioneringsfase voor verschillende segmenten van de Nederlandse beroepsbevolking anderzijds. In het bijzonder de selectie van personeelsleden kan in het kader van de in deze artikelen geformuleerde standpunten en doelstellingen worden geplaatst.

Daarnaast hebben argumenten die in het kader van een adequate statistische toetsing van de hypothesestelsels van belang kunnen worden geacht, meegespeeld. Het gaat er dan om dat, gezien de hoeveelheid variabelen die in dit onderzoek worden meegenomen, is geprobeerd om de kans op het ontstaan van in statistisch opzicht relevante fouten van het type II zo klein mogelijk te houden. Vooral het gehanteerde selectiecriteria ten aanzien van de keus voor individuele organisaties kan tegen de achtergrond van het minimaliseren van deze 'statistische fouten' worden geplaatst. Tezamen met de hierboven genoemde pragmatische motieven is aldus beoogd om niet alleen een zorgvuldige, maar eveneens een methodologisch en statistisch verantwoorde selectie van individuele organisaties en personeelsleden van de grond te krijgen. Dit, opdat het onderzoek dat zal worden verricht niet alleen in het kader van deze scriptie en de wetenschap relevant kan zijn, maar eveneens voor beleidsmakers en deelnemende economische sectoren een meerwaarde zal kennen.

5.3.1 Selectie van individuele organisaties

Binnen elke sector is op zoek gegaan naar ten minste één potentiële organisatie. In principe werden er weinig eisen gesteld aan de organisaties zelf, al kan worden gesteld dat een belangrijk selectiecriteria de omvang van de organisatie (i.c. de omvang van het personeelsbestand) is geweest. Voor het overgrote deel houdt dit selectiecriteria daarbij verband met de wens om het zich voordoen van statistische fouten van het type II zoveel mogelijk te vermijden. In het onderzoek dat voor deze scriptie wordt verricht, zijn namelijk veel onafhankelijke variabelen meegenomen (zie tabel 5.1). Daarbij zijn, zoals in de hypothesestelsels in paragraaf 4.5 is terug te lezen, veel statistische verbanden verondersteld tussen onafhankelijke en afhankelijke respectievelijk intermediaire variabelen. Bovendien worden tussen de intermediaire en afhankelijke variabelen onderling ook statistische verbanden verondersteld. Dit leidt ertoe dat voor een adequate toetsing van de statistische significantie van deze verbanden een groot gegevensbestand



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

gewenst is (Koster, 2004-2005). Hoe groter de totale steekproefomvang van een gegevensbestand namelijk is, hoe meer variatie in scores mogelijk is en hoe groter de kans dat bij klassiek-inferentiële modeltoetsen de H₀-hypothese wordt verworpen terwijl in werkelijkheid de H₁-hypothese waar is. In een dergelijke situatie wordt namelijk het onderscheidingsvermogen gemaximaliseerd, wat als een gunstige eigenschap kan worden gezien (Koster, 2004-2005). Voor de selectie van individuele organisaties betekent dit dat het als zeer gewenst zo niet in statistisch opzicht noodzakelijk kan worden gezien om de omvang van een organisatie als primair selectiecriteria te hanteren.

5.3.2 Selectie van individuele personeelsleden

Nadat binnen iedere sector een organisatie bereid was gevonden om deel te nemen aan een onderzoek naar zowel de bereidheid langer door te willen als ook het vermogen langer door te kunnen werken, is naarstig op zoek gegaan naar een antwoord op de vraag wie, of beter gezegd, welke individuele personeelsleden uiteindelijk de respondentengroep zullen vormen. Hoewel wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke omvang van de totale respondentengroep (gezien over alle deelnemende organisaties), werd het niet als gegrond geacht om derhalve maar ieder personeelslid te laten deelnemen aan het onderzoek. Sommige groepen werknemers lenen zich bijvoorbeeld meer voor een onderzoek naar zowel de bereidheid langer door te willen als ook het vermogen langer door te kunnen werken dan andere groepen werknemers. Zo is het plausibel te veronderstellen dat oudere werknemers beter een tijdsafhankelijk evenals waarheidsgetrouw antwoord¹ op vragen omtrent het fenomeen ‘langer doorwerken’ kunnen geven dan jongere werknemers. Voor hen ligt de pensioengerechtigde leeftijd immers minder ver weg dan voor jongere leeftijdscohorten waardoor de kans groot is dat zij vaker bewust met de pensioneringsfase bezig zijn dan hun jongere collega’s. Verder kan het aannemelijk worden geacht dat werknemers die vast in dienst zijn en geen zogeheten ‘kleine baantjes’ innemen, meer bewust worden geconfronteerd met hun arbeidssituatie en vanuit deze arbeidssituatie een gegrond oordeel kunnen geven over enerzijds de bereidheid langer door te willen werken en anderzijds het vermogen langer door te kunnen werken.

In principe geldt evenwel dat zowel met betrekking tot de leeftijdsgrens als ook met betrekking tot de urengrens moeilijk een ijkpunt kan worden vastgesteld, tenzij er onderzoeken voorhanden zijn die het aannemelijk maken bepaalde grenzen als uitgangspunt te nemen zoals het onderzoek van B&N Panel Wizard (NU, 2007) over het verschil in belang van de pensioneringsfase tussen verscheidene leeftijdscohorten. Volgens dit onderzoek vormt de pensioneringsfase namelijk nauwelijks een gespreksonderwerp voor jongvolwassenen tussen de 25 en 40 jaar, juist omdat het nog zo ver van hen aflight. Bovendien is, wanneer op beleidsnota’s over de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt teruggevallen, een afbakening van de urengrens bij het voor ten minste twaalf uur per week werkzaam zijn in een organisatie, mogelijk. Beide, zowel het onderzoek van B&N Panel Wizard als ook recente beleidsnota’s, reiken handvatten aan om ook voor dit onderzoek een leeftijds- evenals urengrens vast te leggen. Daar het onderzoek van B&N Panel Wizard de reeds gegeven



aanname ondersteunt om een zekere afbakening van de leeftijdsgrens bij de 35 dan wel 40 jaar neer te leggen, zal deze grens expliciet als uitgangspunt worden genomen bij de selectie van personeelsleden². Verder zal, om aansluiting te zoeken bij reeds geformuleerde beleidsdoelstellingen van de landelijke overheid, nadrukkelijk de grens van ten minste twaalf uur per week werkzaam zijn in een organisatie als ondergrens worden gehanteerd. Aldus wordt beoogd om in het kader van een onderzoek naar zowel de bereidheid door te willen als ook het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar een gegronde selectie van individuele personeelsleden tot stand te brengen en te behouden.

5.4 Dataverzamelmethode

Met de bedoeling om de met deze scriptie verband houdende hypothesestelsels op hun empirische merites te beoordelen, is ervoor gekozen om ieder ‘geschikt’ personeelslid (i.e. degenen van 35 jaar en ouder die voor ten minste twaalf uur per week betaald werk verrichten (zie subparagraaf 5.3.2)) een vragenlijst voor te leggen. Geheel in lijn met de in deze scriptie centraal gestelde conceptuele modellen omvat deze vragenlijst vragen over achtereenvolgens de arbeidssituatie, de arbeidstevredenheid, de arbeidsgerelateerde gezondheidsbeleving en de bereidheid langer door te willen evenals het vermogen langer door te kunnen werken (cf. bijlage C). Additioneel zijn daarnaast aan het begin van de vragenlijst enkele vragen die verband houden met de persoonlijke situatie opgenomen. Dit is onder meer gedaan om de met de responsanalyse verband houdende toetsingsgrootheid³ op zijn statistische significantie te kunnen toetsen. Door een dergelijke responsanalyse te verrichten, is het namelijk de bedoeling om na te gaan in hoeverre de resultaten van de effectieve steekproef per casus (i.e. deelnemende organisatie) representatief kunnen worden geacht voor het gehele personeelsbestand van iedere casus opdat aldus resultaten kunnen worden gegeneraliseerd. Verondersteld wordt namelijk dat met name wanneer de terugkoppeling naar de deelnemende organisaties plaats zal vinden, een responsanalyse onontbeerlijk is⁴.

Verder is aansluitend op de vragen over de arbeidssituatie, de arbeidstevredenheid, de arbeidsgerelateerde gezondheidsbeleving en de bereidheid langer door te willen evenals het vermogen langer door te kunnen werken een tweetal vragen opgenomen over de condities waaronder langer zal kunnen worden doorgegaan met werken. Daar in deze scriptie een strikt onderscheid wordt aangebracht tussen de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar als eerste afhankelijke deelconcept en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar als tweede afhankelijke deelconcept, zijn voor ieder deelconcept apart enkele condities opgesteld. Condities houden daarbij verband met aspecten van de arbeidssituatie zoals deze in de meting van de aspecten zelf zijn terug te vinden. Voor de opname van arbeidsgerelateerde condities om langer door te werken is gekozen om aldus een beeld te krijgen van de factoren die ten grondslag liggen aan het (eventueel alsnog) bereid dan wel in staat zijn om langer door te werken. Aangenomen wordt namelijk dat bevindingen betreffende factoren die alsnog de bereidheid dan wel het vermogen om langer door te werken zouden kunnen bevorderen vooral interessant zullen zijn voor de deelnemende



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

organisaties. Zij worden dan immers in staat gesteld om gerichte beleidsmaatregelen ter bevordering van de bereidheid c.q. het vermogen van hun oudere werknemers om langer door te werken, te ontwikkelen. Bovendien kan aldus aan de wens om deze scriptie ook van meerwaarde te laten zijn voor de deelnemende organisaties, veelal een belangrijke voorwaarde tot deelname, beter tegemoet worden gekomen.

5.5 Operationalisatie

Vragen over de persoonlijke situatie, zoals in bijlage C is terug te lezen, vormen enkelvoudige vragen. Daarmee wordt bedoeld dat duidelijkheid over de persoonlijke situatie van een respondent zal worden verkregen door *direct* naar de persoonlijke kenmerken te vragen. Om de gegevens vervolgens te kunnen verwerken in een databestand, zijn daarbij per vraag enkele antwoordcategorieën onderscheiden. Aldus is het mogelijk om de score van iedere onderzoekseenheid op de betreffende variabele direct vast te leggen.

Niet altijd is er echter voor gekozen om direct naar het bestaan van bepaalde kenmerken te vragen. Ten aanzien van het meetbaar maken van de concepten aard van het werk, arbeidssatisfactie, arbeidsgezondheidsstatus, bereidheid en vermogen is bewust anders te werk gegaan. Voor de operationalisatie van deze abstracte concepten geldt namelijk dat zij zijn vertaald in concrete variabelen die zijn opgevat als latente constructen waarvoor stellingen zijn geconstrueerd om ze aldus meetbaar te kunnen maken. Door per afzonderlijk latent construct de stellingen samen te voegen tot een schaal is getracht het construct zelf zo goed mogelijk empirisch te benaderen. In feite vormen zodoende de schalen de manifeste variabelen zelf waarmee bij de data-analyse (zie hoofdstuk zes) zal worden verder gewerkt. Daar de specifieke operationalisaties van de abstracte concepten zich van elkaar onderscheiden, zal in het vervolg van deze paragraaf per concept worden aangegeven hoe de operationalisatie ervan precies tot stand is gekomen.

5.5.1 De aard van het werk

De aard van het werk als een van de belangrijkste concepten uit de conceptuele modellen (zie de figuren 4.1 en 4.2) is gemeten door om te beginnen een verdere indeling in aspecten van de arbeidssituatie te maken. De aard van het werk omvatte namelijk de *'aan de arbeidssituatie gerelateerde aspecten waarbinnen [.....] gestalte kan krijgen'* (zie subparagraaf 4.3.1). In navolging van het werk van Van der Parre (1996) en Van Ruysseveldt, De Witte en Von Grumbkow (2004) zijn deze aspecten benoemd als achtereenvolgens de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. Vanuit de opdeling van de arbeidssituatie in aspecten is een verdere indeling in dimensies tot stand gebracht. Afhankelijk van de strekking van ieder arbeidssituationeel aspect zijn hierbij per aspect één tot vier dimensies onderscheiden. Om elke dimensie een adequaat onderscheidend vermogen toe te bedelen, is er veelal per dimensie een aantal variabelen ontwikkeld die dit onderscheidende vermogen tot zijn recht doen laten komen. Deze variabelen zijn vervolgens meetbaar gemaakt aan de hand



van stellingen waarbij antwoordcategorieën conform een 4-punts Likertschaalconstructie zijn opgezet. Respondenten konden dan kiezen uit antwoordcategorieën variërend van zeer eens tot zeer oneens. Voor een dergelijke 4-punts Likertschaalconstructie is gekozen om zodoende respondenten aan te zetten een discrete antwoordcategorie aan te vinken⁵. Derhalve werd getracht om met de verzamelde gegevens beter uit de voeten te kunnen komen.

Terwijl de antwoordcategorieën van variabelen alle door middel van een 4-punts Likertschaalconstructie zijn opgezet⁶, is niet altijd bij elke variabele eenzelfde aantal stellingen geponeerd. Naast de inhoudelijke dekking van de variabelen, houdt het aantal stellingen per variabele verband met de manier waarop eenzelfde of verwante variabele in bestaande vragenlijsten is gemeten. Bij de constructie van de eigen vragenlijst (cf. bijlage C) is namelijk in belangrijke mate gebruik gemaakt van aanverwante vragenlijsten die veelvuldig in sociaalwetenschappelijke onderzoeken worden gehanteerd en reeds daar hun praktische evenals wetenschappelijke bruikbaarheid hebben laten gelden. Door op de eerste plaats bij de zelfstandige constructie van variabelen rekening te houden met de construct validiteit en op de tweede plaats bij de overname van de operationalisatie van variabelen uit reeds bestaande vragenlijsten goed te letten op de praktische en wetenschappelijke bruikbaarheid ervan, is aldus beoogd om consistente en betrouwbare schalen tot stand te brengen.

Het eerste aspect: de arbeidsinhoud

Voor wat betreft het eerste arbeidssituationele aspect, de arbeidsinhoud, en de verdere opdeling hiervan in de dimensie *taakstructuur* kan worden gezegd dat hiervoor drie variabelen zijn opgenomen in de vragenlijst, waarbij de meting ervan nagenoeg geheel is ontleend aan de vragenlijst ‘Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid’ (VBBA)⁷. Zo bestaat de a priori veronderstelde variabele *taakverandering* uit vijf stellingen die ook als zodanig in de VBBA onder de noemer ‘verandering in de taak’ zijn verwerkt. De stellingen gaan daarbij voornamelijk over de mate waarin taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben. Gedacht kan dan worden aan stellingen als ‘Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken’ of ‘Het veranderen van mijn taken levert problemen op’. De variabele *taakonduidelijkheid* als tweede vooronderstelde variabele is eveneens ontleend aan de VBBA en omvat vijf stellingen die gaan over de mate waarin een werknemer wordt geconfronteerd met onduidelijkheden met betrekking tot de uitoefening van zijn eigen werkzaamheden. Het kan daarbij enerzijds gaan over onduidelijkheden met het oog op de onderlinge verdeling van verantwoordelijkheden, zoals door de stelling ‘Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben’ wordt weergegeven. Maar het kan anderzijds ook gaan over onduidelijkheden aangaande het onderlinge verwachtingspatroon, tot uiting komend in de stelling ‘Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten’. De laatste variabele die de dimensie *taakstructuur* inzichtelijk dient te maken, is de variabele *‘interessant werk’*. Deze variabele is niet onder dezelfde benaming terug te vinden in een vragenlijst en omvat voor een deel overgenomen stellingen en voor een



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

deel zelfgeconstrueerde stellingen. Voor wat betreft de overgenomen stellingen, hier gaat het om stellingen die de eentonigheid evenals de creativiteit van het werk blootleggen (cf. bijlage C). De eerste drie stellingen zijn daarbij overgenomen uit de Nova Weba-vragenlijst⁸. Daar de variabele *'interessant werk'* in deze scriptie echter niet alleen gaat over de mate waarin het werk eentonig van aard is, maar daarnaast eveneens de mate waarin het werk uitdagend van aard is, dient te weerspiegelen, zijn twee zelfgeconstrueerde stellingen toegevoegd. Het gaat dan om de stelling 'Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken' enerzijds en de stelling 'In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen' anderzijds. Een voorbeeld van een stelling die de eentonigheid van het werk dient te meten, is de stelling 'Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk'.

De tweede dimensie van het aspect arbeidsinhoud, de *autonomie*, wordt gemeten aan de hand van een variabele die onder de noemer 'autonomie in de taakuitvoering' in de Nova Weba-vragenlijst is terug te vinden (Houtman et.al., 1994). Met de mate van autonomie in de taakuitvoering wordt dan bedoeld op de mate waarin een werknemer zelfstandig het werktempo, de werkvolgorde en de werkwijze kan bepalen. Naar analogie hiervan omvat de variabele *autonomie* dan ook stellingen als 'Ik kan zelf het werktempo regelen' of 'Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden' dan wel 'Ik kan een eigen werkwijze kiezen'. In haar totaliteit beslaat de a priori veronderstelde variabele *autonomie* negen stellingen (cf. bijlage C).

Wanneer de derde dimensie van het aspect arbeidsinhoud, te weten de *samenwerkingsmogelijkheden*, in ogenschouw wordt genomen, dan kan in lijn met de opdeling ervan in zowel de functionele als ook de sociale steun inhoudelijk gezien op drie variabelen worden ingegaan. Twee variabelen beogen daarbij de functionele steun inzichtelijk te maken; één variabele dient de sociale steun weer te geven. Voor wat betreft de functionele steun is allereerst de variabele *contactmogelijkheden* als uitgangspunt genomen. Daarbij is geprobeerd om aan de hand van zes stellingen de mate weer te geven waarin een werknemer voor hulp bij de uitoefening van zijn werkzaamheden kan terugvallen op - voornamelijk - collega's. Inhoudelijk gezien is de variabele voor een groot deel tot stand gekomen met behulp van de vragen die binnen de Nova Weba-vragenlijst onder de variabele 'contactmogelijkheden' zijn geschaard. Voorbeelden van vragen die daarbij in een licht gewijzigde vorm als stellingen in de eigen vragenlijst zijn opgenomen, zijn 'Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is' en 'Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen'. In haar totaliteit beslaat de variabele *contactmogelijkheden* zes stellingen. Op de tweede plaats is ten behoeve van het volledig inzichtelijk kunnen maken van de functionele ondersteuning de variabele *overlegmogelijkheden* meegenomen in het onderzoek. Deze variabele omspant de mate waarin een werknemer met zijn of haar collega's over een andere indeling van het werk kan praten of over anderszins andere zaken met hen overleg kan voeren. Stellingen als 'Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld' of 'De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende' behoren dan ook samen met drie andere stellingen de aanwezigheid van



overlegmogelijkheden op het werk meetbaar te maken. Wederom geldt daarbij dat de stellingen zijn afgeleid van vragen die binnen de Nova Web-a-vragenlijst voor de variabele ‘organiserende taken’ de aard van onder meer de intercollegiale relaties op het werk meetbaar dienen te maken. De tot stand gekomen variabele **overlegmogelijkheden** is in het eigen onderzoek overigens geoperationaliseerd aan de hand van vijf stellingen (cf. bijlage C).

Een laatste variabele die de dimensie *samenwerkingsmogelijkheden* dient te benaderen, maar daarbij specifiek op de sociale steun ingaat, is de variabele **‘relatie met de collega’s’**. Deze variabele behelst daarbij de mate waarin er sprake is van zowel een onderling goede sfeer als ook goede verstandhouding tussen collega’s. Bovendien gaat het bij de variabele **‘relatie met de collega’s’** om de mate waarin een werknemer op zijn dan wel haar collega’s kan rekenen in het geval zich moeilijke situaties in het werk voordoen. Een voorbeeld van een stelling die is opgenomen in de vragenlijst is dan ook ‘Ik kan op mijn collega’s rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg’. Alle stellingen behorend tot de variabele **‘relatie met de collega’s’** zijn ontleend aan de VBBA.

Ter afsluiting van de bespreking van de operationalisatie van het eerste arbeidssituationele aspect, te weten de arbeidsinhoud, zal nog een kort woord worden gewijd aan de manier waarop de vierde dimensie, de *kwalificatievereisten*, meetbaar is gemaakt. Met betrekking tot deze dimensie is ervoor gekozen om een eigen variabele, te weten de variabele **kwalificatiegebruik**, aan te maken waarbij de stellingen ervan het resultaat zijn van een samenvoeging van drie overgenomen stellingen van de VBBA, module ‘kenmerken van het werk’ met twee zelfgeconstrueerde stellingen. Door hierbij zorgvuldig te werk te gaan is beoogd de dimensie *kwalificatievereisten* zoveel mogelijk inhoudelijk af te dekken (zie ook de conceptualisering ervan in subparagraaf 4.3.1). Niet alleen een stelling als ‘Mijn baan vereist veel bekwaamheden’ behoort daarom tot de als uitgangspunt genomen variabele **kwalificatiegebruik**, maar ook een stelling als ‘Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding’ is eronder geschaard.

Het tweede aspect: de arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden vormen het tweede arbeidssituationele aspect waardoor naar analogie van subparagraaf 4.3.1 de operationalisatie ervan zal volgen op de operationalisatie van de arbeidsinhoud en de erbij behorende dimensies. Anders dan bij de arbeidsinhoud het geval is, omvatten de arbeidsomstandigheden drie dimensies en kan omwille van de enge definiëring van deze dimensies, bij de operationalisatie worden volstaan met minder variabelen. In feite is elke dimensie door middel van één variabele meetbaar gemaakt. Zo geldt met betrekking tot de dimensie *taakeisen* dat zij meetbaar is gemaakt aan de hand van de variabele **taakeisen**. Deze variabele is onder de benaming ‘werkdruk’ terug te vinden in de Nova Web-a-vragenlijst en gaat onder meer over de mate waarin enerzijds werkzaamheden snel dienen te worden verricht en anderzijds een werknemer hard moet werken. Ook de mate waarin een werknemer onder tijdsdruk staat, is evenwel in de beschouwing betrokken. In totaal zijn er zes stellingen voor de variabele



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

taakeisen onderscheiden waarbij aldus onder meer naar de snelheid en tijdsdruk wordt gevraagd. Waar er daarbij ten aanzien van de snelheid kan worden gedacht aan een stelling als ‘Ik moet erg snel werken’, kan ten aanzien van de tijdsdruk de stelling ‘Ik moet me in het werk haasten’ als voorbeeld dienen.

Het specifieke onderscheid in *fysieke* en *mentale arbeidsomstandigheden* resulteert in de opname van twee aparte variabelen in de vragenlijst aan de hand waarvan deze dimensies kunnen worden geoperationaliseerd. De *fysieke arbeidsomstandigheden* op de eerste plaats omvatten de mate waarin een beroep wordt gedaan op de lichamelijke vermogens van een werknemer (zie subparagraaf 4.3.1) en zijn dan ook meetbaar gemaakt door middel van de variabele *fysieke belasting*. Deze variabele incorporeert a priori in totaal zeven stellingen die nagenoeg geheel samenvallen met de vragen die in de VBBA de lichamelijke inspanning van het werk dienen te meten. Verschillen zijn louter gelegen in de manier waarop de stellingen zijn geformuleerd. Zo is de vraag ‘Heeft u tijdens het werk veel hinder van tillen of sjouwen?’ omgedoopt in de stelling ‘Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen’. Dit is gedaan, omdat de zinsnede ‘veel hinder hebben’ een te subjectieve connotatie kent wat de vraag minder bruikbaar maakt voor de eigen vragenlijst. Door de subjectieve connotatie wordt immers de mate waarin een werknemer last heeft van de betreffende fysieke activiteit gemeten, wat in dit onderzoek aan de hand van het concept arbeidsgezondheidsstatus wordt gepeild. Beide concepten, de aard van het werk enerzijds en de arbeidsgezondheidsstatus anderzijds, dienen als twee van elkaar te onderscheiden concepten te worden opgevat waardoor de arbeidssituatie een meer objectief karakter dient te krijgen en het werkwoord ‘vereisen’ de plaats inneemt van de zinsnede ‘veel hinder hebben van’.

De *mentale arbeidsomstandigheden* als derde dimensie van het arbeidssituationele aspect ‘de arbeidsomstandigheden’ zijn geoperationaliseerd door de variabele *geestelijke belasting* op te nemen in de vragenlijst. Hierbij is gebruik gemaakt van een zestal vragen dat in de Nova Weba-vragenlijst behoort tot de variabele ‘moeilijkheidsgraad’. Naast de mate waarin in het werk een beroep wordt gedaan op de kwaliteit van het geheugen, wordt door de mate waarin een werknemer intensief moet nadenken en veel dingen tegelijkertijd in de gaten moet houden beoogd de variabele *geestelijke belasting* en daarmee de lading van de dimensie ‘mentale arbeidsomstandigheden’ (zie subparagraaf 4.3.1) zoveel mogelijk af te dekken.

Het derde aspect: de arbeidsvoorwaarden

Wanneer op de operationalisatie van het derde arbeidssituationele aspect de aandacht wordt gevestigd, dan kan worden volstaan met de inhoudelijke weergave van de variabele *arbeidsvoorwaarden/ -condities* door middel waarvan dit derde aspect meetbaar is gemaakt. Omwille van redenen gegeven bij de conceptualisering van de arbeidsvoorwaarden (zie subparagraaf 4.3.1), handelt deze variabele over zowel de aansluiting tussen het loon en het werk als ook het bestaan van individuele keuzemogelijkheden, zoals de mogelijkheid voor een werknemer om het werk af te



stemmen op de privésituatie of om anderszins aan de persoonlijke ontwikkeling te werken. Voor het inbrengen van stellingen die deze facetten meetbaar maken, is niet teruggevallen op een reeds bestaande vragenlijst. Veel eerder zijn zelf enkele stellingen bedacht. Dit, opdat de variabele **arbeidsvoorwaarden/ -condities** in voldoende mate inhoudelijk kon worden afgedekt. Het gaat dan om stellingen als ‘Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe’ of ‘De organisatie waarin ik werk biedt mij mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen’.

Het vierde aspect: de arbeidsverhoudingen

Aangezien de arbeidsverhoudingen het vierde en tevens laatste arbeidssituationele aspect in deze scriptie is, vormt de bespreking van de manier waarop de dimensie van dit aspect meetbaar is gemaakt het sluitstuk van subparagraaf 5.5.1. Daarbij is van noemenswaardig belang dat ook bij de operationalisatie van dit aspect wordt aangesloten bij de reeds gegeven inhoudelijke connotatie van de onderscheiden dimensie ‘*onderlinge verstandhouding*’. Dit betekent dat is gezocht naar een variabele die de onderlinge verhouding tussen een werknemer en diens direct leidinggevende expliciet centraal stelt en aldus empirisch meetbaar maakt. Aanknopingspunten werden wederom gevonden in de VBBA waarbinnen de variabele ‘relatie met directe leiding’ als één van de in totaal negen onderscheiden variabelen is gebruikt om de module ‘werkorganisatie en relaties op het werk’ inzichtelijk te maken. Voorbeelden van stellingen die daarbij specifiek tot de variabele ‘**relatie met de leiding**’ behoren, zijn stellingen als ‘Ik werk onder goede dagelijkse leiding’ of ‘Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg’. Daar de in de VBBA onderscheiden vragen voor de variabele ‘relatie met directe leiding’ een praktisch meetinstrument vormen, is besloten om zoveel mogelijk vragen mee te nemen in de eigen vragenlijst opdat aldus de onderlinge verhoudingen tussen een werknemer en diens direct leidinggevende adequaat empirisch meetbaar zouden kunnen worden gemaakt.

5.5.2 De arbeidssatisfactie

De arbeidssatisfactie als eerst te benoemen intermediërend concept is gemeten aan de hand van de variabele **tevredenheid**. Voor deze variabele zijn daarbij in eerste instantie elf vragen opgesteld die tezamen een indruk moeten geven van de manier waarop de arbeidssituatie wordt gewaardeerd. Daar het de bedoeling is om één algemene maat voor de waardering van de arbeidssituatie te ontwikkelen, zal naar de tevredenheid aangaande verschillende arbeidssituationele aspecten worden gevraagd. Het is dus niet zo dat vragen gaan over of alleen de tevredenheid aangaande arbeidsinhoudelijke aspecten dan wel de tevredenheid met andere arbeidssituationele aspecten op zich. In verscheidene mate zal het evenwel om de tevredenheid aangaande de in de vorige subparagraaf reeds onderscheiden arbeidssituationele aspecten gaan. In de constructie van de vragen zelf zal dit tot uiting komen in het bestaan van een vraag als ‘Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?’ naast een vraag als ‘Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?’



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

of een vraag als ‘Bent u tevreden met uw salaris?’ Respondenten kunnen daarbij hun waardering voor deze aspecten uitspreken door een keuze te maken uit vijf antwoordcategorieën variërend van zeer tevreden tot zeer ontevreden. De antwoordcategorieën zijn zodoende opgesteld conform een 5-punts Likertschaalconstructie. Overigens kan worden opgemerkt dat zowel de vragen als ook de bijbehorende antwoordcategorieën nagenoeg geheel zijn ontleend aan het gebruikte instrument voor de meting van de arbeidssatisfactie van de A&O-desk (Kraan, 1998).

5.5.3 De arbeidsgezondheidsstatus

Het tweede intermediërende concept, de arbeidsgezondheidsstatus, is meetbaar gemaakt aan de hand van de variabele **gezondheidsbeleving**. Hierbij is enerzijds geïnventariseerd in hoeverre werknemers de afgelopen twaalf maanden last hebben gehad van werkgerelateerde gezondheidsklachten⁹ in zowel lichamelijk als ook geestelijk opzicht als ‘Pijn, ongemak of een stijf gevoel boven, midden of onder in de rug’ dan wel het ‘Regelmatig last hebben van hoofdpijn’. Anderzijds is aan werknemers gevraagd om een algemeen oordeel over hun gezondheid te geven en hierbij tevens aan te geven in hoeverre dit oordeel, indien matig of slecht, samenhangt met het werk dat ze verrichten. Voor zowel de inventarisatie van het bestaan van werkgerelateerde gezondheidsklachten op de korte termijn als ook de vraag over het geven van een algemeen oordeel over de gezondheidstoestand geldt dat dit is gedaan om zodoende recht te kunnen doen aan de inhoudelijke omschrijving van het concept arbeidsgezondheidsstatus dat in deze scriptie immers handelt over ‘*de in reactie op de arbeidssituatie waargenomen gezondheidstoestand in zowel lichamelijk als ook geestelijk opzicht*’ (zie subparagraaf 4.3.3). Van noemenswaardig belang tot slot is dat voor de verificatie van de opgenomen stellingen onder de variabele **gezondheidsbeleving** kan worden teruggevallen op de Nova Webvragenlijst, module ‘Vragen over uw gezondheid’ (Houtman et al., 1994).

5.5.4 Het langer doorwerken

Nadat van het onafhankelijke concept ‘aard van het werk’ enerzijds en van de intermediërende concepten arbeidssatisfactie en arbeidsgezondheidsstatus anderzijds duidelijkheid is verkregen omtrent de specifieke manier waarop ze zijn vertaald in variabelen en als zodanig meetbaar zijn gemaakt, is het in deze vierde subparagraaf de bedoeling om van de operationalisatie van het resterende afhankelijke concept verslag te doen. Ook het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ kan immers niet alleen een theoretische omschrijving krijgen toebedeeld, maar dient eveneens van een praktische meetmethode te worden voorzien.

Voor het ontwikkelen van een meetmethode voor het concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ is naast de conceptualisering van het concept zelf (zie subparagraaf 4.3.4) in belangrijke mate rekening gehouden met de tweedeling ‘willen’ versus ‘kunnen’. Het langer willen doorwerken hoeft namelijk niet gelijk te staan aan het langer kunnen doorwerken (zie onder meer: Hupkens et al., 2006). Bovendien is het in navolging van de conceptuele modellen (zie de figuren 4.1 en 4.2) en het zodoende testen



van de invloed van aspecten behorend tot de aard van het werk via ofwel de arbeidssatisfactie ofwel de arbeidsgezondheidsstatus op het afhankelijke concept ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ benodigd dat aan de genoemde tweedeling strikt de hand wordt gehouden.

Over het willen doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar: de bereidheid

Het willen doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar, of formeel gesteld het ‘*tot het 65ste levensjaar willen blijven verrichten van [...] de bredere samenleving*’ (zie subparagraaf 4.3.4), is meetbaar gemaakt door middel van de variabele **bereidheid**. Deze variabele omspannt vier stellingen, zoals ‘Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd’ of ‘Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken’. Antwoordcategorieën zijn daarbij conform een 4-punts Likertschaalconstructie opgezet. Het gaat dan om dezelfde antwoordcategorieën (i.e. variërend van zeer eens tot zeer oneens) als bij de variabelen behorend tot het concept ‘aard van het werk’ (zie subparagraaf 5.5.1) het geval was. Daarnaast kan worden vermeld dat de formulering van de stellingen evenals de benaming van de variabele zelf nagenoeg geheel het resultaat zijn van zelfstandig gehouden brainstormsessies.

Over het kunnen doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar: het vermogen

Het in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar, in formele zin het ‘*tot het 65ste levensjaar in staat zijn [...] te blijven verrichten*’ (zie subparagraaf 4.3.4), is gemeten aan de hand van de variabele **vermogen**. Naar analogie van de variabele **bereidheid**, is ook de variabele **vermogen** geoperationaliseerd door er vier stellingen voor te bedenken waarbij antwoordcategorieën wederom de logica van een 4-punts Likertschaalconstructie volgen. Naast de stelling ‘Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd’ is ook de stelling ‘Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd’ daarbij geformuleerd om aldus het vermogen empirisch meetbaar te maken en daarmee de mate waarin werknemers in staat zijn om door te werken tot het 65^{ste} levensjaar te achterhalen. Voor zowel de formulering van de stellingen als ook de benaming van de variabele gaat wederom het argument op dat dit voortkomt uit zelfstandig gehouden brainstormsessies.

5.5.5 De persoonlijke kenmerken

Niet alleen vragen over de aard van het werk, de arbeidssatisfactie, de arbeidsgezondheidsstatus en de bereidheid langer door te willen dan wel het vermogen langer door te kunnen werken zijn opgenomen in de vragenlijst. Ook vragen over persoonlijke kenmerken maken, zoals reeds is vermeld in paragraaf 5.4, deel uit van de vragenlijst. Naast de vraag ‘Wat is uw geslacht?’ kan daarbij worden gedacht aan vragen



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

als ‘Wat is uw leeftijd?’ of ‘Wat is uw woonsituatie?’ dan wel ‘Bent u fulltime of parttime in dienst?’

Voor de opname van deze en andere vragen die gaan over de persoonlijke kenmerken van respondenten is gekozen om zodoende in een later stadium - bij de terugkoppeling van de onderzoeksresultaten naar de individuele organisaties toe - een adequate responsanalyse te kunnen verrichten.

5.5.6 De condities

Aan het eind van de vragenlijst is een aantal condities opgenomen die in feite de voorwaarden aangeven waaronder werknemers denken langer door te zullen gaan met werken. Hoewel het om identieke condities gaat, is evenwel voor zowel de bereidheid als ook het vermogen apart een vraag in de vragenlijst opgenomen. Zo zijn voor elk deelconcept bijvoorbeeld de condities ‘Minder veranderingen in mijn taak/functie’ en ‘Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk’ als voorwaarden onderscheiden. Expliciet doel hiervan is om inzicht te krijgen in de voorwaarden waaronder werknemers zichzelf (alsnog) bereid vinden dan wel in staat achten om langer door te gaan met werken. Aldus wordt getracht om voornamelijk deelnemende organisaties tegemoet te komen door aan de hand van een dergelijk inzicht handreikingen te doen voor de opzet van nieuw, toekomstig personeelsbeleid (zie ook paragraaf 5.4). Het is dan ook dat in het bijzonder bij de terugkoppeling van resultaten naar de individuele organisaties toe de analyse van condities centraal zal komen te staan.

5.6 Schaalconstructie

Om van de in de vorige paragraaf onderscheiden variabelen daadwerkelijk manifeste variabelen te kunnen maken, is allereerst een factoranalyse verricht. Met behulp van een factoranalyse kan namelijk worden onderzocht hoe de stellingen behorend tot iedere variabele zich tot elkaar verhouden en hoe deze onderlinge samenhang kan worden begrepen. Door voor de schaalconstructie in deze scriptie als specifieke factoranalysemethode de principale componenten analyse (PCA) als uitgangspunt te nemen, is naar een verklaring voor de waargenomen samenhang tussen stellingen gezocht door één of meerdere gemeenschappelijke factoren ervoor te postuleren. Als richtlijn voor het precieze aantal weer te geven gemeenschappelijke factoren daarbij fungeerde het zogeheten ‘eigenwaarden-groter-dan-1-criterium’. Dit criterium houdt in dat, terwijl voor iedere afzonderlijke stelling de variantie gelijk wordt gesteld aan 1, het precieze aantal te onderscheiden gemeenschappelijke factoren afhangt van de extra verklaarde variantie van elke factor op zich. Hoewel aldus in principe factoren worden weergegeven die steeds een bepaald percentage van de variantie van de stellingen verklaren, is - om de doelstelling van de factoranalyse niet voorbij te gaan - er evenwel voor gekozen om voor iedere variabele de analyse te laten vertrekken vanuit de correlatiematrix¹⁰.

Nadat voor iedere variabele apart een factoranalyse is verricht, is, alvorens kon worden bepaald welke stellingen tot iedere te construeren schaal zouden gaan behoren, een betrouwbaarheidsanalyse verricht. Het model dat hierbij als leidraad werd



gehanteerd, was het alpha-model. Cronbach's alpha (α) is namelijk een maat voor de interne consistentie van een schaal met meerdere items. Bovendien kan bij een betrouwbaarheidsanalyse volgens het alpha-model worden onderzocht in hoeverre de waarde van Cronbach's alpha verandert indien een stelling zou worden weggelaten uit de uiteindelijk te construeren schaal. De enige kanttekening die bij het alpha-model kan worden gemaakt, is dat het de betrouwbaarheid van een ongewogen Likertschaal optimaal weergeeft en dat de betrouwbaarheid van een gewogen Likertschaal systematisch wordt onderschat. Bovendien is de interpretatie van de waarde van Cronbach's alpha redelijk arbitrair te noemen¹¹. Desalniettemin is Cronbach's alpha uitermate geschikt voor vragenlijsten met veel stellingen en wordt ze veelal in andere sociaalwetenschappelijke onderzoeken gebruikt als de te hanteren maat voor de bepaling van de betrouwbaarheid van een (al dan niet ongewogen) schaal.

5.6.1 Schaalconstructie in de praktijk: de uitdraai

Om in een oogopslag te kunnen zien hoe aan de hand van een factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor iedere in paragraaf 5.5 aan bod gekomen variabele een ongewogen Likertschaal is gecreëerd, is hieronder een tabel weergegeven waarin bondig de belangrijkste informatie omtrent de schaalconstructie zelf is terug te vinden. Het is daarbij aan te bevelen om de vragenlijst uit bijlage C steeds bij de hand te houden. Dit is namelijk handig bij de interpretatie van de stellingen, daar de nummering van de stellingen in de tweede kolom van onderstaande tabel (i.e. tabel 5.1) identiek is aan de nummering van de overeenkomstige stellingen in de vragenlijst. Door de vragenlijst erbij te houden, kan zodoende steeds worden gezien welke specifieke stelling tot welke uiteindelijk tot stand gekomen schaal behoort.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Tabel 5.1 Overzicht van de voor elke variabele gecreëerde, ongewogen Likertschaal met de erbij behorende betrouwbaarheid¹²

<i>Manifeste Variabele</i>	<i>Items in de vragenlijst</i>	<i>Items behorend tot de schaal</i>	<i>Cronbach's alpha α</i>	<i>Formule ongewogen Likertschaal¹³</i>	<i>N</i>
Bereidheid door te werken	var001- var004	var001- var004	$\alpha = 0,814$	$10 - (\text{mean}(\text{var001}, \text{var002h}, \text{var003h}, \text{var004}) - 1) * 10/3$	Valid N= 273 (94,8%)
Vermogen door te werken	var005- var008	var005- var008	$\alpha = 0,813$	$(\text{mean}(\text{var005h}, \text{var006}, \text{var007}, \text{var008}) - 1) * 10/3$	Valid N= 277 (96,2%)
Problema- tisch verloop taakveran- dering	var009- var013	var009- var013	$\alpha = 0,633$	$10 - (\text{mean}(\text{var009}, \text{var010}, \text{var011}, \text{var012}, \text{var013h}) - 1) * 10/3$	Valid N= 278 (96,5%)
Mate van taakondui- delijkheid	var014- var018	var014- var018	$\alpha = 0,792$	$(\text{mean}(\text{var014}, \text{var015}, \text{var016}, \text{var017}, \text{var018}) - 1) * 10/3$	Valid N= 278 (96,5%)
Mate waarin werk interessant van aard is	var051- var055	var051- var055	$\alpha = 0,878$	$10 - (\text{mean}(\text{var051}, \text{var052}, \text{var053}, \text{var054}, \text{var055}) - 1) * 10/3$	Valid N= 281 (97,6%)
Mate van autonomie	var019- var027	var019- var027	$\alpha = 0,834$	$10 - (\text{mean}(\text{var019}, \text{var020}, \text{var021}, \text{var022}, \text{var023}, \text{var024}, \text{var025h}, \text{var026}, \text{var027}) - 1) * 10/3$	Valid N= 272 (94,4%)
Functionele contact- mogelijk- heden	var028- var033	var028- var033	$\alpha = 0,765$	$10 - (\text{mean}(\text{var028h}, \text{var029}, \text{var030}, \text{var031}, \text{var032}, \text{var033h}) - 1) * 10/3$	Valid N= 276 (95,8%)
Functionele overleg- mogelijk- heden	var046- var050	var046- var050	$\alpha = 0,733$	$10 - (\text{mean}(\text{var046}, \text{var047}, \text{var048}, \text{var049}, \text{var050}) - 1) * 10/3$	Valid N= 279 (96,9%)
Relatie met de collega's	var040- var045	var040- var045	$\alpha = 0,777$	$10 - (\text{mean}(\text{var040}, \text{var041}, \text{var042}, \text{var043h}, \text{var044}, \text{var045h}) - 1) * 10/3$	Valid N= 274 (95,1%)
Mate van kwalificatie- gebruik	var056- var060	var056- var060	$\alpha = 0,777$	$10 - (\text{mean}(\text{var056}, \text{var057}, \text{var058}, \text{var059}, \text{var060}) - 1) * 10/3$	Valid N= 275 (95,5%)
Niveau van de taakeisen	var061- var066	var061- var066	$\alpha = 0,837$	$10 - (\text{mean}(\text{var061}, \text{var062h}, \text{var063}, \text{var064}, \text{var065}, \text{var066}) - 1) * 10/3$	Valid N= 271 (94,1%)



—De onderzoeksofzet en de methodologische verantwoording—

Fysieke belasting	var073- var079	var073- var079	$\alpha = 0,922$	$10 - (\text{mean}(\text{var073}, \text{var074}, \text{var075}, \text{var076}, \text{var077}, \text{var078}, \text{var079}) - 1) * 10/3$	Valid N= 273 (94,8%)
Geestelijke belasting	var067- var072	var067- var072	$\alpha = 0,828$	$10 - (\text{mean}(\text{var067}, \text{var068}, \text{var069}, \text{var070}, \text{var071}, \text{var072}) - 1) * 10/3$	Valid N= 281 (97,6%)
Kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden	var080- var084	var080- var084	$\alpha = 0,527^{14}$	$10 - (\text{mean}(\text{var080}, \text{var081}, \text{var082h}, \text{var083}, \text{var084}) - 1) * 10/3$	Valid N= 264 (91,7%)
Relatie met de leiding	var034- var039	var034- var039	$\alpha = 0,890$	$10 - (\text{mean}(\text{var034}, \text{var035}, \text{var036}, \text{var037}, \text{var038}, \text{var039}) - 1) * 10/3$	Valid N= 271 (94,1%)
Arbeids- tevreden- heid	var090- var100	var090- var100	$\alpha = 0,846$	$10 - (\text{mean}(\text{var090}, \text{var091}, \text{var092}, \text{var093}, \text{var094}, \text{var095}, \text{var096}, \text{var097}, \text{var098}, \text{var099}, \text{var100}) - 1) * 10/4$	Valid N= 269 (93,4%)
Voorkomen gezond- heidsproble- men	var101- var112	var101- var112	$\alpha = 0,859$	$10 - (\text{mean}(\text{var101}, \text{var102}, \text{var103}, \text{var104}, \text{var105}, \text{var106}, \text{var107}, \text{var108}, \text{var109}, \text{var110}, \text{var111}, \text{var112}) - 1) * 10/3$	Valid N= 270 (93,8%)

5.7 Recapitulatie

In dit hoofdstuk is in een zestal paragrafen geprobeerd om duidelijkheid te geven omtrent de in deze scriptie te hanteren onderzoeksmethoden en –technieken. Dit is gedaan door om te beginnen uiteen te zetten voor welke onderzoeksbenadering is gekozen. Daarna is overgegaan tot de verantwoording van de keuze voor specifieke onderzoekseenheden, waarbij de selectie van economische sectoren apart van de selectie van individuele organisaties en personeelsleden aan bod is gekomen. Door wel deze volgorde aan te houden, is evenwel beoogd de gelaagdheid in het totale selectieproces goed tot haar recht te doen laten komen. Daar tot dusverre nog geen duidelijkheid was verkregen over de specifieke manier waarop bij de onderzoekseenheden het onderzoek zal gaan worden verricht, is aansluitend in een volgende paragraaf helderheid verschaft over de te hanteren dataverzamelmethode. Door bovendien deze paragraaf te laten volgen op de paragrafen waarin de selectie van onderzoekseenheden aan de orde kwam, is beoogd om de overstap naar de laatste twee paragrafen soepeler te laten verlopen. De operationalisatie van concepten evenals de schaalconstructie van variabelen die hieruit is voortgekomen, borduren immers voort op de te hanteren dataverzamelmethode (i.c. het gebruik van een vragenlijst) waarin de variabelen zelf voorkomen. Logischerwijs was



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

het daarbij aannemelijk te eindigen met de schaalconstructie. Pas nadat alle manifeste variabelen zijn gecreëerd, is immers het moment daar om de brug te slaan naar de daadwerkelijke data-analyse en resultatenweergave in de volgende hoofdstukken. In belangrijke mate zal in deze hoofdstukken dan ook met de aldus in tabel 5.1 weergegeven manifeste variabelen worden verder gewerkt.

Noten:

¹ In absolute zin is een tijdsafhankelijk en waarheidsgetrouw antwoord in geen geval volledig te garanderen. Ook oudere werknemers kunnen immers door de jaren heen anders gaan staan tegenover hun eigen bereidheid dan wel vermogen om langer door te werken. Maar, omdat de kans groot is dat het antwoord van deze oudere groep werknemers meer waarheidsgetrouw en derhalve meer valide is dan het antwoord van jongere groepen werknemers op dezelfde vragen, is er voor een onderzoek naar enerzijds de bereidheid langer door te willen werken en anderzijds het vermogen langer door te kunnen werken voor gekozen om met name oudere groepen werknemers de respondentengroep te laten vormen.

² Bij de sector zorg & welzijn is strikt de hand gehouden aan de leeftijdsgrens van 35 jaar. Alleen personeelsleden van 35 jaar en ouder behoren tot de respondentengroep. Bij de sectoren bouwnijverheid en financiële dienstverlening zijn echter ook personeelsleden jonger dan 35 jaar meegenomen in het onderzoek. Dit heeft te maken met ofwel de wens om meerdere leeftijdscohorten mee te nemen in het onderzoek van de kant van de organisatie zelf dan wel houdt verband met de wens om het totaal aantal geselecteerde personeelsleden substantieel te verhogen waardoor ook jongere leeftijdscohorten - hetzij in geringe mate - kunnen zijn meegenomen in het onderzoek.

³ Het gaat hier om een zogeheten 'chikwadraattoets voor één steekproef' waarbij op basis van een steekproefkansverdeling van een bepaalde categorale variabele (bijvoorbeeld geslacht) uitspraken zullen worden gedaan over de populatiekansverdeling van dezelfde variabele.

⁴ Terwijl de gegevens van de personeelsleden van alle deelnemende organisaties tezamen worden gebruikt om de hypothesen te toetsen en tegemoet te komen aan het geïntegreerd theoretisch perspectief, is voor sommige organisaties apart een analyse verricht. Deze analyse is betrekkelijk eenvoudig van opzet en heeft primair tot doel om onderzoeksbevindingen relevant te laten zijn voor de individuele organisatie in kwestie.

⁵ Dit, in tegenstelling tot het gebruik van een 5-punts Likertschaalconstructie waarbij veelal ook de antwoordcategorie eens/oneens is ingesloten en de kans bestaat dat sommige respondenten geen duidelijk oordeel geven. De antwoordcategorie eens/oneens laat immers in het midden in hoeverre iemand het met een bepaalde stelling eens is.

⁶ Er is een uitzondering: de antwoordcategorieën van de variabele arbeidstevredenheid zijn wel conform een 5-punts Likertschaalconstructie opgezet, daar deze variabele en de meting ervan - omwille van diens gebleken praktische en wetenschappelijke bruikbaarheid - geheel is ontleend aan een aanverwante vragenlijst van de A&O-desk.



⁷ De VBBA is een vragenlijst waarmee wordt beoogd de psychosociale arbeidsbelasting meetbaar te maken in de praktijk. Ze is ontwikkeld in de jaren negentig van de vorige eeuw en aan de hand van een schaalconstructieonderzoek uitvoerig getest op betrouwbaarheids- en dimensionaliteitsaspecten. Het resultaat is dat de VBBA inmiddels een uitgetest en betrouwbaar prototype voor het meten van de psychosociale arbeidsbelasting vormt (Van Veldhoven et.al., 1994).

⁸ De Nova Weba-vragenlijst is gebaseerd op de Weba-methodiek en beoogt de welzijnsrisico's van het werk zelf in kaart te brengen. Daarbij wordt in navolging van de theorie over volledige arbeidstaken van Hacker, het *job demand-job control*-model van Karasek en de moderne sociotechniek getracht de welzijnsrisico's te bepalen aan de hand van een inventarisatie van enerzijds de regelmogelijkheden en anderzijds de regelproblemen (Van Ruysseveldt et.al., 2004; cf. Houtman et.al., 1994).

⁹ Voor het adequaat kunnen testen van een eventuele verbondenheid van het intermediaire concept 'arbeidsgezondheidsstatus' met het afhankelijke deelconcept 'het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar' is het van belang dat over het voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsklachten op de korte termijn wordt gesproken. Het gaat immers over het hier en nu en dus over het hebben van werkgerelateerde gezondheidsklachten vandaag de dag.

¹⁰ De factoranalyse kan zowel uit de covariantiematrix als ook de correlatiematrix worden verricht. Een analyse op basis van de correlaties tussen de stellingen en dus vanuit de correlatiematrix heeft veelal de voorkeur daar bij een dergelijke analyse de correlaties tussen en dientengevolge de onderlinge samenhangen van de stellingen voorop worden gesteld. Bovendien is een analyse vanuit de correlatiematrix veelal ruim toepasbaar, daar een analyse vanuit de covariantiematrix veelal slechts geschikt is indien stellingen in kwalitatief opzicht vergelijkbaar zijn.

¹¹ In beginsel kan iedere waarde van Cronbach's alpha juist zijn, mits de inhoudelijke interpretatie van de schaal klopt (Koster, 2004-2005). Meestal wordt evenwel als 'juist' criterium voor de waarde van Cronbach's alpha de ondergrens $\alpha = 0,60$ gehanteerd. Naast de inhoudelijke interpretatie van de afzonderlijke schalen, zal in lijn met dit criterium de waarde '0,60' als expliciete ondergrens worden gehanteerd.

¹² Voor meer informatie over de schaalconstructie in het algemeen, waaronder de eigenwaarde en de waarde van R^2 , zie bijlage G.

¹³ Voor elke variabele zijn ongewogen Likertschalen gemaakt waarbij schaalscores zijn uitgedrukt in rapportcijfers. De formules die hiervoor zijn gehanteerd, leiden er dan ook toe dat de schaalscores zich in het interval [0,10] bevinden. Voor deze indeling is gekozen opdat individuele schaalscores van respondenten in termen van rapportcijfers en de erbij behorende connotaties (zoals 4=onvoldoende en 8=goed) kunnen worden geïnterpreteerd.

¹⁴ De waarde van Cronbach's alpha ligt onder de grens van 0,60. Daar de variabele echter is geoperationaliseerd aan de hand van 'slechts' vijf stellingen, is ervoor gekozen om alle stellingen tot de schaal te laten behoren opdat zodoende de variatie in schaalscores groter kan worden gemaakt.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



6. Data-analyse en resultatenweergave

Het onderhavige hoofdstuk zal in zijn geheel in het teken staan van de uiteenzetting van de gebruikte data-analysetechniek in deze scriptie. Om te beginnen zal evenwel een paragraaf volgen waarin verslag wordt gedaan van de verdeling van het totaal aantal respondenten over de in deze scriptie centraal gestelde economische sectoren (zie paragraaf 5.2). Ook zullen in diezelfde paragraaf voor iedere in tabel 5.1 voorkomende manifeste variabele de waarden van enkele statistische maten worden gepresenteerd. Vervolgens zal een begin worden gemaakt met de stapsgewijze uiteenzetting van de gebruikte data-analysetechniek door op de eerste plaats in paragraaf 6.2 het principe van de lineaire structurele vergelijkingen modellen te bespreken. Lineaire structurele vergelijkingen modellen vormen namelijk een verzamelnaam voor alle technieken die tot doel hebben om de causale aard van bestaande lineaire relaties tussen variabelen te achterhalen. Nadat het principe van de lineaire structurele vergelijkingen modellen in paragraaf 6.2 is besproken, is het in een derde paragraaf mogelijk om het principe van de padanalysemodellen te ontvouwen. Padanalysemodellen, zoals verderop in dit hoofdstuk zal blijken, vormen namelijk een aparte categorie lineaire structurele vergelijkingen modellen met bepaalde assumpties en conventies ten aanzien van het gebruik ervan in de praktijk. Naast de explicatie van zowel de assumpties als ook de conventies ten aanzien van het gebruik van padanalysemodellen in de empirische onderzoekspraktijk, zal dan ook in een voorlaatste paragraaf (i.e. paragraaf 6.4) kort worden ingegaan op het statistische softwareprogramma Amos met behulp waarvan padanalysemodellen kunnen worden geconstrueerd en beoordeeld. Tevens zullen in diezelfde paragraaf drie verschillende soorten padanalysemodellen worden besproken opdat de opzet en constructie van de padanalysemodellen in het volgende hoofdstuk beter kan worden begrepen. Afgesloten wordt met paragraaf 6.5 waarin zowel een korte reflectie op het hoofdstuk zelf zal worden gegeven als ook een vooruitblik op het volgende hoofdstuk zal plaatsvinden.

6.1 De berekening van statistische maten: een overzicht

Als allereerste onderdeel van hoofdstuk zes zullen in deze paragraaf enkele beschrijvende onderzoeksresultaten de revue passeren. Na de weergave van een tabel waarin het totale aantal respondenten is uitgesplitst naar drie economische sectoren, zal de presentatie van een zestal kleine tabellen volgen waarin - gerangschikt naar arbeidssituationeel aspect - per manifeste variabele de scores op enkele welbekende statistische maten te zien zullen zijn. De bedoeling hiervan is om in een oogopslag en ter inleiding op de resultaten uit het volgende hoofdstuk een beeld te geven van de centrale tendentie evenals spreiding van de scores op elke manifeste variabele afzonderlijk. Door hierbij per arbeidssituationeel aspect een aparte tabel aan te maken, is bovendien beoogd om de scores op de statistische maten zoveel mogelijk overzichtelijk weer te geven. De tabellen zijn, vanwege de lengte ervan, in bijlage I weergegeven. Louter tabel 6.1 is, vanwege de importantie ervan, in het navolgende gedeelte afgedrukt.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Tabel 6.1 Verdeling deelnemende organisaties naar economische sector

<i>Sector</i>	<i>Frequentie</i>	<i>Responspercentage</i>	<i>Relatieve frequentie</i>	<i>Cumulatieve frequentie</i>
Zorg	78	41,5	27,1	27,1
Bouwnijverheid	67	40,0	23,3	50,4
Financiële dienstverlening	143	45,4	49,7	100,0
<i>Totaal</i>	288*		100,0	

*Het betreft het aantal valide cases.

6.2 Het principe van lineaire structurele vergelijkingen modellen

Lineaire structurele vergelijkingen modellen vormen een aparte categorie modellen binnen de structurele vergelijkingen modellen. De term ‘lineaire structurele vergelijkingen modellen’ (LSVM) is daarbij een verzamelnaam voor allerlei statistische technieken die tot doel hebben om veronderstelde lineaire causale relaties tussen variabelen op te sporen. Daartoe wordt veelal allereerst een causaal diagram opgesteld waarin de veronderstelde causale relaties tussen variabelen worden gevisualiseerd. In overeenstemming met het causale diagram wordt vervolgens een lineair structureel vergelijkingenstelsel opgezet dat bestaat uit een of meerdere structurele vergelijkingen waarin de a priori veronderstelde causale relaties tussen variabelen worden geëxpliciteerd. Het precieze aantal structurele vergelijkingen per stelsel is daarbij afhankelijk van het aantal door het causale diagram te verklaren variabelen, de zogeheten ‘endogene’ variabelen. Voor elke endogene variabele die in het causale diagram voorkomt, geldt namelijk dat precies één structurele vergelijking van het model dient te worden afgeleid waarbij de te verklaren (endogene) variabele steeds links van het =-teken staat. Rechts van datzelfde =-teken behoren dan veelal de verklarende variabelen te komen die de causale factoren voor de betreffende endogene variabele zijn. Uit deze causale factoren dient de endogene variabele dan te worden verklaard. Naast verklarende variabelen (de zogeheten exogene variabelen), hoort in een causaal diagram alsmede in een structurele vergelijking veelal ook een residuele variabele thuis. Deze variabele is enkelvoudig, waarmee wordt bedoeld dat per vergelijking één residuele variabele voorkomt, terwijl zij in feite de resterende, niet in het model voorkomende, causale factoren behelst die de endogene variabele ook kunnen beïnvloeden (Koster, 2004-2005). Daar een structurele vergelijking met een residuele variabele erin aangeeft dat de causale relaties tussen de exogene variabelen en endogene variabele niet perfect is, worden residuele variabelen doorgaans aangeduid als *errors in equations* (Byrne, 2006). De gehele structurele vergelijking wordt in het geval er sprake is van een residuele variabele probabilistisch genoemd.



6.3 Lineaire structurele vergelijkingen modellen en padanalysemodellen

Temidden van lineaire structurele vergelijkingen modellen kan aan padanalysemodellen een belangrijke plaats worden toebedeeld. Padanalysemodellen, oftewel padmodellen, zijn namelijk een bijzondere soort lineaire structurele vergelijkingen modellen die veel in statistisch sociaalwetenschappelijk onderzoek worden gebruikt om lineaire causale relaties tussen variabelen te achterhalen. Een groot bijkomend voordeel van padmodellen is namelijk dat a priori veronderstelde causale relaties tussen variabelen gemakkelijk aan de hand van een paddiagram zichtbaar kunnen worden gemaakt en bovendien door middel van een lineair structureel vergelijkingenstelsel tot uitdrukking kunnen worden gebracht. Bij het grafisch weergeven van de vooronderstelde causale relaties tussen variabelen door middel van een paddiagram gaat het er dan om dat, indien bepaalde conventies ten aanzien van de constructie van een paddiagram in acht worden genomen, in principe alle aan een lineair structureel vergelijkingen model gelieerde assumpties van toepassing kunnen worden verklaard op het padmodel. Het leidt ertoe dat dan in feite het gehele padmodel inclusief paddiagram equivalent is aan een lineair structureel vergelijkingen model met causaal diagram en lineair structureel vergelijkingenstelsel en derhalve als zodanig kan worden opgevat.

6.3.1 Over padmodellen in het bijzonder

De causale relaties die centraal staan in een padmodel worden hoofdzakelijk weergegeven in een paddiagram. Het lineaire structurele vergelijkingenstelsel is veelal van het paddiagram afgeleid en dient te allen tijde consistent ermee te zijn. Het is dan ook niet vreemd dat aan de constructie van een paddiagram in de vorm van de opzet van enkele conventies veel aandacht wordt geschonken. Bovendien kan het padmodel, indien met de conventies rekening wordt gehouden, worden aanschouwd als een waar lineair structureel vergelijkingen model en als zodanig worden aangewend bij de data-analyse (zie hoofdstuk zeven). Bijkomstigheid is evenwel dat, indien het gewenst is om het padmodel te aanschouwen als een lineair structureel vergelijkingen model, tevens met de assumpties van dit laatstgenoemde model rekening dient te worden gehouden. Zo dienen er geen correlatieve verbanden te bestaan tussen de in het padmodel voorkomende exogene en residuele variabelen. Daarnaast dienen de residuele variabelen onderling ongecorrleerd te zijn. Daar staat tegenover dat correlatieve verbanden tussen exogene variabelen zijn toegestaan. Terwijl de restricties ten aanzien van de correlatieve verbanden in de eerste twee assumpties verband houden met de compleetheid van het model, gaat het er bij de derde assumptie om dat het toestaan van correlaties tussen exogene variabelen te maken heeft met het verloop van de causale relaties zelf. In een padmodel (en ook in een lineair structureel vergelijkingen model) worden namelijk alleen causale relaties tussen exogene en endogene variabelen geanalyseerd. De analyse van causale relaties tussen exogene variabelen onderling staat niet centraal (Koster, 2004-2005).

Naast de drie in de vorige alinea gemaakte assumpties, zijn er nog twee assumpties te onderscheiden. Deze assumpties gelden specifiek voor padmodellen en



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

stellen eisen aan het paddiagram en het erbij behorende lineaire structurele vergelijkingstelsel. Het gaat er dan om te beginnen om dat alle substantiële, betekenisvolle variabelen (dus op zijn minst alle endogene en exogene variabelen) in het model manifest zijn. Ten tweede is het belangrijk dat het vergelijkingstelsel zo eenvoudig mogelijk van opzet is (*Ockham's razor*). Concreet komt deze assumptie erop neer dat voor iedere onderscheiden endogene variabele het aantal causale factoren zo klein mogelijk is. Tezamen met de drie eerder gemaakte assumpties ten aanzien van lineaire vergelijkingen modellen in het algemeen, zorgen deze beide assumpties voor padmodellen in het bijzonder ervoor dat het gehele padmodel compleet en consistent is en als zodanig kan worden gebruikt om veronderstelde causale relaties tussen variabelen op te sporen.

6.3.2 Causale relaties ontrafeld: de hoofdstelling van padanalyse

Teneinde causale relaties tussen exogene en endogene variabelen te achterhalen wordt, bij de constructie en het gebruik van padmodellen hierbij, gebruik gemaakt van de zogeheten 'hoofdstelling van padanalyse'. Deze stelling is in de jaren '20 van de vorige eeuw ontwikkeld door de geneticus Sewall Wright en kan als hulpmiddel worden aangewend bij het opsporen van causale relaties tussen gestandaardiseerde variabelen in een recursief¹ paddiagram. Inhoudelijk gezien houdt de stelling in dat voor het achterhalen van de causale relaties tussen een exogene variabele X en een endogene variabele Y gezocht dient te worden naar alle open paden tussen beide variabelen. Een open pad is daarbij een pad waarbij, bij de opeenvolging van twee variabelen, nergens twee pijlpunten bij elkaar komen. Ten aanzien van de conventies voor paddiagrammen geldt daarbij dat een pijl één pijlpunt heeft en een boog twee pijlpunten heeft. Paden die niet open zijn, worden geblokkeerd genoemd en tellen niet mee bij de ontrafeling van causale relaties. Uiteindelijk is het de bedoeling dat met het achterhalen van alle open paden tussen een exogene variabele X en een endogene variabele Y de zogeheten 'gereproduceerde correlatiecoëfficiënt' tussen diezelfde exogene variabele X en endogene variabele Y kan worden berekend, notatie $\rho'(X,Y)$. Deze correlatiecoëfficiënt is daarmee een graadmeter voor de mate waarin het model past bij de data en de steekproefcorrelaties (weergegeven door de notatie ' $r(X,Y)$ ') tussen de in het padmodel voorkomende exogene en endogene variabelen kunnen worden verklaard. Aldus is het mogelijk geworden om, bij $\rho'(X,Y) = r(X,Y)$, de causale relaties tussen een exogene variabele X en een endogene variabele Y te ontrafelen.

6.3.3 De hoofdstelling van padanalyse versus de chikwadraattoets

De hoofdstelling van padanalyse, zoals zij in de vorige subparagraaf uiteen is gezet, vormt een belangrijk, doch niet enkel bestaand hulpmiddel voor het hard maken van veronderstelde causale relaties tussen exogene en endogene variabelen in de praktijk. Ook de zogeheten 'chikwadraattoets' vormt een van noemenswaardig belang zijnd praktisch instrument om inzicht te verkrijgen in de mate waarin de reeds door de onderzoeker zelf veronderstelde causale relaties tussen exogene en endogene variabelen



daadwerkelijk hard kunnen worden gemaakt in de empirische onderzoekspraktijk. De chikwadraattoets gaat daarbij zelfs nog een stapje verder dan louter uitspraken te doen over de mate waarin de initiële steekproefcorrelaties tussen de exogene en endogene variabelen worden verklaard door de in het reeds geconstrueerd padanalysemodel weergegeven causale relaties tussen diezelfde exogene en endogene variabelen. Met behulp van de chikwadraattoets kunnen namelijk uitspraken worden gedaan over de precieze aard van de relaties tussen alle in het bijbehorende padanalysemodel voorkomende manifeste variabelen in de populatie. Dit houdt tevens in dat aan de hand van een chikwadraattoets uitspraken kunnen worden gedaan over de aard van de causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen in de populatie. De gereproduceerde correlatiecoëfficiënt vormt dan, onder de voorwaarde althans dat de reeds door de onderzoeker zelf veronderstelde causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen nagenoeg geheel de ware aard van de relaties tussen de exogene en endogene variabelen in de populatie is, een schatting van de waarde van de initiële populatiecorrelaties (notatie: $\rho(X,Y)$) tussen de exogene en endogene variabelen. De waarde van de chikwadraattoetsingsgrootte weerspiegelt daarbij als het ware de discrepantie tussen de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten en de waarden van de initiële steekproefcorrelaties waarbij aan de hand van de waarde van een erbij behorend waargenomen significantieniveau conclusies kunnen worden getrokken omtrent de geldigheid van de in het betreffende padanalysemodel weergegeven causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen in de populatie. Van belang hierbij is dat, in tegenstelling tot wat veelal in andere klassiek-inferentiële modeltoetsen² het geval is, de waarde van de chikwadraattoetsingsgrootte *niet* significant dient te zijn hetgeen impliceert dat de waarde van het erbij behorend waargenomen significantieniveau boven de waarde van het als uitgangspunt te nemen nominaal significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ (zie subparagraaf 7.1.2) dient uit te komen. Alleen dan kan immers de stelling (ook wel de H_0 -hypothese) dat de in het betreffende padanalysemodel weergegeven causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen nagenoeg geheel de aard van de relaties tussen diezelfde exogene en endogene variabelen in de populatie weergeeft, niet in twijfel worden getrokken (zie ook paragraaf 6.4).

6.4 Padanalysemodellen in relatie tot de chikwadraattoets

De chikwadraattoets zoals hij in de zojuist aan de orde gekomen subparagraaf 6.3.3 is omschreven, vormt niet zomaar een hulpmiddel voor het trachten hard te maken van reeds veronderstelde causale relaties tussen exogene en endogene variabelen in de praktijk. In overeenstemming met de situatie bij de hoofdstelling van padanalyse (zie subparagraaf 6.3.2) gaat het er bij het gebruik van de chikwadraattoets om dat het betreffende padanalysemodel recursief van aard is. Ter aanvulling hierop kunnen er nog enkele, nader te benoemen kenmerken van de chikwadraattoets worden onderscheiden die de chikwadraattoets zelf en met name het gebruik ervan in het kader van de beoordeling van de empirische geschiktheid van een reeds opgesteld padanalysemodel zo bijzonder maken. Bovendien vormt de chikwadraattoets een klassiek-inferentiële modeltoets die slechts wordt weergegeven indien het reeds door de onderzoeker zelf opgesteld



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

padanalysemodel wordt geschat met behulp van een daarvoor speciaal ontwikkeld statistisch softwareprogramma. Derhalve is er veel aan gelegen om enkele subparagrafen te wijden aan de chikwadraattoets en de toepassing ervan in het kader van een specifiek statistisch softwareprogramma.

6.4.1 De chikwadraattoets uitgelicht: de betekenis ervan bij drie padanalysemodellen

In het kader van de eis van een recursief padanalysemodel (zie subparagraaf 6.3.2), is het van belang dat uitvoeriger wordt ingegaan op de verschillende soorten padanalysemodellen die er te onderscheiden zijn. Een van de belangrijkste redenen hiervoor is dat de chikwadraattoets en de erbij behorende waarde van de chikwadraattoetsingsgrootte een uniek karakter kennen naar gelang de manier waarop het betreffende padanalysemodel is geïdentificeerd. Het argument doet namelijk opgeld dat lang niet bij elk specifiek geïdentificeerd padanalysemodel de uitslag van de eraan gelieerde chikwadraattoets - sociaalwetenschappelijk bezien althans - interessant is.

Indien een padanalysemodel om te beginnen bijvoorbeeld correct geïdentificeerd is, dan is er, sociaalwetenschappelijk gezien althans, nauwelijks nog enige reden om het betreffende padanalysemodel als interessant causaal diagram af te schilderen. De achterliggende reden hiervan is dat een correct geïdentificeerd padanalysemodel inhoudt dat alle exogene en endogene variabelen precies door middel van één enkelvoudig pad met elkaar verbonden zijn. Hoewel het paddiagram in dit geval in principe recursief van aard is, zijn er geen op een specifieke theorie gebaseerde causale relaties tussen exogene en endogene variabelen aangegeven. De implicatie hiervan is dat het padanalysemodel eigenlijk ‘verzadigd’ is hetgeen te allen tijde zal leiden tot een waarde van de betreffende chikwadraattoetsingsgrootte die gelijk is aan nul. Dit betekent, daar de waarde van de chikwadraattoetsingsgrootte de discrepantie tussen de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten en de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten weerspiegelt, de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten identiek zijn aan de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten. In feite komt het er dan op neer dat de in een correct geïdentificeerd padanalysemodel weergegeven causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen altijd de causale aard van de relaties tussen diezelfde exogene en endogene variabelen in de populatie weerspiegelen. Een correct geïdentificeerd padanalysemodel is dus te allen tijde een padanalysemodel dat met de erin onderscheiden causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen past bij de initiële steekproefcorrelaties tussen diezelfde exogene en endogene variabelen en ze dientengevolge ook causaal heeft weten te duiden.

Naast een correct geïdentificeerd padanalysemodel, kan er evenwel een ander soort padanalysemodel worden onderscheiden dat in sociaalwetenschappelijke termen een interessantere casus vormt daar het om een padanalysemodel gaat dat causale relaties tussen exogene en endogene variabelen behelst die veelal gebaseerd zijn op een bepaald theoretisch perspectief. Het gaat dan om een overgeïdentificeerd padanalysemodel aan de hand waarvan kan worden aangegeven hoe a priori veronderstelde causale relaties tussen exogene en endogene variabelen kunnen lopen. In tegenstelling tot de situatie in het geval van een correct geïdentificeerd padanalysemodel, hoeft er bij een overgeïdentificeerd



padanalysemodel geen sprake te zijn van een waarde van de betreffende chikwadraattoetsingsgrootte van nul. De chikwadraattoetsingsgrootte kan namelijk vele verschillende waarden aannemen naar gelang de discrepantie tussen de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten en de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten. In principe gaat het bij een overgeïdentificeerd padanalysemodel echter niet louter om de waarde van de chikwadraattoetsingsgrootte. In het bijzonder het aantal vrijheidsgraden en de betekenis hiervan evenals het erbij behorend waargenomen significantieniveau nemen een speciale plaats in. Zo komt het aantal vrijheidsgraden overeen met het specifieke aantal restricties dat in een padanalysemodel is aangebracht. Gemakshalve volstaat daarbij voorlopig het argument dat met de term ‘restricties’ de specificatie van het in het betreffende padanalysemodel aangebrachte aantal causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen kan worden aangeduid. In een later stadium, bij de exemplarische weergave van een tekstuele uitvoer van Amos in bijlage M, zal een engere omschrijving van de term ‘restricties’ worden gegeven. Voor zover het evenwel subparagraaf 6.4.1 betreft, zal nog kort worden ingegaan op een laatste soort padanalysemodel, te weten het ondergeïdentificeerde padanalysemodel.

Het ondergeïdentificeerde padanalysemodel als derde te onderscheiden categorie padanalysemodellen, vormt een aparte categorie padanalysemodel in vergelijking met enerzijds het correct geïdentificeerde padanalysemodel en anderzijds het overgeïdentificeerde padanalysemodel. Een karakteristiek kenmerk van het ondergeïdentificeerde padanalysemodel is namelijk dat de causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen worden weergegeven door middel van een of meerdere zogeheten ‘bidirectionele paden’ (Howitt et al., 2007). Met betrekking tot de causaliteit van het ondergeïdentificeerde padanalysemodel houdt dit in dat van enkelvoudige oorzaak-gevolgrelaties tussen de exogene en endogene variabelen geen sprake meer is. De implicatie hiervan is dat ten aanzien van het ondergeïdentificeerde padanalysemodel geen uitspraken meer kunnen worden gedaan over de geldigheid van de erin weergegeven causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen in de populatie. Een ondergeïdentificeerd padanalysemodel dient namelijk te worden geconverteerd in ófwel een correct geïdentificeerd padanalysemodel dan wel dienen de bidirectionele paden tussen de exogene en endogene variabelen te worden omgebogen in enkele zeer specifieke enkelvoudige paden tussen de exogene en endogene variabelen opdat aldus een overgeïdentificeerd padanalysemodel zal ontstaan.

6.4.2 De chikwadraattoets toegepast: het statistische softwareprogramma Amos

Teneinde een chikwadraattoets te kunnen uitvoeren, is het van belang om een reeds opgesteld (correct geïdentificeerd c.q. overgeïdentificeerd) padanalysemodel te construeren in een speciaal daarvoor ontwikkeld statistisch softwareprogramma. Naast programma's als LISREL en EQS is het programma Amos een voorbeeld van een statistisch softwareprogramma aan de hand waarvan een padanalysemodel kan worden geconstrueerd. Nadat het padanalysemodel is opgesteld en de in subparagraaf 6.3.1 weergegeven assumpties in acht zijn genomen, kan de uitslag van een erbij behorende



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

chikwadraattoets worden opgevraagd. Het resultaat wordt dan direct weergegeven waarbij - naast de waarde van de chikwadraattoetsingsgrootheid - ook het bij de betreffende toetsingsprocedure behorend aantal vrijheidsgraden evenals het daaraan gelieerde waargenomen significantieniveau worden gepresenteerd. Daar een padanalyse in principe neerkomt op een per endogene variabele te verrichten multiële regressie-analyse, is het mogelijk om, ter aanvulling op de waarden van de tot de zojuist aangeduide chikwadraattoets behorende statistische grootheden, de waarden van enkele andere aan de multiële regressie-analyse gelieerde statistische grootheden op te vragen. In lijn hiermee behoort het dan ook tot de mogelijkheid om de waarde van de coëfficiënt van multiële determinatie (R^2) weergegeven te krijgen. Daarnaast kunnen ook de waarden van enerzijds de partiële regressiecoëfficiënten en anderzijds de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten worden opgevraagd (zie ook subparagraaf 7.1.1). Verder is het ook nog mogelijk om de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten gepresenteerd te krijgen. Dit, omdat het bij het gebruik van het statistische softwareprogramma Amos expliciet gaat om het reeds erin geconstrueerde correct geïdentificeerde c.q. overgeïdentificeerde padanalysemodel en de gebleken geschiktheid ervan om uitspraken te kunnen doen over de aard van de relaties tussen exogene en endogene variabelen in een populatie.

6.5 Recapitulatie

In dit hoofdstuk heeft de verslaglegging plaatsgevonden van de belangrijkste data-analysetechnieken die zijn gebruikt in deze scriptie. Allereerst is daarbij een tabel gepresenteerd waarin de waarden van enkele statistische maten werden weergegeven die betrekking hebben op de in deze scriptie centraal gestelde manifeste variabelen. Dit, om enkele beschrijvende onderzoeksgegevens aan te dragen die betrekking hebben op de manifeste variabelen zelf. Daarna is ingegaan op de theorie achter de lineaire structurele vergelijkingen modellen. De bedoeling hiervan is om zodoende de overgang naar het volgende deelonderwerp, namelijk de bespreking van de padanalysemodellen in paragraaf 6.3, soepeler te laten verlopen. Padanalysemodellen vormen namelijk een specifieke categorie lineaire structurele vergelijkingen modellen dat veelvuldig is en nog steeds wordt gebruikt in statistisch sociaalwetenschappelijk onderzoek om causale relaties tussen variabelen op te sporen. Aansluitend op de inhoudelijke bespreking van het principe achter de padanalyse, is in paragraaf 6.4 meer in detail ingegaan op de relatie tussen het principe van de padanalysemodellen en de chikwadraattoets. Niet alleen is daarbij een categorisering gemaakt van de drie voornaamste soorten padanalysemodellen; ook is aandacht geschonken aan de toepassing van de chikwadraattoets in het kader van het statistische softwareprogramma Amos. Aldus is beoogd om het volgende hoofdstuk en de daarin te behandelen onderwerpen alvast in te leiden.



Noten:

¹ Een recursief paddiagram is een diagram waarbij, eenmaal op een punt gekomen, door het 'bewandelen' van de open paden niet terug kan worden gegaan naar datzelfde punt.

² Bij de meeste klassiek-inferentiële modeltoetsen, bijvoorbeeld de Bartlett's sphericity test, is het namelijk zo dat de significantie van een toetsingsgrootte juist wijst op het bestaan van een significant verband tussen twee variabelen in de populatie.



—*Doorwerken tot het 65ste levensjaar*—



7. Consequenties voor hypothesestelsels, onderzoeksvragen, conceptuele modellen en probleemstelling

In dit hoofdstuk is het de bedoeling om, aansluitend op het vorige hoofdstuk, de tot stand gebrachte (correct geïdentificeerde c.q. overgeïdentificeerde)¹ padanalysemodellen te gaan presenteren en enkele vooraf opgestelde vooronderstellingen (zie paragraaf 4.5) aan een empirische toets te onderwerpen. Dit zal worden gedaan door om te beginnen in een eerste paragraaf een inleiding op de toetsingsprocedure te geven. De reden hiervoor is dat aldus de overstap naar het daadwerkelijke toetsingsproces in de paragrafen 7.2 en 7.3 soepeler zal verlopen. Nadat dan in de paragrafen 7.2 en 7.3 per deelprobleemstelling (zie paragraaf 4.1) de padanalysemodellen zijn gepresenteerd en tevens in het kader van de vooraf opgestelde vooronderstellingen zijn geanalyseerd, zal worden overgegaan tot de beantwoording van de onderzoeksvragen (zie paragraaf 4.2). Daar de beschrijvende onderzoeksvragen (i.c. de onderzoeksvragen 1 t/m 5) reeds in een eerder stadium in paragraaf 4.3 van een antwoord zijn voorzien, zal louter op de beantwoording van de verklarende onderzoeksvragen (i.c. de onderzoeksvragen 6 t/m 9) worden ingegaan. Naar analogie van de presentatie van de padanalysemodellen in de paragrafen 7.2 en 7.3 zal dit per opgestelde deelprobleemstelling gebeuren. Voortbordurend op de beantwoording van de verklarende onderzoeksvragen in paragraaf 7.4, zal in paragraaf 7.5 de reflectie op de reeds in de figuren 4.1 en 4.2 weergegeven conceptuele modellen volgen. Zodoende kan duidelijker in kaart worden gebracht hoe bepaalde exogene en endogene variabelen zich causaal bezien tot elkaar verhouden. Aansluitend hierop zullen de specifieke deelprobleemstellingen uit paragraaf 4.1 nogmaals de revue passeren en van een antwoord worden voorzien. Ter afsluiting van het hoofdstuk zal, in lijn met datgene dat reeds in de voorliggende hoofdstukken is gedaan, kort worden teruggekomen op het gehele hoofdstuk zelf en zal tevens een blik worden geworpen op het volgende, laatste hoofdstuk van deze scriptie.

7.1 Inleiding op de toetsingsprocedure

Teneinde een adequaat begrip van de manier waarop de padanalysemodellen zullen worden gepresenteerd evenals geïnterpreteerd, is het belangrijk dat een aanloop naar deze data-analyse wordt genomen door om te beginnen het statistische softwareprogramma Amos meer diepgaand te bespreken. Bij het schatten van de waarden van de bij een padanalysemodel behorende statistische grootte, wordt namelijk gebruik gemaakt van de simultane regressie-analyse als statistische data-analysetechniek. Indien eenmaal de waarden van de bij een padanalysemodel behorende statistische grootheden aldus zijn bepaald, dan is het bovendien van belang om duidelijkheid te krijgen over de specifieke wijze waarop naar de hypothesen zal worden teruggekoppeld. Op de derde plaats is het met het oog op de in de te presenteren padanalysemodellen voorkomende manifeste variabelen, benodigd dat kort wordt stilgestaan bij een belangrijke assumptie ten aanzien van de constructie van in het bijzonder padanalysemodellen. Zodoende valt te begrijpen



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

waarom de opzet van de padanalysemodellen (zie de paragrafen 7.2 en 7.3) is zoals hij zijn zal.

7.1.1 Het statistische softwareprogramma Amos: de simultane regressie-analyse

Voor het bepalen van de waarden van de tot een padanalysemodel behorende statistische grootheden, bedient het statistische softwareprogramma Amos zich van een simultane regressie-analyse. Dit houdt in dat voor elke in het padanalysemodel voorkomende endogene variabelen tegelijkertijd een (multipel) regressie-analyse wordt verricht. Teneinde de waarden van de tot een padanalysemodel behorende statistische grootheden zo nauwkeurig mogelijk te bepalen, maakt Amos gebruik van een specifieke schattingsmethode. In het kader van de beoordeling van de in dit onderzoek centraal gestelde padanalysemodellen op hun empirische merites, is gekozen voor de ML- (i.e. *Maximum Likelihood*-) schattingsmethode. De belangrijkste reden hiervoor is dat bij het gebruik van de ML-schattingsmethode veelal de uitslag van een modeltoets (i.c. de chikwadraattoets) wordt gegeven. Gezien de wens (zie subparagraaf 6.4.2) om aan de hand van de in een bepaald padanalysemodel uiteengezette causale relaties tussen een of meerdere exogene en endogene variabelen uitspraken te kunnen doen over de aard van de relaties tussen diezelfde exogene en endogene variabelen in de populatie, kan de inclusie van een modeltoets in de reeds te verrichten simultane regressie-analyses als een groot voordeel worden beschouwd.

Met betrekking tot de ML-schattingsmethode in het algemeen en de specifieke manier waarop de waarden van de tot een padanalysemodel behorende statistische grootheden worden geschat, kan worden gesteld dat het in geen geval om de bepaling van de waarden van dezelfde statistische grootheden gaat. Op de eerste plaats kunnen, indien wordt gesproken over 'statistische grootheden', de waarden van de coëfficiënten die staan bij de enkelvoudige paden van een exogene naar een endogene variabele worden onderscheiden. De waarden van deze coëfficiënten komen namelijk overeen met de gestandaardiseerde waarden van de betreffende partiële regressiecoëfficiënten. Deze 'bèta-coëfficiënten' weerspiegelen op hun beurt de waarden van de tot het betreffende padanalysemodel behorende padcoëfficiënten. Daarnaast vormen de waarden van de coëfficiënten die staan bij de tweezijdige pijlpunten (i.c. de bogen) tussen de tot een padanalysemodel behorende exogene variabelen de waarden van de enkelvoudige Pearson product-moment correlatiecoëfficiënten. Zij komen overeen met de waarden van de reeds in een eerder stadium aangeduide (zie subparagraaf 6.3.3) initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten en geven als zodanig zowel de aard als ook de sterkte van het correlatieve verband tussen de betreffende exogene variabelen aan. Verder geven de waarden van de coëfficiënten die staan bij de tot een padanalysemodel behorende endogene variabelen de waarden van de coëfficiënt van multipel determinatie weer. Ten overvloede wordt vermeld dat het bij de waarden van deze coëfficiënt van multipel determinatie gaat om de mate waarin de totale variatie in scores op een specifieke endogene variabele wordt verklaard door de lineaire samenhang die een endogene variabele onderhoudt met enkele ermee verbonden exogene variabelen. Daar er, zoals te zien zal zijn in de paragrafen 7.2 en 7.3, in dit onderzoek sprake zal zijn van enkele



padanalysemodellen die probabilistisch van aard zijn, zijn er ook nog enkele residuele variabelen onderscheiden. Dit betekent dat er sprake is van een resterende variantie die niet kan worden toegeschreven aan een van de exogene variabelen. De resterende variatie in scores op een specifieke endogene variabele kan in dat geval worden toegeschreven aan de invloed van een residuele variabele. Bij de presentatie van de padanalysemodellen verderop in dit hoofdstuk zal worden aangegeven hoe een residuele variabele zich precies verhoudt tot een endogene variabele en hoe vervolgens de sterkte van de reeds aangeduide resterende variantie kan worden bepaald.

7.1.2 Falsificatie versus corroboratie

In de vorige subparagraaf is onder meer ingegaan op de betekenis evenals werking van enkele tot de padanalyse behorende coëfficiënten. Aansluitend hierop zal in deze subparagraaf uitgebreid aandacht worden geschonken aan de manier waarop de in paragraaf 4.5 weergegeven hypothesen zal worden teruggekoppeld. De terugkoppeling naar de in paragraaf 4.5 weergegeven hypothesen hangt namelijk nauw samen met de waarden van de partiële regressiecoëfficiënten (zie subparagraaf 7.1.1). Indien de waarde van een partiële regressiecoëfficiënt bijvoorbeeld significant is op een bepaald als uitgangspunt genomen nominaal significantieniveau, zal de bijbehorende hypothese die het statistische verband tussen de exogene en endogene variabele in kwestie specificeert, worden gecorroboereerd. Daarentegen zal een situatie waarbij de waarde van een bepaalde partiële regressiecoëfficiënt niet significant is op een specifiek, reeds als uitgangspunt genomen nominaal significantieniveau leiden tot de falsificatie van de betreffende hypothese. Het nominale significantieniveau dat daarbij als uitgangspunt wordt genomen - en dat dus van belang is bij de toetsing van een specifieke hypothese - is niet zonder meer 'arbitrair' te noemen. In de volgende alinea zal dan ook worden aangegeven voor welk specifiek nominaal significantieniveau in dit onderzoek is gekozen en waarom.

Om de waarde van een bepaald in dit onderzoek centraal gesteld nominaal significantieniveau weer te geven evenals de keuze ervoor te beargumenteren, is het van belang dat wordt teruggegaan naar paragraaf 5.3 in het algemeen en naar subparagraaf 5.3.1 in het bijzonder. In deze paragraaf c.q. subparagraaf is namelijk gesproken over het fenomeen 'statistische fouten' van het type II. Speciale aandacht is daarbij geschonken aan het in dit onderzoek te hanteren selectiecriteria ten aanzien van de keuze voor bepaalde organisaties. In het kader van het trachten te voorkomen dat 'statistische fouten' van het type II zullen optreden en dat derhalve de situatie zou ontstaan dat een foutieve H₀-hypothese niet zal kunnen worden verworpen ten gunste van een alternatieve H₁-hypothese, is er expliciet voor gekozen om de grootte van enkele potentiële organisaties op de voorgrond te plaatsen. Alleen door de grootte van enkele potentiële organisaties als primair selectiecriteria te hanteren, kan immers de totale steekproefomvang groot genoeg worden gemaakt om in voldoende mate variatie in scores op de in dit onderzoek centraal gestelde manifeste variabelen (hetzij exogeen, hetzij endogeen van aard) te bewerkstelligen. In principe is het daarbij van uiterst groot belang om de kans dat een foutief opgestelde H₀-hypothese mag worden verworpen ten gunste van een alternatieve, juist opgestelde H₁-hypothese zo groot mogelijk te maken. Met andere woorden gaat het



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

erom dat de kans om een reeds als uitgangspunt genomen H_0 -hypothese kan en mag worden verworpen indien in werkelijkheid een als alternatief opgestelde H_1 -hypothese waar is, te maximaliseren. Daar de maximalisatie van deze kans neerkomt op de maximalisatie van het onderscheidingsvermogen (notatie: $1-\beta$) en bovendien de formule $\beta+\alpha=1$ opgaat, zal in dit onderzoek het nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ als uitgangspunt worden genomen voor de beoordeling van de significantie van de waarden van de tot de te presenteren padanalysemodellen behorende partiële regressiecoëfficiënten.

7.1.3 Het toetsingsproces ingeleid: enkele aandachtspunten vooraf

Terwijl in dit onderzoek de grootte van potentiële organisaties als primair selectie criterium wordt gehanteerd (zie subparagraaf 7.1.2), gaat het daarnaast ook om het aantal onafhankelijke c.q. exogene variabelen behorend tot de nader te presenteren padanalysemodellen. Volgens Hair, Black, Babin, Anderson en Tatham (2006) is het namelijk onder meer van belang dat het aantal onafhankelijke c.q. exogene variabelen zich op een ‘adequate wijze’ verhoudt tot de totale steekproefomvang. Het woord ‘adequaat’ is wellicht triviaal van aard; Hair, Black, Babin, Anderson en Tatham (2006) verstaan er echter een zeer specifieke verhouding van het aantal onafhankelijke c.q. exogene variabelen tot de totale steekproefomvang onder. Zo postuleren zij dat het vereiste ratio aantal waarnemingen/aantal onafhankelijke variabelen 5:1 dient te zijn. Het gewenste ratio aantal waarnemingen/aantal onafhankelijke variabelen is echter veelal 15:1 dan wel 20:1. Gezien het aantal onafhankelijke c.q. exogene variabelen in tabel 5.1 en met het oog op de totale steekproefomvang (zie de paragrafen 7.2 en 7.3) kan worden geconcludeerd dat de verhouding aantal waarnemingen/aantal onafhankelijke variabelen in dit onderzoek in orde is.

Om evenwel te waken voor het ontstaan van een of meerdere ‘multicollineariteitsproblemen’ zullen twee, reeds in tabel 5.1 genoemde onafhankelijke variabelen worden samengevoegd tot een nieuwe, samengestelde variabele (zie tabel 7.1). Uiteraard gaat het daarbij om de inhoudelijke plausibiliteit van de samen te voegen onafhankelijke variabelen. De statistiek en in het bijzonder de waarde van de enkelvoudige Pearson product-moment correlatiecoëfficiënt voor het correlatieve verband tussen de betreffende onafhankelijke variabelen zal daarbij louter dienen als ‘praktisch referentiepunt’ om de inhoudelijke plausibiliteit van de samenvoeging van twee onafhankelijke variabelen in de praktijk hard te maken. In principe is de te kiezen waarde van de enkelvoudige Pearson product-moment correlatiecoëfficiënt inherent arbitrair te noemen. Evenwel zal, ten behoeve van de mogelijkheid om de inhoudelijke plausibiliteit van de samenvoeging van twee onafhankelijke variabelen in de praktijk te kunnen ‘kwantificeren’, een grenswaarde voor de enkelvoudige Pearson product-moment correlatiecoëfficiënt expliciet als uitgangspunt worden genomen. Naar analogie van het werk van Tacq zal deze grenswaarde $|r| \geq 0,6$ zijn (Tacq, 1992).

Alvorens tot de daadwerkelijke presentatie van de padanalysemodellen wordt overgegaan, zal ter afsluiting van subparagraaf 7.1.3 nog kort worden stilgestaan bij een aan de padanalyse inherent zijnde modelassumptie (i.e. het principe van *Ockham's*



razor). De achterliggende reden hiervan is dat door middel van de uiteenzetting van de inhoudelijke connotatie van het principe van *Ockham's razor* een adequaat begrip tot stand kan worden gebracht van de specifieke manier waarop de padanalysemodellen zijn geconstrueerd en tevens in de volgende twee paragrafen zullen worden gepresenteerd. Volgens het principe van *Ockham's razor* dient een padanalysemodel zo eenvoudig mogelijk van opzet te zijn hetgeen betekent dat in een padanalysemodel niet meer causale factoren (i.c. exogene variabelen) dienen te worden onderscheiden als dat er nodig is om de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten in voldoende mate te kunnen verklaren (Koster, 2004-2005). Met andere woorden gaat het erom om een zodanig padanalysemodel tot stand te brengen dat louter die specifieke causale factoren (i.c. exogene variabelen) bevat die benodigd zijn om de initiële steekproefcorrelaties tussen de exogene en de endogene variabelen in voldoende mate causaal te kunnen duiden. Met het oog op de presentatie van de padanalysemodellen verderop in dit hoofdstuk betekent het principe van *Ockham's razor* dat per arbeidssituationeel aspect precies één padanalysemodel is geconstrueerd, waarbij ten aanzien van de arbeidsinhoud (zie subparagraaf 7.2.1) op basis van inhoudelijke gronden twee onafhankelijke variabelen zijn samengevoegd tot een nieuwe, samengestelde variabele (zie wederom tabel 7.1). Voor wat betreft de algehele weergave van de per arbeidssituationeel aspect opgezet padanalysemodel gaat daarnaast het argument op dat louter die directe c.q. indirecte verbanden tussen de exogene en de endogene variabelen zijn weergegeven waarvan de waarden van de partiële regressiecoëfficiënten significant zijn op het reeds als uitgangspunt genomen nominaal significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$. Alleen dan zijn de zelfstandig gecreëerde padanalysemodellen zo spaarzaam en derhalve zo eenvoudig mogelijk van opzet dat louter die specifieke causale factoren (i.c. exogene variabelen) zijn onderscheiden die benodigd zijn om de aanwezige initiële steekproefcorrelaties tussen de exogene en de endogene variabelen in kwestie in voldoende mate van een causale verklaring te kunnen voorzien en derhalve de totale variatie in scores op de betreffende endogene variabelen in voldoende mate te hebben verklaard. Uiteraard is bij de constructie van elk padanalysemodel nadrukkelijk rekening gehouden met de in dit onderzoek centraal gesteld theoretisch perspectief.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Tabel 7.1 Overzicht van twee samengestelde variabelen na een hernieuwde factoranalyse²

<i>Samengestelde variabele</i>	<i>Items in de vragenlijst</i>	<i>Items behorend tot de schaal</i>	<i>Cronbach's alpha α</i>	<i>Formule ongewogen Likertschaal</i>	<i>N</i>
Uitdagend werk	var051- var060	var051- var060	$\alpha = 0,884$	$10 - (\text{mean}(\text{var051}, \text{var052}, \text{var053}, \text{var054}, \text{var055}, \text{var056}, \text{var057}, \text{var058}, \text{var059}, \text{var060}) - 1) * 10/3$	Valid: N= 273 (94,8%)
Functionele samenwerkingsmogelijkheden	var 028 - var033 & var046 - var050	var 028 - var033 & var046 - var050	$\alpha = 0,802$	$10 - (\text{mean}(\text{var028h}, \text{var029}, \text{var030}, \text{var031}, \text{var032}, \text{var033h}, \text{var046}, \text{var047}, \text{var048}, \text{var049}, \text{var050}) - 1) * 10/3$	Valid: N= 271 (94,1%)

7.2 Presentatie van de padanalysemodellen: de tevredenheid en de bereidheid verklaard

In deze en de volgende paragraaf zullen, zoals reeds aan het begin van hoofdstuk zeven is aangekondigd, de zelfstandig geconstrueerde padanalysemodellen worden weergegeven. Om te beginnen zullen daarbij eerst de padanalysemodellen worden gepresenteerd die verband houden met het intermediërende concept 'de tevredenheid' enerzijds en het afhankelijke deelconcept 'de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar' anderzijds. Geheel in lijn met de volgorde zoals die eerder in deze scriptie is aangehouden, zal op de eerste plaats het padanalysemodel worden beschreven dat betrekking heeft op de arbeidsinhoud en de daarbinnen onderscheiden exogene variabelen (zie subparagraaf 4.3.1). Aansluitend op de weergave van het tot de arbeidsinhoudelijke aspecten behorend padanalysemodel, zullen de padanalysemodellen worden weergegeven die achtereenvolgens behoren tot de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen.

7.2.1 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsinhoud bezien

Het eerste padanalysemodel dat zal worden gepresenteerd, is een padanalysemodel dat in relatie staat met de arbeidsinhoud en de daarbinnen te onderscheiden exogene variabelen. Daar de twee nieuw gecreëerde samengestelde variabelen uit tabel 7.1 betrekking hebben op de samenvoeging van exogene variabelen die expliciet tot het domein van de arbeidsinhoudelijke aspecten kunnen worden gerekend, zullen hieronder de hypothesen worden weergegeven die terugslaan op de nieuw gecreëerde samengestelde variabelen uit tabel 7.1. Vervolgens zal het padanalysemodel zelf worden gepresenteerd en zal worden teruggekoppeld naar de tot de arbeidsinhoudelijke aspecten behorende hypothesestelsels uit subparagraaf 4.5.1.

—Consequenties voor hypothesestelsels [... ...] probleemstelling—



A). Eerste herziene hypothesestelsel behorend tot de exogene variabele ‘uitdagend werk’³:

Hypothese 7.2.1a1: Hoe uitdagender het werk van aard is, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 7.2.1a2: Hoe uitdagender het werk van aard is, hoe hoger de arbeidstevredenheid.

A). Tweede herziene hypothesestelsel behorend bij de exogene variabele ‘functionele samenwerkingsmogelijkheden’⁴:

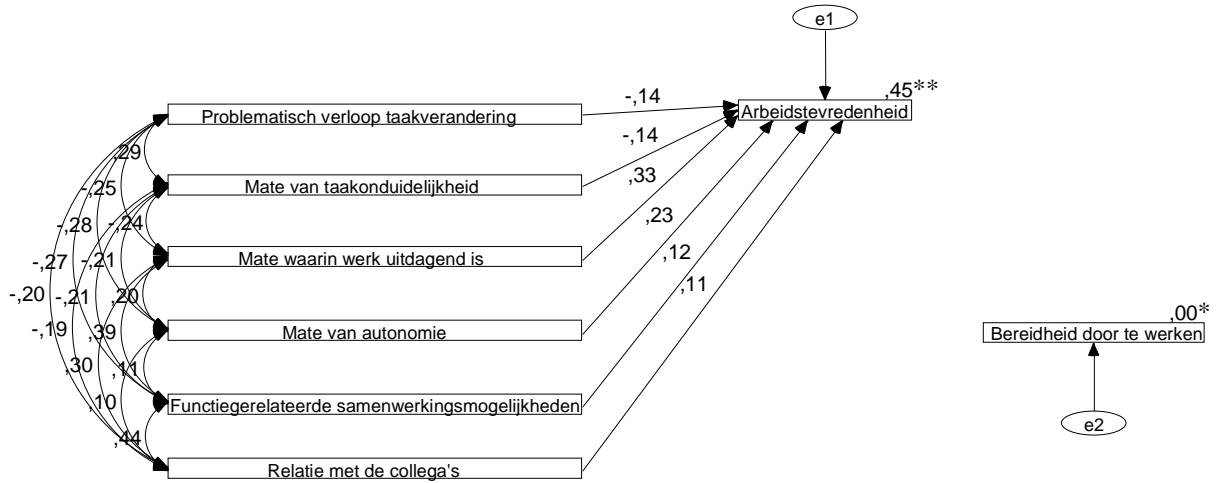
Hypothese 7.2.1a3: Hoe ruimer de functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 7.2.1a4: Hoe ruimer de functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk, hoe hoger de arbeidstevredenheid.

Het padanalysemodel dat betrekking heeft op de arbeidsinhoudelijke aspecten en in het bijzonder daarbij ingaat op de daaromtrent onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen kan nu als volgt worden weergegeven:



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



***Chi-square value = 7,619; df = 7; probability level = ,367

- * $(\sqrt{1-R^2}) = 1$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,74$
- *** Totale steekproefomvang N= 288

Figuur 7.1 Een overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsinhoud met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie

Indien op basis van het zojuist weergegeven overgeïdentificeerde padanalysemodel de terugkoppeling wordt gemaakt naar enkele in subparagraaf 4.5.1 weergegeven hypothesen⁵, dan kan worden gesteld dat hypothesen ófwel kunnen worden gefalsificeerd dan wel kunnen worden gecorroboreerd.

Met betrekking tot de eerstgenoemde situatie (i.c. de situatie van falsificatie), kan worden geconcludeerd dat de hypothesen 4.5.1a1, 4.5.1a3, 7.2.1a1, 4.5.1c1, 7.2.1a3, 4.5.1^e5 dienen te worden gefalsificeerd. Voor de genoemde hypothesen betekent deze falsificatie dat de erin gepostuleerde causale relaties tussen de exogene en endogene variabelen niet geldig zijn in de populatie. De waarden van de specifieke partiële regressiecoëfficiënten zijn immers in het geval van de zojuist genoemde hypothesen niet significant op het als uitgangspunt genomen nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ hetgeen ertoe leidt dat de stelling dat de waarden van de betreffende partiële regressiecoëfficiënten in de populatie niet significant zullen verschillen van nul niet in twijfel kan worden getrokken⁶. Met andere woorden gaat het erom dat de aspecten behorend tot de arbeidsinhoud zoals deze in figuur 7.1 zijn weergegeven, geen



—Consequenties voor hypothesestelsels [... ..] probleemstelling—

noemenswaardig van belang zijnd effect sorteren op de bereidheid door te willen werken. Ook de hypothese waarin de specificatie van het causale verband tussen de intermediaire variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’ is te vinden, dient te worden gefalsificeerd. De vooronderstelling ‘*Hoe hoger de arbeidstevredenheid, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ (i.e. hypothese a1) zal dan ook moeten worden verworpen. De waarde van de bijbehorende partiële regressiecoëfficiënt is namelijk niet significant op het nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ hetgeen inhoudt dat de causale relatie tussen de intermediaire variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’ in de populatie heel goed niet significant zal verschillen van nul. Kortweg komt het er dan ook op neer dat de arbeidstevredenheid geen van noemenswaardig van belang zijnd effect genereert op de bereidheid door te willen werken.

Ten aanzien van de als tweede te onderscheiden situatie (i.c. de situatie van corroboratie), kan met de conclusie worden volstaan dat de hypothesen 4.5.1a2, 4.5.1a4, 7.2.1a2, 4.5.1c2, 7.2.1a4, 4.5.1^e6 kunnen worden gecorroboereerd. Met betrekking tot hypothese 4.5.1a3 betekent dit dat de vooronderstelling ‘*Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe lager de arbeidstevredenheid*’ voorlopig geldig kan worden verklaard. Maar ook de vooronderstelling ‘*Hoe meer taakonduidelijkheid in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid*’ enerzijds en de vooronderstelling ‘*Hoe uitdagender het werk van aard is, hoe hoger de arbeidstevredenheid*’ anderzijds kunnen op grond van de genoemde corroboratie ervan voorlopig geldig worden verklaard. Voorts is het zo dat, eveneens op basis van de reeds genoemde corroboratie ervan, de vooronderstellingen ‘*Hoe minder autonomie in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid*’, ‘*Hoe ruimer de functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk, hoe hoger de arbeidstevredenheid*’ en ‘*Hoe beter de relatie met collega’s, hoe hoger de arbeidstevredenheid*’ voorlopig opgeld doen. De waarden van de bijbehorende partiële regressiecoëfficiënten zijn namelijk significant op het als uitgangspunt genomen nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ hetgeen betekent dat de waarden van de betreffende partiële regressiecoëfficiënten in de populatie significant van nul zullen verschillen. Gezien de specifieke aard van de waarden van de partiële regressiecoëfficiënten in figuur 7.1 is aldus de conclusie te trekken dat de aspecten behorend tot de arbeidsinhoud een van noemenswaardig van belang zijnd effect sorteren op de arbeidstevredenheid dat bovendien steeds in de verwachte richting ‘loopt’.

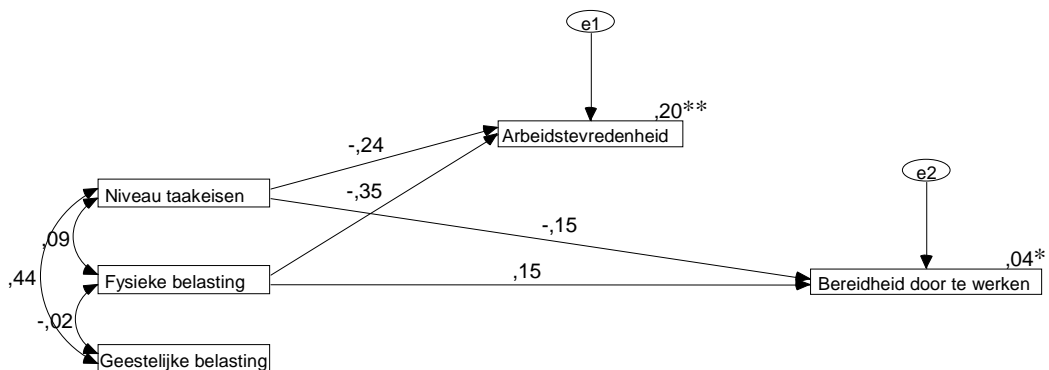
7.2.2 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsomstandigheden bezien

Aansluitend op de vorige subparagraaf, zal in deze subparagraaf een padanalysemodel worden gepresenteerd dat betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden en de daarbinnen te onderscheiden aspecten. In principe zal daarbij de werkwijze van subparagraaf 7.2.1 worden aangehouden, al zal in deze subparagraaf en ook in de subparagrafen 7.2.3 en 7.2.4 niet meer zo uitgebreid worden ingegaan op de reden van de falsificatie dan wel corroboratie van een hypothese. Dit, daar reeds in subparagraaf 7.2.1 duidelijk is vermeld dat het een en ander verband houdt met het al dan niet significant



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

zijn van een bepaalde waarde van de partiële regressiecoëfficiënt op het nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$. Als vanzelfsprekend zal evenwel inhoudelijk worden ingegaan op de betekenis van de falsificatie dan wel corroboratie van een hypothese.



***Chi-square value = 4,785; df = 3; probability level = , 188

- * $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,98$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,89$
- *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.2 Een overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsomstandigheden met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie

Op basis van de in figuur 7.2 weergegeven causale relaties tussen de tot het domein van de arbeidsomstandigheden behorende exogene, intermediërende en endogene variabelen, kunnen wederom enkele hypothesen worden gefalsificeerd dan wel worden gecorroboereerd.

Met het oog op de als eerste te onderscheiden situatie (i.c. de situatie van falsificatie) kan worden gesteld dat de hypothesen 4.5.2a5 en 4.5.2a6 in ieder geval zullen moeten worden gefalsificeerd. Concreet gezien betekent dit dat zowel de



vooronderstelling *'Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'* als ook de vooronderstelling *'Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid'* dient te worden verworpen. Een gevolg hiervan is dat kan worden gesteld dat de geestelijke belasting in het werk geen effect sorteert op zowel de arbeidstevredenheid als ook de bereidheid door te willen werken. Een bijzondere plaats neemt evenwel het causale verband tussen de exogene variabele 'de fysieke belasting' en de endogene variabele 'de bereidheid door te werken' in, daar de waarde van de erbij behorende partiële regressiecoëfficiënt wel significant is op het nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$, maar dat de aard van de waarde van deze coëfficiënt indruist tegen de verwachting. Het gevolg is dat de vooronderstelling *'Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'* (i.e. hypothese 4.5.2a3) dient te worden gefalsificeerd en derhalve zal moeten worden verworpen. Verder dient nog te worden gesteld dat - in overeenstemming met de situatie bij subparagraaf 7.2.1 - hypothese a1 *'Hoe hoger de arbeidstevredenheid, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'* op grond van figuur 7.2 zal moeten worden gefalsificeerd en dientengevolge zal moeten worden verworpen. Wederom is het dus zo dat de arbeidstevredenheid geen van noemenswaardig van belang zijnd effect genereert op de bereidheid door te willen werken.

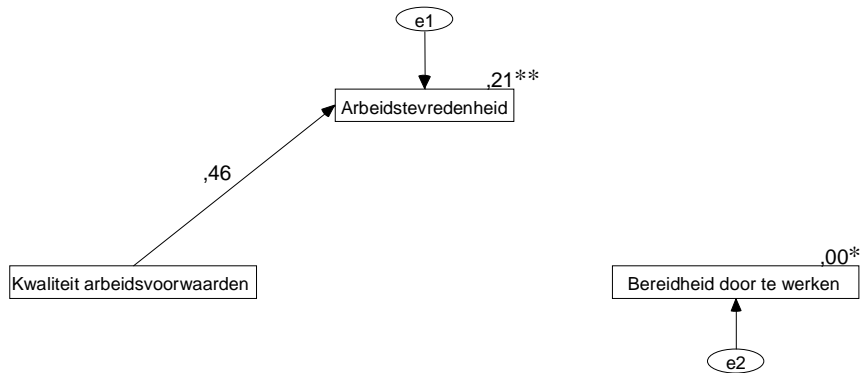
Ten aanzien van de als tweede te onderscheiden situatie (i.c. de situatie van corroboratie) kan worden geconcludeerd dat de hypothesen 4.5.2a1, 4.5.2a2 en 4.5.2a4 kunnen worden gecorroboereerd. In het kader van hypothese 4.5.2a1 betekent dit dat de vooronderstelling *'Hoe meer taakeisen, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'* voorlopig geldig kan worden verklaard. Daarnaast houdt de corroboratie van de hypothesen 4.5.2a2 en 4.5.2a4 in dat zowel de vooronderstelling *'Hoe meer taakeisen, hoe lager de arbeidstevredenheid'* als ook de vooronderstelling *'Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe lager de arbeidstevredenheid'* voorlopig opgeld zullen doen in de populatie. Niet alleen zijn immers de waarden van de eraan gelieerde partiële regressiecoëfficiënten significant. Ook 'wijzen' de waarden van de partiële regressiecoëfficiënten in de verwachte richting en hebben zowel de variabele 'niveau taakeisen' als ook de variabele 'fysieke belasting' het beoogde effect op hetzij de variabele 'de arbeidstevredenheid' dan wel de variabele 'de bereidheid door te werken'.

7.2.3 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsvoorwaarden bezien

In het kader van het als derde te onderscheiden arbeidssituationeel aspect, zal in deze subparagraaf het padanalysemodel worden gepresenteerd dat handelt over een arbeidsvoorwaardelijk aspect en zijn bijdrage aan de verklaring van de variatie in scores op zowel de intermediaire variabele 'de arbeidstevredenheid' als ook de endogene variabele 'de bereidheid door te werken'. Op precies dezelfde manier zoals in de vorige twee subparagrafen is gedaan, zal om te beginnen het padanalysemodel zelf worden gepresenteerd en zal daarna aansluitend de toelichting erop worden weergegeven.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



***Chi-square value = 2,184; df = 2; probability level = , 336

- * $(\sqrt{1-R^2}) = 1$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,89$
- *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.3 Een overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsvoorwaarden met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediaire en endogene variabelen in kwestie

Figuur 7.3 in ogenschouw nemende, kan worden geconcludeerd dat twee hypothesen zullen worden gefalsificeerd en dat slechts één hypothese zal worden gecorroboereerd.

De hypothesen die op grond van figuur 7.3 kunnen worden gefalsificeerd en derhalve dienen te worden verworpen, zijn de hypothesen 4.5.3a1 en a1. In concrete termen komt dit erop neer dat noch de vooronderstelling ‘*Hoe beter de aansluiting van het loon op het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ noch de vooronderstelling ‘*Hoe hoger de arbeidstevredenheid, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ kan worden beschouwd als voorlopig te aanvaarden hypothese. Met andere woorden gaat het erom dat noch de variabele ‘kwaliteit arbeidsvoorwaarden’ noch de variabele ‘de arbeidstevredenheid’ een noemenswaardig van belang zijnd effect genereert op de variabele ‘de bereidheid door te werken’.

—Consequenties voor hypothesestelsels [... ...] probleemstelling—



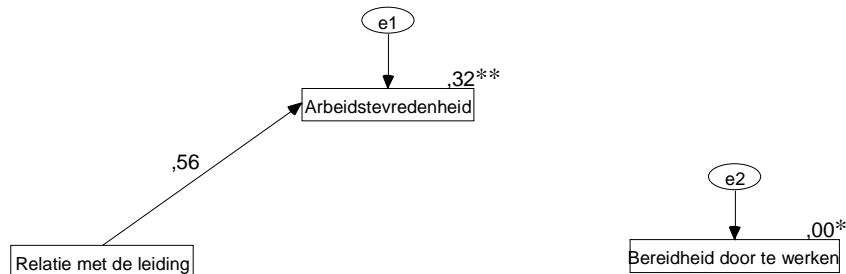
De enige hypothese die op basis van figuur 7.3 kan worden gecorroboereerd, is hypothese 4.5.3a2. Concreet gezien betekent dit dat de vooronderstelling ‘Hoe beter de aansluiting tussen het loon en het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe hoger de arbeidstevredenheid’ voorlopig geldig kan worden verklaard. De waarde van de bijbehorende partiële regressiecoëfficiënt is namelijk niet alleen significant, maar geeft bovendien de verwachte aard van het verband tussen de exogene variabele ‘kwaliteit arbeidsvoorwaarden’ en de intermediërende variabele ‘de arbeidstevredenheid’ aan. In kortere bewoordingen geformuleerd komt het er dus op neer dat de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van belang is voor de mate waarin een werknemer tevreden is met zijn dan wel haar functie.

7.2.4 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsverhoudingen bezien

Met het oog op het als vierde te onderscheiden arbeidssituationeel aspect, zal ter afsluiting van paragraaf 7.2 in deze subparagraaf het overgeïdentificeerde padanalysemodel behorend tot het domein van de arbeidsverhoudingen worden gepresenteerd en van een nadere toelichting worden voorzien. Allereerst zal wederom het padanalysemodel zelf de revue passeren; de toelichting erop zal in het eerstvolgende tekstgedeelte volgen.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



***Chi-square value = 1,118; df = 2; probability level = , 572

- * $(\sqrt{1-R^2}) = 1$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,82$
- *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.4 Een overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsverhoudingen met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie

Wanneer het als laatste te presenteren padanalysemodel van paragraaf 7.2 in de beschouwing wordt betrokken, is de conclusie gerechtvaardigd dat slechts één hypothese zal worden gecorroboereerd en dat twee hypothesen dienen te worden gefalsificeerd.

Met betrekking tot de laatstgenoemde situatie en dus gezien de situatie van de falsificatie van hypothesen, doet het argument opgeld dat zowel hypothese 4.5.4a1 als ook hypothese a1 kan worden gefalsificeerd. Dit houdt in dat noch de vooronderstelling 'Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' noch de vooronderstelling 'Hoe hoger de arbeidstevredenheid, hoe groter de bereidheid door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' kan dan opgeld doen als de in de empirische onderzoekspraktijk te aanvaarden hypothese. Het gaat er dan, anders verwoord bezien althans, om dat zowel de variabele 'relatie met de leiding' als ook de variabele 'de arbeidstevredenheid' geen noemenswaardig van belang zijnd effect sorteert op de variabele 'de bereidheid door te werken'.



Naast de falsificatie van een tweetal hypothesen, is het evenwel mogelijk om één hypothese te corroboreren. Het gaat dan om de hypothese die het directe causale verband tussen de exogene variabele ‘relatie met de leiding’ en de intermediërende variabele ‘de arbeidstevredenheid’ specificiert. Inhoudelijk gezien komt de corroboratie van deze hypothese (i.e. hypothese 4.5.4a2) neer op het voorlopig geldig verklaren van de vooronderstelling ‘*Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe hoger de arbeidstevredenheid*’. De waarde van de betreffende partiële regressiecoëfficiënt is immers niet alleen significant, maar ook positief van aard hetgeen betekent dat de variabele ‘relatie met de leiding’ het beoogde effect sorteert op de variabele ‘de arbeidstevredenheid’⁷.

7.3 Presentatie van de padanalysemodellen: de gezondheidsbeleving en het vermogen verklaard

In overeenstemming met paragraaf 7.2, zullen ook in paragraaf 7.3 padanalysemodellen worden gepresenteerd. De opbouw is daarbij identiek aan de in paragraaf 7.2 weergegeven opbouw. Nadat de overgeïdentificeerde padanalysemodellen behorend tot de arbeidsinhoud respectievelijk de arbeidsomstandigheden in beeld zijn gebracht en van een toelichting zijn voorzien (zie de subparagrafen 7.3.1 en 7.3.2), zullen twee correct geïdentificeerde padanalysemodellen de revue passeren (zie de subparagrafen 7.3.3 en 7.3.4). In het bijzonder de presentatie van de laatstgenoemde correct geïdentificeerde padanalysemodellen neemt daarbij een speciale plaats in, daar het bij een correct geïdentificeerd padanalysemodel om een padanalysemodel gaat dat verzadigd van aard is hetgeen betekent dat de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten tussen de exogene en de endogene variabelen te allen tijde gelijk zullen zijn aan de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten tussen diezelfde exogene en endogene variabelen (zie ook subparagraaf 6.4.1).

7.3.1 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsinhoud bezien

Om te beginnen zal subparagraaf 7.3.1 als eerste te onderscheiden subparagraaf in het teken staan van de weergave van een overgeïdentificeerd padanalysemodel dat betrekking heeft op de arbeidsinhoud en de daarbinnen onderscheiden arbeidsinhoudelijke factoren. Uiteraard zullen voor de presentatie van het overgeïdentificeerde padanalysemodel twee hypothesestelsels worden opgesteld die betrekking hebben op de samenvoeging van enkele exogene variabelen tot twee nieuw gecreëerde samengestelde variabelen (zie tabel 7.1). Ter afsluiting van subparagraaf 7.3.1 zal wederom de terugkoppeling naar de hypothesestelsels, uitgeschreven onder rubriek ‘B’ van subparagraaf 4.5.1, plaatsvinden.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

B). Derde herziene hypothesestelsel behorend tot de exogene variabele ‘uitdagend werk’⁸:

Hypothese 7.3.1b1: Hoe uitdagender het werk van aard is, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 7.3.1b2: Hoe uitdagender het werk van aard is, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

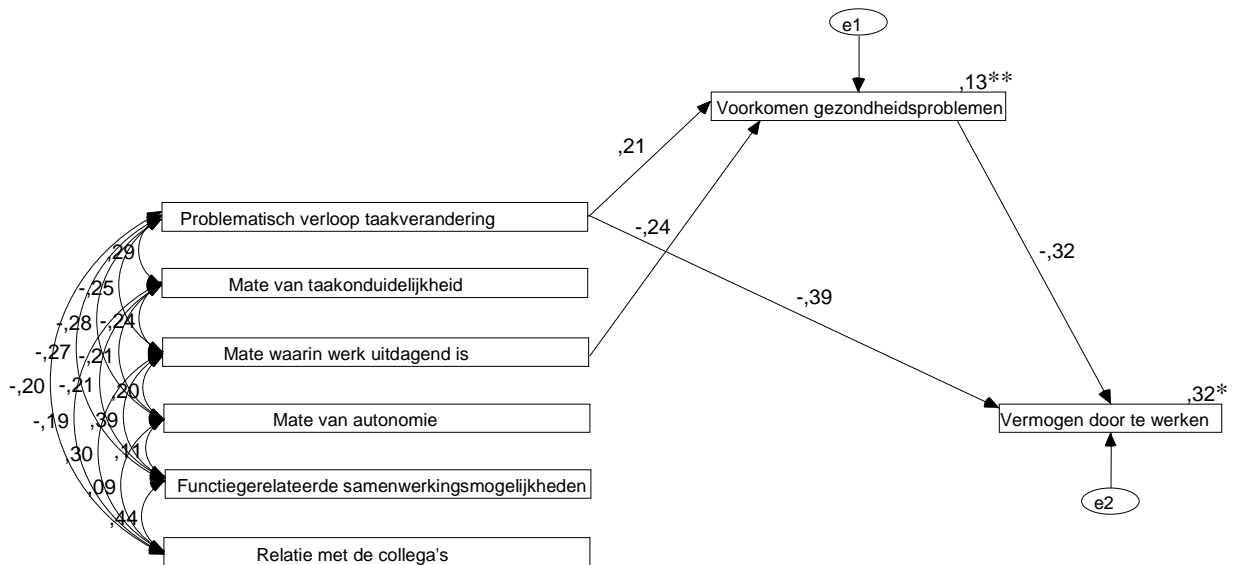
B). Vierde herziene hypothesestelsel behorend tot de exogene variabele ‘functionele samenwerkingsmogelijkheden’⁹:

Hypothese 7.3.1b3: Hoe ruimer de functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 7.3.1b4: Hoe ruimer de functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren.

Het padanalysemodel dat in relatie staat met de arbeidsinhoudelijke aspecten en in het bijzonder daarbij handelt over de causale relaties tussen de arbeidsinhoudelijke aspecten, de intermediërende variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ en de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’ kan nu als volgt worden weergegeven:

—Consequenties voor hypothesestelsels [... ...] probleemstelling—



***Chi-square value = 11,275; df = 9; probability level = , 257

* $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,82$
 ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,93$
 *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.5 Een tweede overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsinhoud met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie

Gezien figuur 7.5 en de daarin weergegeven causale relaties tussen de arbeidsinhoudelijke factoren, de intermediërende variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ en de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’, dan is opmerkelijk hoeveel hypothesen, geformuleerd onder rubriek ‘B’ van subparagraaf 4.5.1, dienen te worden gefalsificeerd. In tegenstelling tot de situatie in figuur 7.1 (zie subparagraaf 7.2.1) zijn er evenwel enkele indirecte causale effecten te ontwaren. Indirecte causale effecten ook wel, waarbij in het kader van de totstandkoming ervan de intermediërende variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’, zoals uit de tweede alinea zal blijken, een belangrijke rol vervult. Allereerst zal echter in een eerste alinea worden ingegaan op de falsificatie van hypothesen en de inhoudelijke betekenis hiervan.

Bovenstaand figuur (i.e. figuur 7.5) laat duidelijk zijn dat niet alle exogene, intermediërende en endogene variabelen door middel van een enkelvoudige pijlpunt met elkaar verbonden zijn. Het padanalysemodel van figuur 7.5 is namelijk



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

overgeïdentificeerd van aard hetgeen betekent dat sommige causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in de populatie niet significant van nul zullen verschillen. Van de tweede exogene variabele ‘mate van taakonduidelijkheid’ gaat bijvoorbeeld geen significant zijnd (i.e. $\alpha \leq 0,05$) direct effect uit op de intermediërende variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ enerzijds en de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’ anderzijds. Dit betekent dat de hypothesen 4.5.1b3 en 4.5.1b4 in ieder geval dienen te worden gefalsificeerd. Maar verder zullen ook de hypothesen 7.3.1b1, 4.5.1d1, 4.5.1d2, 7.3.1b3, 7.3.1b4, 4.5.1f5 en 4.5.1f6 moeten worden gefalsificeerd en derhalve moeten worden verworpen. De waarden van de erbij behorende partiële regressiecoëfficiënten zijn namelijk niet significant op het als uitgangspunt genomen nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ hetgeen betekent dat de waarden van de betreffende partiële regressiecoëfficiënten in de populatie niet significant zullen afwijken van nul. Met andere woorden gaat het erom dat verreweg de meeste arbeidsinhoudelijke aspecten, op de variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ na, geen van noemenswaardig van belang zijnd effect sorteren op het vermogen door te kunnen werken. Daarnaast onderhouden - op uitzondering van de variabelen ‘problematisch verloop taakverandering’ en ‘mate waarin werk uitdagend is’ - de arbeidsinhoudelijke aspecten geen noemenswaardig van belang zijnd verband met het vermogen door te kunnen werken.

Indien niet de situatie van de falsificatie van hypothesen, maar de situatie van de corroboratie van hypothesen in ogenschouw wordt genomen, valt uit bovenstaand figuur (i.e. figuur 7.5) eenvoudig op te maken dat er vier hypothesen zullen worden gecorroboereerd en derhalve voorlopig geldig zullen worden verklaard. Om te beginnen kan dan, door de significante negatieve waarde (i.e. $\alpha \leq 0,05$) van de partiële regressiecoëfficiënt behorende bij het directe causale verband tussen de exogene variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ en de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’, de vooronderstelling *‘Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’* (i.e. hypothese 4.5.1b1) worden gecorroboereerd. Daarnaast kunnen, omwille van dezelfde reden, de vooronderstellingen *‘Hoe meer taakveranderingen een problematisch verloop voor de werknemer hebben, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren’* (i.e. hypothese 4.5.1b2) en *‘Hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’* (i.e. hypothese b1) worden gecorroboereerd en dientengevolge voorlopig geldig worden verklaard. Verder is het ten aanzien van de exogene variabele ‘mate waarin werk uitdagend is’ mogelijk om de vooronderstelling *‘Hoe uitdagender het werk van aard is, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren’* (i.e. hypothese 7.3.1b2) te kunnen corroboreren. In concrete termen verwoord bezien althans, betekent de corroboratie van de zojuist genoemde hypothesen dat terwijl de variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ een van noemenswaardig van belang zijnd effect sorteert op zowel de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ als ook de variabele ‘het vermogen door te werken’, de variabele ‘mate waarin werk uitdagend is’ louter een

—Consequenties voor hypothesestelsels [... ...] probleemstelling—



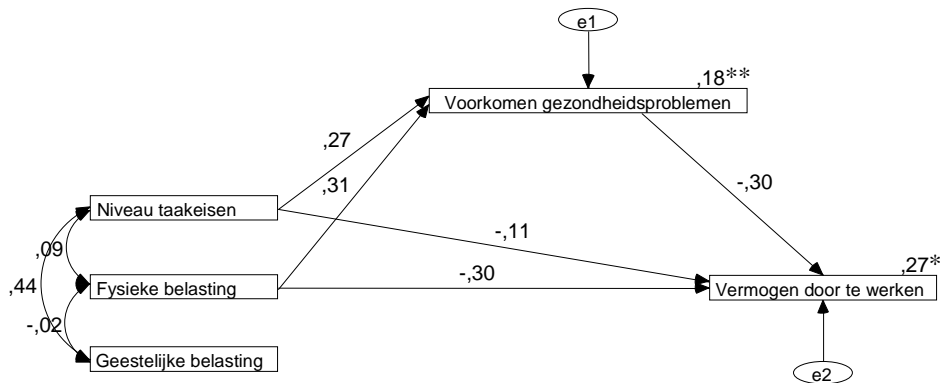
noemenswaardig van belang zijnd verband onderhoudt met de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’. Bovendien genereert de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ op haar beurt een niet onbelangrijk effect op de variabele ‘het vermogen door te werken’.

7.3.2 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsomstandigheden bezien

Subparagraaf 7.3.2 zal, in navolging van subparagraaf 7.3.1, geheel worden gewijd aan de presentatie van een tweede overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsomstandigheden en de daaraan gelieerde causale factoren zoals ‘*het niveau van de taakeisen*’, ‘*de fysieke belasting*’ en ‘*de geestelijke belasting*’. In lijn met de werkwijze van de subparagrafen 7.2.2, 7.2.3 en 7.2.4, zal in subparagraaf 7.3.2¹⁰ louter worden aangegeven welke hypothesen - vermeld onder rubriek ‘B’ van subparagraaf 4.5.2 - op grond van de in figuur 7.6 aangegeven significante (i.e. $\alpha \leq 0,05$) causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen, dienen te worden gefalsificeerd dan wel gecorroboereerd.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



***Chi-square value = 2,876; df = 2; probability level = , 237

- * $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,85$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,91$
- *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.6 Een tweede overgeïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsomstandigheden met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie

Figuur 7.6 en de daarin weergegeven significant zijnde (i.e. $\alpha \leq 0,05$) causale relaties tussen de exogene variabelen ‘niveau taakeisen’, ‘fysieke belasting’ en ‘geestelijke belasting’ en de intermediërende variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ enerzijds dan wel de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’ anderzijds, laten zien dat twee hypothesen kunnen worden gefalsificeerd en dat vijf hypothesen kunnen worden gecorroboereerd.

Wanneer allereerst aan de situatie van de falsificatie van hypothesen aandacht wordt besteed, kan worden geconcludeerd dat niet alleen hypothese 4.5.2b5 zal moeten worden gefalsificeerd, maar dat eveneens hypothese 4.5.2b6 dient te worden gefalsificeerd. De implicatie hiervan is dat niet alleen de vooronderstelling ‘*Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ moet worden verworpen, maar dat ook de vooronderstelling ‘*Hoe groter de geestelijke belasting in het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren*’



zal moeten worden verworpen. In kortere bewoordingen geformuleerd gaat het er dus om dat de variabele ‘geestelijke belasting’ als enige aspect van de arbeidsomstandigheden geen van noemenswaardig van belang zijnd effect sorteert op de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ enerzijds en de variabele ‘het vermogen door te werken’ anderzijds.

Indien op de tweede plaats de situatie van de corroboratie van hypothesen in ogenschouw wordt genomen, kan de conclusie worden getrokken dat zowel de hypothesen 4.5.2b1 en 4.5.2b2 als ook de hypothesen 4.5.2b3, 4.5.2b4 en b1 dienen te worden gecorrobooreerd. Concreet gezien betekent dit dat enerzijds de vooronderstellingen ‘*Hoe meer taakeisen, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ en ‘*Hoe meer taakeisen, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren*’ voorlopig geldig kunnen worden verklaard. Anderzijds is het mogelijk om, vanwege de reeds genoemde corroboratie ervan, de vooronderstellingen ‘*Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’, ‘*Hoe groter de fysieke belasting in het werk, hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren*’ en ‘*Hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ als voorlopig te aanvaarden hypothesen te aanschouwen. Het komt er dus op neer dat zowel de variabele ‘niveau taakeisen’ als ook de variabele ‘fysieke belasting’ een van noemenswaardig van belang zijnd effect uitoefent op de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ enerzijds en de variabele ‘het vermogen door te werken’ anderzijds. Daarnaast sorteert de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ op haar beurt weer een onmiskenbaar effect op de variabele ‘het vermogen door te werken’.

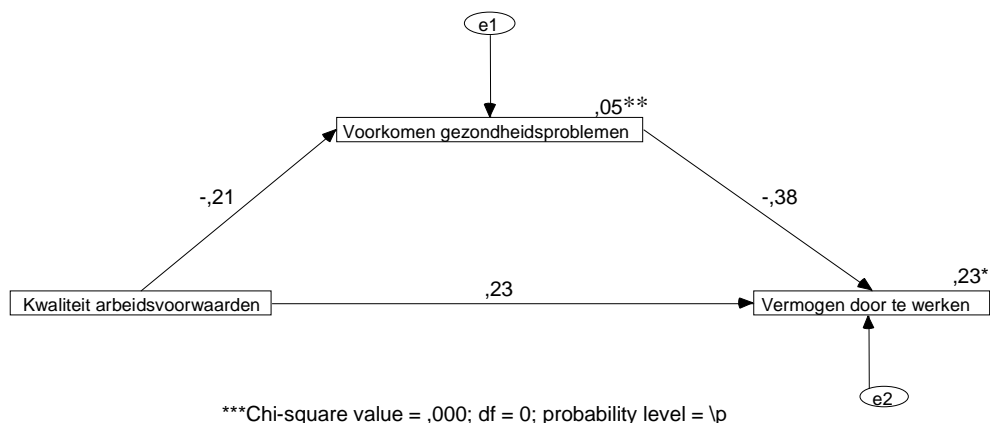
7.3.3 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsvoorwaarden bezien

In aansluiting op subparagraaf 7.3.2, zal in subparagraaf 7.3.3 een padanalysemodel worden gepresenteerd dat betrekking heeft op een arbeidsvoorwaardelijk aspect. Anders dan de situatie in de voorgaande subparagrafen en paragrafen, gaat het in dit geval om de weergave van een correct geïdentificeerd padanalysemodel. Daar in het geval van de aanwezigheid van een correct geïdentificeerd padanalysemodel de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten identiek zijn aan de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten, biedt een correct geïdentificeerd padanalysemodel en de erin weergegeven causale relaties tussen exogene, intermediërende en endogene variabelen altijd een verklaring voor de specifieke waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten. De implicatie hiervan is vervolgens dat er in deze subparagraaf in principe louter hypothesen kunnen worden gecorrobooreerd. Nadat in figuur 7.7 een correct geïdentificeerd padanalysemodel behorend tot het domein van de arbeidsvoorwaarden is gepresenteerd, zal dan ook - afhankelijk van de correspondentie tussen de aard van de waarden van de partiële regressiecoëfficiënten uit figuur 7.7 en de aard van de in de hypothesen uit subparagraaf 4.5.3 gepostuleerde



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

causale relaties tussen de exogene, intermedieërende en endogene variabelen - alleen worden ingegaan op het al dan niet kunnen corroboreren van de hypothesen en de inhoudelijke betekenis hiervan.



- * $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,88$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,97$
- *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.7 Een correct geïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsvoorwaarden met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermedieërende en endogene variabelen in kwestie

Op basis van bovenstaand figuur 7.7 is de eerste hypothese die kan worden gecorroboereerd hypothese 4.5.3b1. Verder is het ook mogelijk om de aan hypothese 4.5.3b1 gelieerde hypothesen (i.e. hypothese 4.5.3b2) evenals hypothese b1 te corroboreren. Dit betekent dat niet alleen de vooronderstelling ‘Hoe beter de aansluiting tussen het loon en het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ maar ook de vooronderstellingen ‘Hoe beter de aansluiting tussen het loon en het werk en hoe meer individuele keuzemogelijkheden in het werk, hoe minder de werknemer de afgelopen



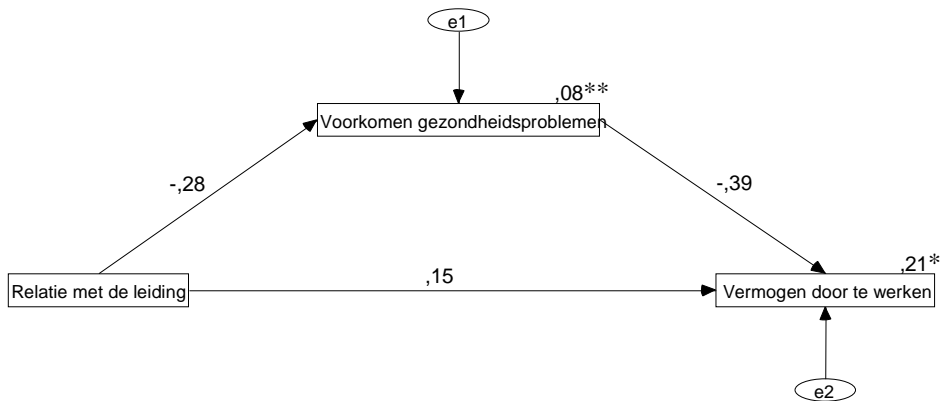
periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren en *'Hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren, hoe kleiner het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'* als voorlopig geldig zijnde vooronderstellingen kunnen worden aanvaard. Anders verwoord bezien althans gaat het er dus om dat de variabele 'kwaliteit arbeidsvoorwaarden' een van noemenswaardig van belang zijnd effect heeft op zowel de variabele 'voorkomen gezondheidsproblemen' als ook de variabele 'het vermogen door te werken'. Verder kan het argument worden gemaakt dat de variabele 'voorkomen gezondheidsproblemen' en de variabele 'het vermogen door te werken' een niet onbelangrijk causaal verband onderhouden.

7.3.4 Een padanalysemodel in relatie tot de arbeidsverhoudingen bezien

Als laatste te onderscheiden arbeidssituationeel aspect, zal hieronder een padanalysemodel worden gepresenteerd dat verband houdt met de arbeidsverhoudingen en de daarbinnen centraal gestelde exogene variabele 'relatie met de leiding'. Wederom gaat het om een correct geïdentificeerd padanalysemodel wat - omwille van de gelijkschakeling van de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten aan de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten (zie subparagraaf 7.3.3) - zal inhouden dat er in principe louter sprake is van de corroboratie van hypothesen. Na de weergave van het correct geïdentificeerde padanalysemodel in figuur 7.8 zal dan ook alleen op het al dan niet kunnen corroboreren van de hypothesen (zie subparagraaf 4.5.4) worden ingegaan¹¹.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



***Chi-square value = ,000; df = 0; probability level = \p

- * $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,89$
- ** $(\sqrt{1-R^2}) \approx 0,96$
- *** Totale steekproefomvang N=288

Figuur 7.8 Een correct geïdentificeerd padanalysemodel behorend tot de arbeidsverhoudingen met de weergave van de daarbinnen als significant te onderscheiden causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie

Gezien figuur 7.8 en de daarin weergegeven waarden van de partiële regressiecoëfficiënten, kan worden geconcludeerd dat zowel de hypothese 4.5.4b1 als ook de hypothesen 4.5.4b2 en b1 kunnen worden gecorroboereerd. Inhoudelijk gezien betekent dit dat niet louter de vooronderstelling ‘*Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe groter het vermogen door te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*’ voorlopig geldig kan worden verklaard, maar dat evenzo de vooronderstellingen ‘*Hoe beter de relatie tussen een werknemer en zijn of haar direct leidinggevende, hoe minder de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren*’ en ‘*Hoe vaker de werknemer de afgelopen periode werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft ervaren, hoe kleiner het vermogen door te*



kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ als voorlopig te aanvaarden vooronderstellingen kunnen worden gezien. In kortere bewoordingen geformuleerd komt het erop neer dat de variabele ‘relatie met de leiding’ op zowel de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ als ook de variabele ‘het vermogen door te werken’ een van noemenswaardig van belang zijnd effect sorteert. Bovendien is er sprake van een onmiskenbaar significant effect (i.e. $\alpha \leq 0,05$) van de variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ op de variabele ‘het vermogen door te werken’.

7.4 Terugkoppeling naar de onderzoeksvragen

Nadat in de vorige twee subparagrafen 7.2 en 7.3 enkele padanalysemodellen zijn gepresenteerd en aansluitend de reflectie op de hypothesen heeft plaatsgevonden, is het in deze paragraaf de bedoeling om - in navolging van de toetsing van de hypothesen - de terugkoppeling te maken naar de reeds in paragraaf 4.2 geformuleerde onderzoeksvragen. Naar analogie van datgene dat reeds aan het begin van hoofdstuk zeven is aangekondigd, zullen daarbij louter de verklarende onderzoeksvragen de revue passeren. Ten aanzien van subparagraaf 7.4.1 zullen dan de onderzoeksvragen die betrekking hebben op het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ aan de orde komen en van een antwoord worden voorzien. Met het oog op subparagraaf 7.4.2 zullen daarbij de onderzoeksvragen die betrekking hebben op het endogene deelconcept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ worden weergegeven en eveneens van een antwoord worden voorzien. Aldus heeft deze paragraaf expliciet tot doel om uiteindelijk, nadat de betreffende onderzoeksvragen zijn beantwoord, de brug te slaan naar de volgende paragraaf om aldaar te kunnen reflecteren op de reeds in de figuren 4.1 en 4.2 weergegeven conceptuele modellen en aanpassingen te maken indien dat op grond van de in de subparagrafen 7.4.1 en 7.4.2 weergegeven beantwoording van de verklarende onderzoeksvragen noodzakelijk blijkt te zijn.

7.4.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen met betrekking tot deelprobleemstelling 1

Als eerste te onderscheiden endogeen concept zal in deze subparagraaf de beantwoording van de verklarende onderzoeksvragen die betrekking hebben op het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ centraal worden gesteld. Om te beginnen zal daarbij de verklarende onderzoeksvraag die handelt over het directe effect worden afgehandeld en zal daarna de verklarende onderzoeksvraag die handelt over het indirecte effect aan bod komen. Het is aldus de bedoeling om meer inzicht te krijgen in de specifieke manier waarop het exogene concept ‘aard van het werk’ het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ beïnvloedt.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Eerste verklarende onderzoeksvraag: ‘Welk *direct* effect heeft het concept ‘aard van het werk’ op het concept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?’

Gezien de in de figuren 7.1 t/m 7.4 gepresenteerde overgeïdentificeerde padanalysemodellen en de daarbinnen in de empirie aanwezig zijnde causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie, kan met de conclusie worden volstaan dat er, afhankelijk van het specifieke arbeidssituationele aspect en de daaraan gelieerde arbeidssituationele factoren, nauwelijks dan wel in zijn geheel geen sprake is van een noemenswaardig van belang zijnd (i.e. significant zijnd) direct effect van het exogene concept ‘aard van het werk’ op het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’. Alleen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en de daarbinnen te onderscheiden exogene variabelen ‘niveau taakeisen’ en ‘fysieke belasting’ is het mogelijk om een noemenswaardig van belang zijnd (i.e. significant zijnd) direct effect te ontwaren. Louter de variabelen ‘niveau taakeisen’ en ‘fysieke belasting’ zijn dus in directe zin bepalend voor de bereidheid van een werknemer om al dan niet door te willen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Zoals te zien is in figuur 7.2 onderhouden de exogene variabelen ‘niveau taakeisen’ en ‘fysieke belasting’ bovendien een correlatief verband met elkaar hetgeen betekent dat er naast pure directe effecten ook enkele stimulerende en onderdrukkende effecten aanwezig zijn. Daar het correlatieve verband tussen de exogene variabelen ‘niveau taakeisen’ en ‘fysieke belasting’ evenwel gematigd van aard is en niet de reeds als uitgangspunt genomen (zie subparagraaf 7.1.3) grens van ‘0,6’ overschrijdt, is de aanwezigheid van stimulerende en onderdrukkende effecten geoorloofd en kunnen de waarden van de bij de exogene variabelen ‘niveau taakeisen’ en ‘fysieke belasting’ behorende partiële regressiecoëfficiënten (i.e. (-.15)) respectievelijk (.15) verder onproblematisch worden geïnterpreteerd.

Tweede verklarende onderzoeksvraag: ‘Welk *indirect* effect heeft het concept ‘aard van het werk’ op het concept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’?’

Terwijl er, in zeer beperkte mate althans, sprake is van een direct effect van het exogene concept ‘aard van het werk’ op het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’, is er helemaal geen sprake van een noemenswaardig van belang zijnd (i.e. significant zijnd) indirect effect van het exogene concept ‘aard van het werk’ op het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’. Hoewel de meeste hypothesen die het directe verband specificeren tussen de aspecten van de aard van het werk en de arbeidstevredenheid konden worden gecorroboereerd, is de hypothese die het directe verband weergeeft tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te willen werken (i.e. hypothese a1) in geen geval gecorroboereerd. Dit, terwijl een verband tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te willen werken van groot belang is om een indirect verband tussen de aspecten van de aard van het werk en de bereidheid door te willen werken tot stand te brengen¹². Gezien de logische aanname dat beide variabelen (i.c. ‘de arbeidstevredenheid’ enerzijds en ‘de bereidheid door te werken’ anderzijds) een



statistisch verband met elkaar zullen onderhouden, zal in het volgende hoofdstuk (i.e. hoofdstuk acht) nader worden ingegaan op de discrepantie tussen hetgeen is verondersteld in hypothese a1 en datgene dat in de empirie zo blijkt te zijn.

7.4.2 Beantwoording van de onderzoeksvragen met betrekking tot deelprobleemstelling 2

In het kader van de beantwoording van de tweede deelprobleemstelling (zie subparagraaf 7.6.2) is het in deze subparagraaf de bedoeling om de twee verklarende onderzoeksvragen behorend bij het tweede te onderscheiden endogene deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar' de revue te laten passeren en van een antwoord te voorzien. Naar analogie van subparagraaf 7.4.1, zal allereerst de verklarende onderzoeksvraag die gaat over het directe effect aan de orde komen. Daarna zal de verklarende onderzoeksvraag die betrekking heeft op het indirecte effect aan bod komen. Wanneer beide verklarende onderzoeksvragen van een antwoord zijn voorzien, is het aldus de bedoeling om enerzijds de terugkoppeling naar het conceptuele model in subparagraaf 7.5.2 te maken en anderzijds de beantwoording van de tweede deelprobleemstelling in subparagraaf 7.6.2 adequaat vorm te geven.

Eerste verklarende onderzoeksvraag: 'Welk *direct* effect heeft het concept 'aard van het werk' op het concept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar'?'

Ten aanzien van de figuren 7.5 t/m 7.8 en de erin weergegeven causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen, kan worden gesteld dat in elk - hetzij correct geïdentificeerd, hetzij overgeïdentificeerd - padanalysemodel wel sprake is van een noemenswaardig van belang zijnd (i.e. significant zijnd) direct effect van het exogene concept 'aard van het werk' op het endogene deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar'. Gezien figuur 7.5 en de daarin weergegeven waarden van de partiële regressiecoëfficiënten kan daarbij op de eerste plaats worden geconcludeerd dat louter de exogene variabele 'problematisch verloop taakverandering' een direct effect genereert op het vermogen door te kunnen werken zodanig dat een problematisch verloop van de taakveranderingen in het werk zelf een werknemer minder goed in staat stellen om door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Daarnaast kan met betrekking tot figuur 7.6 met de conclusie worden volstaan dat zowel de exogene variabele 'niveau taakeisen' als ook de exogene variabele 'fysieke belasting' in directe zin het beoogde effect sorteren op de endogene variabele 'het vermogen door te werken'. Ten slotte kan met het oog op figuur 7.7 enerzijds en figuur 7.8 anderzijds de conclusie worden getrokken dat ook de exogene variabele 'kwaliteit arbeidsvoorwaarden' respectievelijk de exogene variabele 'relatie met de leiding' op directe wijze het in staat zijn van werknemers om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar beïnvloeden. Vanwege de aanwezigheid van enkele correlatieve verbanden tussen de zojuist genoemde exogene variabelen onderling, kan er bovendien nog worden gesproken over het bestaan van bepaalde stimulerende en onderdrukkende effecten. Wederom doet evenwel het argument opgeld dat de waarden van de enkelvoudige Pearson product-



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

moment correlatiecoëfficiënten de grens van '0,6' niet overstijgen hetgeen betekent dat het bestaan van een of meerdere correlatieve verbanden tussen de exogene variabelen onderling als onproblematisch kan worden beschouwd met betrekking tot de interpretatie van de waarden van de afzonderlijke partiële regressiecoëfficiënten.

Tweede verklarende onderzoeksvraag: 'Welk *indirect* effect heeft het concept 'aard van het werk' op het concept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar'?'

Naast een significant zijnd direct effect van het exogene concept 'aard van het werk' op het endogene deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar', kan uit de figuren 7.5 t/m 7.8 en de daarin weergegeven causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen worden opgemaakt dat er met betrekking tot elk onderscheiden arbeidssituationeel aspect ook sprake is van een significant zijnd (en derhalve noemenswaardig van belang zijnd) indirect effect van het exogene concept 'aard van het werk' op het endogene deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar'. In elk - hetzij correct geïdentificeerd, hetzij overgeïdentificeerd - padanalysemodel uit de figuren 7.5 t/m 7.8 bestaat er namelijk een onmiskenbaar causaal verband tussen de intermediërende variabele 'voorkomen gezondheidsproblemen' en de endogene variabele 'het vermogen door te werken'. Bovendien zijn er in elk - hetzij correct geïdentificeerd, hetzij overgeïdentificeerd - padanalysemodel een of meerdere van noemenswaardig van belang zijnde causale verbanden aanwezig tussen enkele exogene variabelen en de intermediërende variabele 'voorkomen gezondheidsproblemen'¹³. De specifieke exogene variabelen waarover het dan gaat en waarvan dus dientengevolge een indirect effect uitgaat op het endogene deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar' zijn de exogene variabelen 'problematisch verloop taakverandering', 'mate waarin werk uitdagend is', 'niveau taakeisen', 'fysieke belasting', 'kwaliteit arbeidsvoorwaarden' en 'relatie met de leiding'. Indien het erom gaat om het vermogen van werknemers om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar op indirecte wijze te begrijpen vanuit de aspecten van de aard van het werk, dan is het dus van uiterst groot belang om de in de vorige zin genoemde arbeidssituationele aspecten op de voorgrond te plaatsen en hun indirecte invloed te bezien vanuit de werking van het interveniërende mechanisme 'de arbeidsgezondheidsstatus'.

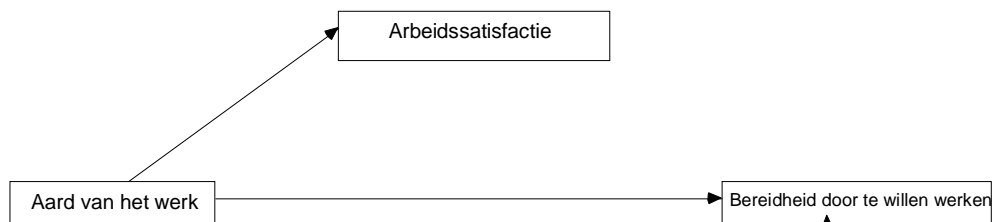
7.5 De conceptuele modellen nader aanschouwd

In het kader van een adequate beantwoording van de deelprobleemstellingen in paragraaf 7.6, zal deze paragraaf (i.e. paragraaf 7.5) geheel in het teken staan van een op basis van de empirie (zie de paragrafen 7.2 en 7.3) hernieuwde weergave van de reeds in de figuren 4.1 en 4.2 gepresenteerde conceptuele modellen. Naar aanleiding van de in de paragrafen 7.2 en 7.3 weergegeven padanalysemodellen, is er namelijk veel aan gelegen om de conceptuele modellen wederom in ogenschouw te nemen en er aanpassingen in aan te brengen voor zover dat op grond van de empirische onderzoeksresultaten benodigd blijkt te zijn. In feite vormt paragraaf 7.5 dan ook een verlengstuk van paragraaf 7.4 en de daarbinnen gegeven antwoorden op de verklarende onderzoeksvragen.



7.5.1 Terugblik op het eerste conceptuele model: de arbeidssatisfactie en de bereidheid bezien

Door de presentatie van de overgeïdentificeerde padanalysemodellen in de figuren 7.1 t/m 7.4 is duidelijk geworden welke invloed het concept ‘aard van het werk’ heeft op het deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’. In overeenstemming met de in de figuren 7.1 t/m 7.4 weergegeven causale relaties tussen de arbeidssituationele aspecten en enerzijds de intermediërende variabele ‘de arbeidstevredenheid’ dan wel anderzijds de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’, zal in het conceptuele model dat hieronder volgt (i.c. zie figuur 7.9) voor alle arbeidssituationele aspecten tezamen beknopt de in de empirie aanwezig zijnde causale relaties tussen het concept ‘aard van het werk’ en de deelconcepten (i.c. hetzij intermediërend, hetzij endogeen van aard) ‘arbeidssatisfactie’ en ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ worden weergegeven.



Figuur 7.9 Aangepast conceptueel model voor het endogene deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’



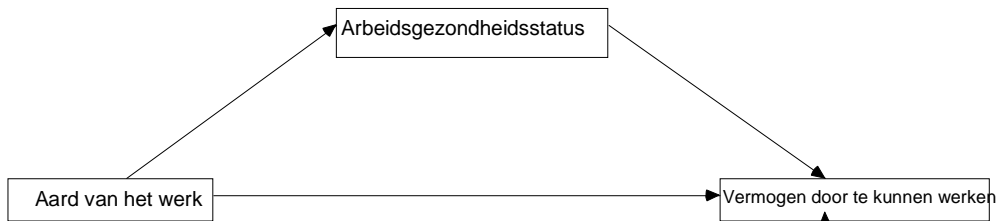
—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

Toelichting:

In principe is het een en ander aangaande het al dan niet aanwezig zijn van bepaalde causale relaties tussen de concepten ‘aard van het werk’, ‘arbeidssatisfactie’ en ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ in bovenstaande tekstgedeelten reeds vermeld. Niet alleen is in figuur 7.9 duidelijk te zien hoe de aard van het werk een direct causaal verband onderhoudt met de arbeidssatisfactie; ook is treffend aangegeven dat de aard van het werk een direct causaal verband onderhoudt met de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Het directe causale verband tussen de arbeidssatisfactie en de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar ontbreekt evenwel, daar het niet om een significant van nul te onderscheiden direct causaal verband gaat. Het is dan ook de afwezigheid van een direct causaal verband tussen de arbeidssatisfactie en de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar dat het onmogelijk maakt om een indirect effect van de aard van het werk op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar tot stand te brengen via de werking van de arbeidssatisfactie als primair interveniërend mechanisme.

7.5.2 Terugblik op het tweede conceptuele model: de arbeidsgezondheidsstatus en het vermogen bezien

Naar analogie met de padanalysemodellen uit de figuren 7.5 t/m 7.8 en de erin weergegeven causale relaties tussen de betreffende, eveneens aan de arbeidssituatie gerelateerd zijnde exogene variabelen en enerzijds de intermediërende variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ en anderzijds de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’, zal in het onderstaande conceptuele model (i.e. figuur 7.10) kort maar vooral bondig worden aangegeven hoe de concepten ‘aard van het werk’, ‘arbeidsgezondheidsstatus’ en ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ - causaal bezien althans - precies met elkaar in verbinding staan. Uiteraard zal ook hier, in overeenstemming met de situatie in subparagraaf 7.5.1, een korte toelichting volgen direct na de weergave van het conceptuele model in kwestie.



Figuur 7.10 Aangepast conceptueel model voor het endogene deelconcept ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’

Toelichting:

Wederom is in principe in de figuren 7.5, 7.6, 7.7 en 7.8 al in voldoende mate zichtbaar gemaakt door middel van welke specifieke causale relaties de concepten ‘aard van het werk’, ‘arbeidsgezondheidsstatus’ en ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ met elkaar verbonden zijn. Uit bovenstaande figuren (i.e. de figuren 7.5, 7.6, 7.7 en 7.8) in het algemeen en uit figuur 7.10 in het bijzonder kan namelijk niet alleen worden opgemaakt dat er sprake is van een direct causaal verband tussen de aard van het werk en de arbeidsgezondheidsstatus, maar dat er eveneens sprake is van een direct causaal verband tussen de aard van het werk en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Verder is er een direct causaal verband aanwezig tussen de arbeidsgezondheidsstatus en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Voornamelijk de aanwezigheid van dit laatstgenoemde directe causale verband is van noemenswaardig belang, daar ze tezamen met de aanwezigheid van een direct causaal verband tussen de aard van het werk en de arbeidsgezondheidsstatus zorg draagt voor de totstandkoming van een indirect causaal verband tussen de aard van het werk en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar.



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

7.6 De conclusie: beantwoording probleemstellingen

Ter afsluiting van hoofdstuk zeven is het er in deze paragraaf om te doen om een antwoord te formuleren op de reeds in paragraaf 4.1 opgestelde deelprobleemstellingen. Daarbij is het van belang om aan te geven dat zowel de beantwoording van de eerste deelprobleemstelling in subparagraaf 7.6.1 als ook de beantwoording van de tweede deelprobleemstelling in subparagraaf 7.6.2 strak qua schrijfwijze en bondig qua vorm zal zijn.

7.6.1 Beantwoording eerste deelprobleemstelling

Om te beginnen zal eerst de deelprobleemstelling die betrekking heeft op het concept ‘aard van het werk’ en het deelconcept ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ opnieuw worden weergegeven en van een antwoord worden voorzien. Als vanzelfsprekend zal daarbij worden voortgeborduurd op de reeds in subparagraaf 7.4.1 gegeven antwoorden op de verklarende onderzoeksvragen en zal verder het aangepaste conceptuele model zoals dat in figuur 7.9 is opgesteld als uitgangspunt worden genomen. Dit, opdat een adequaat antwoord op de eerste deelprobleemstelling tot stand kan worden gebracht.

Deelprobleemstelling met interveniërend mechanisme arbeidssatisfactie:

‘Welke invloed hebben aspecten van de aard van het werk op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar?’

Conclusie:

Bovenstaande eerste deelprobleemstelling in ogenschouw nemend, kan met de conclusie worden volstaan dat er, afhankelijk van het specifieke arbeidssituationele aspect, enkele invloeden van de aspecten van de aard van het werk uitgaan op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Op de eerste plaats kan ten aanzien van de arbeidsinhoud als eerste te bespreken arbeidssituationeel aspect worden geconcludeerd dat er geen directe invloed van aspecten behorend tot het domein van de arbeidsinhoud uitgaat op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. In concrete termen betekent dit dat arbeidsinhoudelijke factoren zoals *‘de mate waarin taakveranderingen problematisch verlopen op het werk’* of *‘de mate waarin er sprake is van taakonduidelijkheid in het werk zelf’* maar ook voor zover het gaat om *‘de mate waarin een werknemer autonomie kent in zijn werk’* niet van noemenswaardig belang zijn voor het geven van een directe verklaring voor de bereidheid van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Hetzelfde geldt voor de arbeidsinhoudelijke factoren zoals *‘de mate waarin het werk uitdagend van aard is’* of *‘de mate waarin er functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk zelf aanwezig zijn’* dan wel voor zover het gaat om *‘de kwaliteit van de relatie met de collega’s’*: ook zij sorteren geen van



noemenswaardig van belang zijnd direct effect op de bereidheid door te werken en zullen derhalve geen directe verklaring kunnen geven voor de bereidheid van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Ten slotte is er, door de afwezigheid van een direct causaal verband tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te willen werken, in zijn geheel geen sprake van een indirect verband tussen de aspecten van de arbeidsinhoud en de beslissing van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Op de tweede plaats kan met het oog op de arbeidsomstandigheden als tweede te onderscheiden arbeidssituationeel aspect met de conclusie worden volstaan dat, in tegenstelling tot de situatie bij de arbeidsinhoud en de daarbinnen te onderscheiden arbeidsinhoudelijke factoren, er een directe invloed van aspecten behorend tot het domein van de arbeidsomstandigheden aanwezig is ten aanzien van de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Terwijl het niveau van de geestelijke belasting in het werk in zijn geheel geen directe bijdrage levert aan het geven van een verklaring voor de bereidheid van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar, kan op basis van het niveau van de taakeisen enerzijds en het niveau van de fysieke belasting in het werk anderzijds wel in directe zin een verklaring worden aangedragen voor de beslissing van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Erg groot is het aandeel van de exogene variabelen ‘niveau taakeisen’ en ‘fysieke belasting’ in het geven van een verklaring voor deze bereidheid echter niet: de waarde van de coëfficiënt van multiële determinatie is maar erg klein (i.e. $R^2 = 0.04$), terwijl de waarde van de betreffende foutpadcoëfficiënt erg groot is (i.e. $\sqrt{1-R^2} \approx 0.98$). Bovendien oefenen de aspecten van de arbeidsomstandigheden in geen geval een indirecte invloed uit op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar, daar er ook in figuur 7.2 geen direct causaal verband is aangetroffen tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te willen werken.

Op de derde plaats kan - geheel in lijn met de situatie bij de arbeidsinhoud en de daarbinnen te onderscheiden arbeidsinhoudelijke aspecten - ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden als volgend te benoemen arbeidssituationeel aspect worden gesteld dat er geen directe invloed uitgaat van het arbeidsvoorwaardelijke aspect ‘kwaliteit arbeidsvoorwaarden’ op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Gezien de waarde van de coëfficiënt van multiële determinatie van nul (i.e. $R^2 = 0$) en een waarde van de foutpadcoëfficiënt van één (i.e. $\sqrt{1-R^2} = 1$), zijn het andere causale factoren dan de arbeidsvoorwaardelijke factoren die de bereidheid van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar bepalen. Overigens gaat ook hier het argument op dat er geen indirecte invloed van de arbeidsvoorwaarden op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar uitgaat, daar deze bereidheid niet causaal wordt bepaald door de mate waarin een werknemer tevreden is met zijn dan wel haar functie.

Tot slot is het mogelijk om, wederom in overeenstemming met de situatie bij enerzijds de arbeidsinhoud en anderzijds de arbeidsvoorwaarden, de conclusie te trekken dat er voor wat betreft de arbeidsverhoudingen geen sprake is van een significant zijnde directe invloed van de exogene variabele ‘relatie met de leiding’ op de endogene



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

variabele ‘de bereidheid door te werken’. De waarde van de betreffende coëfficiënt van multiple determinatie van nul (i.e. $R^2 = 0$) in ogenschouw nemend, kan worden gesteld dat het blijkbaar andere causale factoren dan de relatie met de leiding zijn die de beslissing van een werknemer om al dan niet door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar vormgeven (i.e. $\sqrt{1-R^2} = 1$). Daar ook in figuur 7.4 geen direct causaal verband is gevonden tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te willen werken, is een indirect verband tussen de exogene variabele ‘relatie met de leiding’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’ op voorhand uitgesloten.

7.6.2 Beantwoording tweede deelprobleemstelling

Nadat in subparagraaf 7.6.1 de beantwoording van de eerste deelprobleemstelling centraal heeft gestaan, zal in deze subparagraaf (i.e. subparagraaf 7.6.2) de beantwoording van de tweede deelprobleemstelling expliciet op de voorgrond worden geplaatst. Dit zal inhouden dat een antwoord zal worden geformuleerd op de vraag welke invloed aspecten behorend tot de aard van het werk zullen hebben op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Zonder twijfel zullen daarbij de figuren 7.5, 7.6, 7.7 en 7.8 en de daarin weergegeven causale relaties tussen de exogene, intermediaire en endogene variabele(n) als referentiekader worden gehanteerd. Het is de bedoeling dat aldus ook op de hieronder te presenteren tweede deelprobleemstelling een adequaat antwoord kan worden gegeven.

Deelprobleemstelling met interveniërend mechanisme arbeidsgezondheidsstatus:

‘Welke invloed hebben aspecten van de aard van het werk op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar?’

Conclusie:

Gezien de zojuist genoemde tweede deelprobleemstelling, kan de conclusie worden getrokken dat er met betrekking tot elk reeds onderscheiden arbeidssituationeel aspect zowel een directe als ook een indirecte invloed van de aspecten behorend tot de aard van het werk uitgaat op het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Op de eerste plaats kan ten aanzien van de arbeidsinhoud als eerste te behandelen arbeidssituationeel aspect, worden geconcludeerd dat er zowel directe als ook indirecte invloeden aanwezig zijn met betrekking tot het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Ten aanzien van figuur 7.5 en de daarin weergegeven significant zijnde causale relaties tussen de exogene, intermediaire en endogene variabelen, gaat het dan enerzijds om de exogene variabele ‘problematisch verloop taakverandering’ van waaruit zowel een direct als ook een indirect effect uitgaat op het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar; anderzijds is er louter sprake van een indirect effect indien het effect van de exogene variabele ‘mate waarin werk uitdagend is’ op het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen



werken tot het 65^{ste} levensjaar. Terwijl dus een problematisch verloop van taakveranderingen op het werk zelf het vermogen om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar op zowel een indirecte wijze - via het al dan niet voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsklachten - als ook een directe wijze beïnvloeden, kan de mate waarin het werk zelf uitdagingen voor de werknemer biedt louter op indirecte wijze - wederom via het voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsklachten - het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot de leeftijd van 65 jaar vorm geven. Van de arbeidsinhoudelijke aspecten zoals *'de mate waarin er sprake is van taakonduidelijkheid in het werk zelf'* of *'de mate waarin een werknemer autonomie kent in zijn werk'* dan wel *'de mate waarin er functionele samenwerkingsmogelijkheden in het werk zelf aanwezig zijn'* of *'de kwaliteit van de relatie met de collega's'* gaat evenwel geen noemenswaardig van belang zijnd direct evenals indirect causaal effect uit op het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Het zijn dan ook in het bijzonder de variabelen 'problematisch verloop taakverandering', 'mate waarin werk uitdagend van aard is' en 'voorkomen gezondheidsproblemen' die tezamen op de bovenstaande manier voor ruim een derde deel (i.e. $R^2 = 0.32$) verantwoordelijk zijn voor de mate waarin een werknemer zichzelf in staat acht om door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Ten tweede is het mogelijk om met het oog op de arbeidsomstandigheden en de daartoe behorende aspecten, de conclusie te trekken dat er met betrekking tot een tweetal exogene variabelen zowel directe als ook indirecte effecten aanwezig zijn ten aanzien van het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Het gaat dan om enerzijds het niveau van de taakeisen en anderzijds het niveau van de fysieke belasting in het werk van waaruit een onmiskenbare directe als ook indirecte invloed uitgaat op de mate waarin een werknemer zichzelf in staat acht om door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Het enige aspect van de arbeidsomstandigheden dat geen van noemenswaardig van belang zijnd effect - noch in directe, noch in indirecte zin - genereert op het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar, is het niveau van de geestelijke belasting in het werk (cf. figuur 7.6). Daar de waarde van de coëfficiënt van multipale determinatie 0.27 is, zijn de variabelen 'niveau taakeisen', 'fysieke belasting' en 'voorkomen gezondheidsproblemen' tezamen voor bijna een derde deel verantwoordelijk voor de mate waarin een werknemer zichzelf in staat acht om door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Op de derde plaats kan met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de daaraan gelieerde exogene variabele 'kwaliteit arbeidsvoorwaarden' met de conclusie worden volstaan dat, in het bijzonder vanwege de specifieke aard van het padanalysemodel (i.c. correct geïdentificeerd zijnd) uit figuur 7.7, er zowel een significant zijnd direct effect als ook een significant zijnd indirect effect valt te ontwaren. Concreet gezien betekent dit dat de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden zowel op directe als ook op indirecte wijze - via de factor van het voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsklachten - het vermogen van een werknemer om door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar beïnvloedt. De waarde van de coëfficiënt van multipale determinatie is 0.23 hetgeen



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

betekent dat de variabelen ‘kwaliteit arbeidsvoorwaarden’ en ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ - op bovengenoemde wijze bezien althans - voor bijna een kwart aandeel instaan voor de mate waarin een werknemer zichzelf in staat acht om door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Ten slotte is de conclusie gerechtvaardigd dat ten aanzien van het als laatste te behandelen arbeidssituationele aspect (i.c. de arbeidsverhoudingen) zowel sprake is van een direct als ook een indirect effect. Dit betekent dat de kwaliteit van de relatie met de leiding niet alleen op directe wijze, maar daarnaast ook op indirecte wijze - via de factor van het voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsklachten - het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar beïnvloedt. Gezien de waarde van de coëfficiënt van multiële determinatie (i.e. $R^2 = 0.21$) kan verder worden gesteld dat de variabelen ‘relatie met de leiding’ en ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ - op de zojuist genoemde wijze bezien althans - voor ruim een vijfde deel verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor de mate waarin een werknemer zichzelf in staat acht om door te zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar.

7.7 Recapitulatie

Teneinde hoofdstuk zeven op een ordentelijke manier af te sluiten, zal kort een terugblik worden geworpen op de onderwerpen die achtereenvolgens de revue hebben gepasseerd. Hoofdstuk zeven heeft namelijk als een van de laatste hoofdstukken van deze scriptie het gedeelte gevormd waarbij onder meer de onderzoeksvragen uit paragraaf 4.2 en de deelprobleemstellingen uit paragraaf 4.1 van een antwoord zijn voorzien. Dit is gedaan door om te beginnen in paragraaf 7.1 de toetsingsprocedure die zal worden voorgestaan bij de toetsing van de hypothesen uit paragraaf 4.5 in te leiden. Naar analogie van de reeds aangehouden volgorde, zijn daarnaast in paragraaf 7.2 de overgeïdentificeerde padanalysemodellen gepresenteerd en zijn aansluitend, afgaand op de significant zijnde causale relaties tussen de aspecten van de aard van het werk, de intermedierende variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’, de betreffende hypothesen uit paragraaf 4.5 ófwel gefalsificeerd ófwel gecorroboereerd. Dezelfde werkwijze is vervolgens gehanteerd bij de presentatie van de padanalysemodellen in paragraaf 7.3. Na een begin te hebben gemaakt met de presentatie van twee overgeïdentificeerde padanalysemodellen in de subparagrafen 7.3.1 en 7.3.2 en het toetsen van de overeenkomstige hypothesen daarbij, is verder gegaan met de presentatie van twee correct geïdentificeerde padanalysemodellen in de subparagrafen 7.3.3 en 7.3.4 en zijn - op gelijke tred met de toetsing van de hypothesen uit de voorliggende subparagrafen - de resterende hypothesen aan een empirische toets onderworpen en ófwel gefalsificeerd ófwel gecorroboereerd. Dit, opdat het niet alleen mogelijk werd om de overstap te maken naar de beantwoording van de verklarende onderzoeksvragen in paragraaf 7.4, maar het daarnaast ook aannemelijk kon worden gemaakt om de aangepaste conceptuele modellen in een volgende paragraaf (i.e. paragraaf 7.5) weer te geven en van een nadere toelichting te voorzien. Zodoende is het de bedoeling geweest om niet alleen aan te geven hoe de concepten ‘aard van het werk’,



‘arbeidssatisfactie’ en ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ zich - causaal bezien althans - precies tot elkaar verhouden, maar heeft het ook de intentie gehad om in beeld te brengen hoe de concepten ‘aard van het werk’, ‘arbeidsgezondheidsstatus’ en ‘vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar’ causaal bezien met elkaar verbonden zijn. Het enige wat dan ook eigenlijk nog benodigd bleek te zijn, is om de deelprobleemstellingen uit paragraaf 4.1 wederom aan de orde te laten komen en op grond van de in de voorliggende paragrafen (i.e. de paragrafen 7.2 t/m 7.5) weergegeven informatie een concluderend woord in de vorm van de beantwoording van de deelprobleemstellingen zelf te formuleren.

Noten:

¹ Waar in het vervolg zal worden gesproken over de term ‘padanalysemodel(len)’, kan de zinsnede ‘correct geïdentificeerd(e) c.q. overgeïdentificeerd(e) padanalysemodel(len)’ worden gelezen. Indien onverhoopt toch iets anders wordt bedoeld, zal dit expliciet worden vermeld.

² Voor meer informatie over de schaalconstructie in het algemeen, waaronder de eigenwaarde en de waarde van R^2 , zie bijlage L.

³ Aan de opstelling van de herziene hypothesen behorend tot de twee nieuw gecreëerde, samengestelde variabelen ‘uitdagend werk’ en ‘functionele samenwerkingsmogelijkheden’ zal geen theoretische beschouwing voorafgaan, daar aan de opstelling van de hypothesen van de afzonderlijke exogene variabelen in subparagraaf 4.5.1 al een theoretische beschouwing is voorafgegaan.

⁴ Idem.

⁵ Het gaat in paragraaf 7.2 louter om de hypothesen die in paragraaf 4.5 en de daarbinnen onderscheiden subparagrafen zijn geschaard onder rubriek A). ‘Hypothesestelsel behorend bij het intermediaire concept arbeidssatisfactie’.

⁶ Voor meer informatie over de bijbehorende toetsingsprocedure, waaronder het specifieke toetsingsprobleem en de ongestandaardiseerde waarden van de partiële regressiecoëfficiënten, zie bijlage N.

⁷ Vergelijk figuur 7.4 met de betreffende, reeds in subparagraaf 4.5.4 opgestelde hypothese (i.c. hypothese 4.5.4a2).

⁸ Aan de opstelling van de herziene hypothesen behorend tot de twee nieuw gecreëerde, samengestelde variabelen ‘uitdagend werk’ en ‘functionele samenwerkingsmogelijkheden’ zal geen theoretische beschouwing voorafgaan, daar aan de opstelling van de hypothesen van de afzonderlijke exogene variabelen in subparagraaf 4.5.1 al een theoretische beschouwing ten grondslag ligt.

⁹ Idem.



¹⁰ Ook in de subparagrafen 7.3.3 en 7.3.4 zal louter worden ingegaan op de toetsing van de hypothesen en de inhoudelijke betekenis hiervan.

¹¹ Uiteraard gaat het bij de corroboratie van hypothesen niet alleen om de gelijkschakeling van de waarden van de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten aan de waarden van de gereproduceerde correlatiecoëfficiënten, maar dient er ook een zekere correspondentie te bestaan tussen de aard van de veronderstelde causale verbanden tussen de betreffende variabelen en de richting van de erbij behorende partiële regressiecoëfficiënten.

¹² Zie ook eindnoot 15 behorend tot subparagraaf 4.5.1.

¹³ Zie ook eindnoot 15 behorend tot subparagraaf 4.5.1 voor de bevestiging van het feit dat zowel een causaal verband tussen een onafhankelijke en een intermedierende variabele als ook een causaal verband tussen diezelfde intermedierende variabele en een afhankelijke variabele nodig is alvorens van een indirect causaal verband tussen een onafhankelijke en een afhankelijke variabele kan worden gesproken.



8. Reflectie en opbrengst

Hoofdstuk acht zal, als laatste hoofdstuk van deze scriptie, tevens het sluitstuk van deze scriptie zelf vormen. Als vanzelfsprekend zal in de bibliografie nog verslag worden gedaan van de (sociaalwetenschappelijke) bronnen waarvan in deze scriptie gebruik is gemaakt; toch is het aan hoofdstuk acht om de slotsom van deze scriptie te gaan vormen. Nadat in een boekwerk van bijna 180 pagina's verslag is gedaan van onder meer het scriptieonderwerp, een verantwoording van de keuze ervoor en de theoretische evenals methodologische inbedding ervan, zal in hoofdstuk acht worden gereflecteerd op enkele belangrijke deelonderwerpen daarbij. Dit zal worden gedaan door op de eerste plaats in paragraaf 8.1 het geïntegreerd theoretisch perspectief opnieuw aan bod te laten komen en daarbij na te gaan in hoeverre enerzijds het endogene deelconcept 'bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar' en anderzijds het endogene deelconcept 'vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar' als theoretische concepten inzichtelijk kunnen worden gemaakt aan de hand van de theoretische inzichten die zijn ontleend aan het geïntegreerd theoretisch perspectief. Daarnaast is het de bedoeling dat aansluitend een kritische blik zal worden geworpen op de padanalysemodellen uit de figuren 7.1 t/m 7.8 uit het voorliggende hoofdstuk. Niet alleen zullen enkele relativeringen worden gemaakt ten aanzien van de zelfstandig geconstrueerde padanalysemodellen zelf; ook zullen enkele kanttekeningen worden geplaatst bij hetgeen aan significant zijnde causale relaties tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen uit de empirie is voortgekomen. Verder zal ook nog een blik op de toekomst worden geworpen en zal de meerwaarde evenals opbrengst van het eigen onderzoek worden aangegeven. Voorts zal, enerzijds vanuit een meer kritisch-reflexieve optiek en anderzijds vanuit een meer wetenschappelijke optiek, een paragraaf volgen waarin suggesties voor verder (sociaalwetenschappelijk) onderzoek worden aangedragen. Het is namelijk de bedoeling dat de zintuigen van andere onderzoekers worden geprikkeld om het onderzoek naar het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar' voort te zetten en daarbij in het bijzonder aandacht te schenken aan de punten die zich buiten het bereik van deze scriptie bevinden. In overeenstemming met de manier waarop de andere, voorliggende hoofdstukken zijn afgesloten, zal ook hoofdstuk acht worden afgerond met een samenvattend woord. Daar door de weergave van de reflectie op en de aanduiding van de opbrengst van het eigen onderzoek zo goed als een einde is gekomen aan deze scriptie, zal de slotparagraaf (i.c. paragraaf 8.5) niet met de term 'recapitulatie' maar met de term 'slotsom' worden aangeduid.

8.1 Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: een woord vooraf

In paragraaf 4.4 is er uitgebreid bij stilgestaan: het geïntegreerd theoretisch perspectief dat in deze scriptie expliciet centraal is gesteld als het theoretische kader aan de hand waarvan hypothesestelsels over de verwachte causale relaties tussen enerzijds aspecten van de aard van het werk, de arbeidssatisfactie en de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar en anderzijds aspecten van de aard van het werk, de arbeidsgezondheidsstatus en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

tot stand zijn gebracht. Verdeeld over twee subparagrafen is daarbij om te beginnen ingegaan op de inhoudelijke connotatie van de *occupational attractiveness-theory*. Aansluitend is evenwel in een volgende subparagraaf (i.c. subparagraaf 4.4.2) uitgebreid aandacht besteed aan het geïntegreerd theoretisch perspectief door uiteen te zetten hoe inzichten ontleend aan de *occupational attractiveness-theory* konden worden verenigd met inzichten ontleend aan de arbeidssociologische stroming. Aldus is getracht duidelijk te maken hoe het geïntegreerd theoretisch perspectief, inhoudelijk gezien althans, in elkaar steekt. Daar in het vorige hoofdstuk de reeds in paragraaf 4.5 uiteengezette hypothesen op hun empirische merites zijn beoordeeld, is het in dit hoofdstuk de bedoeling om onder meer de empirische toetsingsresultaten (zie de paragrafen 7.2 en 7.3) te plaatsen tegen de achtergrond van het geïntegreerd theoretisch perspectief. Het gaat er immers om dat, nadat de reeds in paragraaf 4.5 uiteengezette hypothesen aan een empirische toets zijn onderworpen, duidelijkheid ontstaat over de mate waarin zowel de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar als ook het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar als theoretische concepten kunnen worden begrepen vanuit de inzichten van het geïntegreerd theoretisch perspectief. Omdat het geïntegreerd theoretisch perspectief als centraal gesteld theoretisch kader voor het laatst aan de orde is gekomen in subparagraaf 4.4.2, zal om te beginnen in een eerste subparagraaf kort worden ingegaan op de belangrijkste inzichten van het geïntegreerd theoretisch perspectief.

8.1.1 Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: een korte terugblik

Het geïntegreerd theoretisch perspectief zoals dat reeds in subparagraaf 4.4.2 uiteen is gezet, vormt een integraal theoretisch perspectief dat tot stand is gekomen door een integratie van enkele inzichten ontleend aan de *occupational attractiveness-theory* en enkele inzichten ontleend aan de arbeidssociologische stroming. Aan de arbeidssociologische stroming is bijvoorbeeld het inzicht onttrokken dat het gaat om de kwaliteit van de arbeidssituatie die als optelsom van de aspecten behorend tot het domein van de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen kan worden aanschouwd. Op basis van een nader in kaart gebracht voortschrijdend lichamelijk en mentaal verouderingsproces, een ontwikkeling die de verschuivende aantrekkelijkheid van functies markeert, is daarbij vervolgens nagegaan welke mogelijkheden en beperkingen bepaalde arbeidssituaties voor oudere werknemers in zich zouden kunnen dragen. De betekenis en derhalve het resultaat van deze theoretische logica is voor elke exogene variabele uiteengezet in paragraaf 4.5.

8.1.2 Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: de bereidheid theoretisch ingebed

Het eerste endogene deelconcept wordt gevormd door de ‘bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar’. Alvorens dit concept op adequate wijze theoretisch kan worden ingebed, is het van belang om wederom bondig terug te gaan naar de figuren 7.1 t/m 7.4 om aldaar na te gaan in welke mate er sprake is van significant zijnde directe en



indirecte causale relaties tussen aspecten van de aard van het werk, de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te willen werken. Uiteraard zal daarbij niet louter op de significantie en derhalve de sterkte van een direct dan wel indirect causaal verband tussen twee variabelen de aandacht worden gevestigd, maar zal ook nauwgezet acht worden geslagen op de specifieke aard van het betreffende directe dan wel indirecte causale verband tussen de variabelen zelf. Beide, zowel de sterkte als ook de aard van een specifiek direct dan wel indirect causaal verband tussen een tweetal variabelen, spelen namelijk een belangrijke rol bij het al dan niet kunnen corroboreren van een specifieke hypothese.

De figuren 7.1 t/m 7.4 enerzijds en de subparagrafen 7.2.1 t/m 7.2.4 anderzijds in ogeschouw nemend, kan kort de conclusie worden gerecapituleerd dat er nauwelijks sprake is van noemenswaardig van belang zijnde causale verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en de bereidheid door te willen werken. Niet alleen kan er nauwelijks worden uitgegaan van een direct causaal verband tussen aspecten van de aard van het werk en de bereidheid door te willen werken; ook dient te worden gewezen op het feit dat er in zijn geheel geen sprake is van een indirect causaal verband tussen de overeenkomstige aspecten van de aard van het werk en de bereidheid door te willen werken. In het kader van het geïntegreerd theoretisch perspectief en in het bijzonder met het oog op de inzichten die eraan ontleend kunnen worden, betekent dit dat de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar als het te verklaren theoretisch concept zijnde nauwelijks tot niet kan worden begrepen vanuit de mogelijkheden en beperkingen die, afgaand op het veranderende belastbaarheidniveau van ouderen (i.c. een lichamenlijk en mentaal verouderingsproces), onderscheiden kunnen worden met betrekking tot de in deze scriptie als uitgangspunt genomen aspecten behorend tot de aard van het werk. Het enige aspect van de aard van het werk op grond waarvan de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar als theoretisch concept zijnde conform de theoretisch-deductieve logica van het geïntegreerd theoretisch perspectief kan worden begrepen, is het aspect ‘niveau taakeisen’. Hoe groter de hoeveelheid taakeisen in het werk zelf namelijk is, hoe kleiner de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar dientengevolge zijn zal.

8.1.3 Reflectie op het geïntegreerd theoretisch perspectief: het vermogen theoretisch ingebed

Het tweede endogene concept dat in deze scriptie centraal is gesteld, is het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Voordat echter ook dit endogene concept theoretisch zal worden ingebed, zal terug worden gegaan naar de figuren 7.5 t/m 7.8 om aldaar te achterhalen in welke mate er significant zijnde directe evenals indirecte causale relaties aanwezig zijn tussen aspecten van de aard van het werk, het voorkomen van gezondheidsproblemen en het vermogen door te kunnen werken. Wederom zal daarbij, omwille van dezelfde reden die zojuist in de vorige subparagraaf (i.c. subparagraaf 8.1.2) reeds is uitgeschreven, niet alleen worden stilgestaan bij de significantie en derhalve de sterkte van een bepaald direct dan wel indirect causaal verband tussen twee variabelen,



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

maar zal evenzo nauwgezet rekening worden gehouden met de specifieke aard van het directe dan wel indirecte causale verband tussen de variabelen in kwestie.

Indien wordt teruggeblikt op de figuren 7.5 t/m 7.8 enerzijds en er wordt gereflecteerd op hetgeen reeds in de subparagrafen 7.3.1 t/m 7.3.4 is verwoord anderzijds, is het mogelijk om kort aan de conclusie te refereren dat er zo nu en dan sprake is van noemenswaardig van belang zijnde causale verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en het vermogen door te kunnen werken. Naast de aanwezigheid van enkele directe causale verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en het vermogen door te kunnen werken, zijn er ook enkele indirecte causale verbanden aanwezig tussen de overeenkomstige aspecten van de aard van het werk en het vermogen door te kunnen werken. Met betrekking tot het geïntegreerd theoretisch perspectief in het algemeen en ten aanzien van de eraan gelieerde theoretische inzichten in het bijzonder betekent dit dat het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar als het tweede te verklaren theoretisch concept zijnde op een bepaalde manier kan worden begrepen vanuit de mogelijkheden en beperkingen die, op grond van een reeds eerder aangeduid veranderend belastbaarheidniveau van ouderen (i.c. een lichamenlijk en mentaal verouderingsproces), ontleend kunnen worden aan de in deze scriptie centraal gestelde arbeidssituationele aspecten. Concreet gezien gaat het dan om zowel de exogene variabelen ‘problematisch verloop taakverandering’ en ‘mate waarin werk uitdagend is’ als ook de exogene variabelen ‘niveau taakeisen’, ‘fysieke belasting’, ‘kwaliteit arbeidsvoorwaarden’ en ‘relatie met de leiding’ die tezamen het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar theoretisch bezien althans inzichtelijk maken aan de hand van het geïntegreerd theoretisch perspectief en de daaraan te ontleen theoretische inzichten. Verder is het ook nog de factor van het voorkomen van bepaalde werkgerelateerde gezondheidsproblemen dat als interveniërend mechanisme zijnde het vermogen van een werknemer om al dan niet door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar op een meer indirecte wijze leert te begrijpen vanuit de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidssituatie en de resterende aantrekkelijkheid ervan naarmate een werknemer ouder wordt.

8.2 Reflectie op de constructie van padanalysemodellen

De constructie van padanalysemodellen is tot op zekere hoogte ‘arbitrair’ te noemen. Als vanzelfsprekend dient er een expliciet theoretisch kader ten grondslag te liggen aan de constructie van een specifiek padanalysemodel. Evenwel is het niet altijd uitgesloten dat een padanalysemodel niet is gebaseerd op datgene dat conform bepaalde algemeen geldige statistische criteria als valide en betrouwbaar kan worden gezien. Bovendien is het mogelijk om op basis van meerdere padanalysemodellen en de daarbinnen gespecificeerde causale relaties tussen manifeste variabelen een verklaring aan te reiken voor het bestaan van bepaalde initiële steekproefcorrelaties tussen elk tweetal overeenkomstige manifeste variabelen. Derhalve is het goed om allereerst in een eerste subparagraaf (i.e. subparagraaf 8.2.1) stil te staan bij het principe van padanalysemodellen en daarbij enkele relativeringen op een rij te zetten. Daarnaast is het belangrijk dat enkele kanttekeningen worden geplaatst bij de presentatie van de eigen



padanalysemodellen in de figuren 7.1 t/m 7.8 en de daarbinnen aangegeven significant zijnde directe evenals indirecte causale verbanden tussen de exogene, intermediërende en endogene variabelen. Zo is in de figuren 7.1 t/m 7.4, in tegenstelling tot datgene dat vanuit theoretisch oogpunt werd verwacht, geen sprake van een significant zijnd direct causaal verband tussen de intermediërende variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’. Ook is uit figuur 7.2 gebleken dat de aard van het significant zijnde directe causale verband tussen de exogene variabele ‘fysieke belasting’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’ niet in overeenstemming is met de aard van het significante directe causale verband tussen de overeenkomstige variabelen zoals dat in hypothese 4.5.2a4 werd verondersteld. Door in een tweede subparagraaf (i.e. subparagraaf 8.2.2) aandacht te besteden aan de zojuist genoemde en enkele andere punten, is het aldus de bedoeling om - in de woorden van de socioloog Pierre Bourdieu (De Jong, 1999) - een ‘kritisch-reflexieve houding’ aan te nemen ten opzichte van het eigen onderzoek.

8.2.1 Het principe van padanalysemodellen: enkele relativeringen in het algemeen

Teneinde de kritische reflectie op de constructie van een specifiek padanalysemodel adequaat te kunnen begrijpen, is het van belang om op de eerste plaats terug te gaan naar het principe van de lineaire structurele vergelijkingen modellen (LSVM)¹. Lineaire structurele vergelijkingen modellen vormen namelijk een statistische data-analysetechniek waarbij de toetsing van een onderliggend causaal diagram expliciet op de voorgrond dient te worden geplaatst. Geïnspireerd door een bepaald theoretisch perspectief en de daaraan onttrokken hypothesen is het aldus de bedoeling om enkele causale relaties tussen variabelen in een causaal diagram te specificeren. Indien alle variabelen manifest zijn en bovendien aan enkele randvoorwaarden is voldaan (zie de paragrafen 6.2 en 6.3), kan een causaal diagram de gedaante gaan aannemen van een padanalysemodel, zoals ook in deze scriptie het geval is. Op basis van het geïntegreerd theoretisch perspectief en de daaraan ontleende hypothesestelsels en hypothesen is immers in de figuren 7.1 t/m 7.8 steeds een padanalysemodel tot stand gebracht. In de meeste gevallen ging het daarbij om de constructie van een overgeïdentificeerd padanalysemodel; soms was er evenwel sprake van de constructie van een correct geïdentificeerd padanalysemodel. Daar de waarden van de chikwadraattoetsingsgrootheid in alle gevallen niet significant bleken te zijn op het nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$, is ten aanzien van elk - hetzij correct geïdentificeerd, hetzij overgeïdentificeerd - padanalysemodel de conclusie getrokken dat het padanalysemodel past bij de initiële steekproefcorrelaties tussen de betreffende exogene, intermediërende en endogene variabelen in kwestie en deze initiële steekproefcorrelaties causaal heeft weten te duiden. In principe komt het er dan op neer dat aan de hand van het - hetzij correct geïdentificeerde, hetzij overgeïdentificeerde - padanalysemodel duidelijkheid is ontstaan over de specifieke manier waarop de exogene, intermediërende en endogene variabelen zich, causaal bezien althans, tot elkaar zullen verhouden.

De laatste zin van de vorige alinea ten spijt, eigenlijk is het niet correct om te spreken van *dé* specifieke manier waarop bepaalde exogene, intermediërende en



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

endogene variabelen zich in causaal opzicht tot elkaar *zullen* verhouden. Beter zou het zijn om te spreken over *een* specifieke manier waarop bepaalde exogene, intermediaire en endogene variabelen zich in causaal opzicht tot elkaar *kunnen* verhouden. Een zelfstandig geconstrueerd padanalysemodel is namelijk niet te verheffen tot *hét* correcte padanalysemodel aan de hand waarvan *dé* causale relaties tussen bepaalde manifeste variabelen uiteen zijn gezet (Howitt et.al., 2007). Ook andere, eveneens zelfstandig geconstrueerde padanalysemodellen kunnen opgeld doen als de causale diagrammen aan de hand waarvan causale relaties tussen de overeenkomstige exogene, intermediaire en endogene variabelen kunnen worden geëxpliciteerd. In zoverre als dat er een op theoretische leest geschoeid expliciet causaal diagram aanwezig is dat de leidraad heeft gevormd voor de constructie van het - hetzij correct geïdentificeerde, hetzij overgeïdentificeerde - padanalysemodel, zullen er weinig tot geen problemen ten aanzien van het onderzoek zelf ontstaan. Het causale diagram dat ten grondslag ligt aan het zelfstandig geconstrueerde padanalysemodel kan dan namelijk worden aanvaard als een statistisch model op basis waarvan de initiële steekproefcorrelatiecoëfficiënten behorend tot elk tweetal manifeste variabelen causaal geïnterpreteerd kunnen en derhalve ook mogen worden. Vanuit beleidsmatig oogpunt bezien, is het bovendien mogelijk om de multipale regressievergelijkingen die bij het causale diagram in kwestie horen, op te vatten als structurele vergelijkingen. Naar analogie van de bovenstaande stellingnamen, is het ter afsluiting van deze subparagraaf (i.e. subparagraaf 8.2.1) op zijn plaats om een laatste relativerend woord te richten aan de verabsolutering van een causaal diagram met het oog op het gebruik ervan voor beleidsmatige doeleinden. Het principe van de padanalyse als statistische data-analysetechniek om causale verbanden tussen manifeste variabelen op te sporen, is niet een statistische methode aan de hand waarvan *dé* standaardoplossing voor een specifiek sociaalwetenschappelijk probleem kan worden gevonden. De liefhebbers van de statistiek als exacte discipline ten spijt, maar het principe van de padanalyse is toch echt meer een statistische data-analysetechniek die zich leent als verkennend hulpmiddel bij het opsporen van, of, in preciezere termen geformuleerd, het op basis van bepaalde empirische gegevens voorlopig geldig kunnen verklaren van enkele a priori veronderstelde causale relaties tussen manifeste variabelen (Howitt et.al., 2007).

8.2.2 *Het principe van padanalysemodellen: enkele kanttekeningen bij het onderzoek*

Niet alleen is het mogelijk om enkele relativeringen te maken bij het onderzoek naar de bereidheid door te willen respectievelijk het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Ook kunnen enkele kanttekeningen bij datzelfde onderzoek worden geplaatst. Gezien de opzet van het onderzoek en de specifieke invalshoek van waaruit de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar enerzijds en het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar anderzijds zijn bestudeerd, is het in het bijzonder van belang om vier kanttekeningen nader uit te lichten. In de hierna volgende alinea's is het dan ook de bedoeling om elke kanttekening kort uiteen te zetten en van een specifieke toelichting te voorzien.



Op de eerste plaats is een eerste kanttekening dat het eigen onderzoek een onderzoek behelst waarbij de bestudering van enkele casussen centraal heeft gestaan. Op grond van bepaalde inhoudelijke criteria is een keuze gemaakt voor drie economische sectoren waarbinnen, wederom op basis van inhoudelijke criteria, een selectie is gemaakt van specifieke organisaties en individuele personeelsleden (zie de paragrafen 5.2 en 5.3). Hoezeer evenwel is getracht om de selectie van zowel economische sectoren als ook afzonderlijke organisaties en individuele personeelsleden zo zorgvuldig mogelijk te laten verlopen, is een zwak punt van het eigen onderzoek dat de empirische onderzoeksgegevens niet representatief zijn voor de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Dit leidt ertoe dat de empirische onderzoeksgegevens louter te generaliseren zijn naar het niveau van de afzonderlijke organisaties hetgeen betekent dat het alleen mogelijk is om concrete beleidsmaatregelen voor te stellen voor de specifieke organisaties in kwestie.

Op de tweede plaats kan er een tweede kanttekening worden onderscheiden indien het niet zozeer de reikwijdte maar de tijdsperiode dat het eigen onderzoek beslaat, betreft. Het onderzoek naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar is namelijk een cross-sectioneel onderzoek hetgeen inhoudt dat zowel causale determinanten (i.c. de exogene oftewel onafhankelijke variabelen) als ook de uitkomstvariabelen (i.c. de endogene oftewel afhankelijke variabelen) op precies hetzelfde moment zijn gemeten. De implicatie hiervan is dat het doen van uitspraken over de causale richting van de gevonden verbanden tussen de exogene, intermediaire en endogene variabelen wordt bemoeilijkt. Daar er evenwel sprake is van een expliciet theoretisch kader en enkele daaraan gelieerde causale diagrammen (zie de figuren 7.1 t/m 7.8), wordt deze tweede kanttekening niet als problematisch gezien². Evenwel verdient het de aanbeveling om in de (nabije) toekomst een longitudinaal onderzoek te doen naar zowel de bereidheid door te willen als ook het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Dit biedt namelijk de mogelijkheid om causale determinanten en uitkomstvariabelen op verschillende momenten te meten en derhalve definitief uitsluitel te geven over de causale richting van gevonden statistische verbanden tussen bepaalde exogene, (eventueel) intermediaire en endogene variabelen.

Op de derde plaats is het, indien wordt voortgegaan op de tweede kanttekening uit de vorige alinea, mogelijk om een derde kanttekening aan te halen. Het eigen onderzoek naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar betreft namelijk in het bijzonder een onderzoek waarbij de empirische onderzoeksgegevens zijn gebaseerd op een zelfrapportage. Dit betekent dat de beantwoording van de vragen uit de schriftelijke enquête over bijvoorbeeld de wil om door te gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar dan wel het in staat zijn om door te gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar zijn gebaseerd op een gepercipieerd toekomstbeeld van de betreffende werknemers over zichzelf en het werkzaam zijn evenals blijven in de huidige arbeidssituatie. Het gaat er met andere woorden om dat de fundering van de empirische onderzoeksgegevens op een zelfrapportage ervoor zorgt dat het louter mogelijk is om uitspraken te doen over het plan van werknemers om al dan niet door te willen dan wel door te kunnen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Of werknemers



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

ook daadwerkelijk door zullen gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar dan wel toch vroegtijdig het arbeidsproces zullen gaan verlaten, blijft echter onduidelijk.

Op de vierde plaats kan er, ter afsluiting van subparagraaf 8.2.2, een kanttekening worden geplaatst bij de specifieke groep mensen die centraal heeft gestaan in het eigen onderzoek. In het eigen onderzoek naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar zijn namelijk alleen werknemers betrokken (i.c. specifiek gezien werknemers van 35 jaar en ouder die voor ten minste twaalf uur per week een betaalde vorm van arbeid verrichten). Andere categorieën mensen zoals niet-werkenden of zelfstandigen zijn niet meegenomen in het onderzoek. Ook is alleen gelet op betaalde vormen van arbeid en zijn overige vormen van arbeid, zoals onbetaalde vormen van arbeid, buiten de beschouwing gelaten. Teneinde evenwel een duidelijk beeld te kunnen krijgen van de causale determinanten van enerzijds de bereidheid (niet meer) door te willen en anderzijds het vermogen (niet meer) door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar, is het gewenst zo niet zelfs benodigd dat in nader onderzoek ook mensen die niet (meer) werken en derhalve al dan niet vervroegd met pensioen zijn gegaan in ogenschouw worden genomen. Eenzelfde argument kan worden gemaakt ten aanzien van het doen van nader onderzoek naar de wil evenals het in staat zijn om onbetaalde vormen van arbeid tot het 65^{ste} levensjaar en wellicht ook nog wel daarna te verrichten. Om evenwel ook hiervoor de causale determinanten in kaart te kunnen brengen is het benodigd om verschillende categorieën mensen te ondervragen, zoals mensen die vroegtijdig uit het arbeidsproces zijn gestapt en betaalde vormen van arbeid hebben ingeruild voor onbetaalde en andere ‘overige’ vormen van arbeid.

8.3 Reflectie op en meerwaarde van het onderzoek

Nadat in de vorige paragraaf om te beginnen enkele relativeringen op de constructie van padanalysemodellen zijn gemaakt en er daarnaast enkele kanttekeningen bij het eigen onderzoek zelf zijn geplaatst, is het in deze paragraaf de bedoeling om enkele sterke punten van het eigen onderzoek uiteen te zetten. Hiertoe zullen de padanalysemodellen uit de figuren 7.1 t/m 7.8 grondig worden doorgelicht opdat zodoende enkele in het oog springende empirische onderzoeksresultaten kunnen worden uitgelicht. Beoogd wordt daarbij om in het bijzonder de sociaalwetenschappelijke meerwaarde van het eigen onderzoek naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar bloot te leggen.

Het eerste sterke punt van het eigen onderzoek naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar dat kan worden onderscheiden, is dat de arbeidssatisfactie als intermediaïrend concept zijnde voor een groot deel kan worden verklaard door aspecten van de aard van het werk (i.c. arbeidssituationele aspecten). Dit geldt niet alleen voor de factoren behorend tot de arbeidsinhoud, maar ook voor de specifieke factoren gelieerd aan de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. Daar de daadwerkelijke aard van de statistische verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en de intermediaïrende variabele ‘de arbeidstevredenheid’ correspondeert met de verwachte aard van de statistische verbanden tussen diezelfde manifeste variabelen, is het



mogelijk om de vooronderstelling dat er een bepaald statistisch verband bestaat tussen aspecten van de aard van het werk en de arbeidssatisfactie (cf. Wiggers, 2003) in de empirische onderzoekspraktijk bewaarheid te laten worden.

Het tweede sterke punt van het eigen onderzoek wordt vervolgens gevormd door de in de empirie aanwezig zijnde statistische verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en de intermediaire variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’. Voor verreweg de meeste aspecten van de aard van het werk doet namelijk het argument opgeld dat zij een significant zijn (i.e. $\alpha \leq 0,05$) statistisch verband onderhouden met de intermediaire variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ (zie de figuren 7.5 t/m 7.8). Deze onderzoeksbevindingen geven steun aan het onderzoek van Wiggers (2003), daar ook zij in haar onderzoek een verband heeft aangetroffen tussen aspecten van de aard van het werk en het voorkomen van gezondheidsproblemen³. Naar analogie van de situatie bij de arbeidssatisfactie, kan ook ten aanzien van de arbeidsgezondheidsstatus worden gesteld dat alle significant zijnde statistische verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en de intermediaire variabele ‘voorkomen gezondheidsproblemen’ in de verwachte richting lopen hetgeen betekent dat belastende arbeidssituaties leiden tot het veelvuldig voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsklachten.

Het derde sterke punt van het eigen onderzoek naar de bereidheid door te willen dan wel het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar houdt verband met de aanwezigheid van enerzijds enkele significant zijnde directe verbanden tussen aspecten van de aard van het werk en de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’ en anderzijds enkele significant zijnde indirecte verbanden tussen eveneens aspecten van de aard van het werk en de endogene variabele ‘het vermogen door te werken’. Alle genoemde statistische verbanden lopen daarbij in de verwachte richting hetgeen de reeds getrokken conclusie (zie subparagraaf 8.1.3) rechtvaardigt dat het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar in de gedaante van een theoretisch concept kan worden begrepen vanuit de mogelijkheden en beperkingen die, afgaand op het veranderend belastbaarheidniveau van oudere werknemers omwille van een lichamelijk en mentaal verouderingsproces, kleven aan de arbeidssituatie waarin oudere werknemers werkzaam zijn. Bovendien kan een nadere bevestiging van de empirische onderzoeksresultaten uit het eigen onderzoek worden gevonden in het onderzoek van Jettinghoff en Smulders (2008). Uit een onderzoek naar zowel de wil als ook het in staat zijn door te gaan met werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd onder een aselect gekozen groep werknemers tussen de 20 en 60 jaar komt namelijk naar voren dat de kans om door te kunnen gaan met werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd afhangt van onder meer het fysieke belastingsniveau van het werk, de werkdruk, de mate van autonomie in het werk en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling door het werk (Jettinghoff et al., 2008). Het fysieke belastingsniveau en de werkdruk zullen daarbij, als eisen in het werk, de kans om door te kunnen gaan met werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd significant verkleinen. Dit, terwijl de mate van autonomie in het werk en de beschikbaarheid van ontwikkelingsmogelijkheden in het werk (i.c. de hulp- en energiebronnen in het werk) de kans op het door kunnen gaan met werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd juist in significante mate vergroten. Daarnaast speelt ook de gezondheid van werknemers een belangrijke rol bij



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

het al dan niet in significante mate vergroten van de kans om door te kunnen gaan met werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd. Een slechtere algemene gezondheid en een hogere graad van vermoeidheid afkomstig van het werk zullen namelijk leiden tot een significant kleinere kans om door te kunnen gaan met werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd (Jettinghoff et.al., 2008). Wat evenwel nog niet is aangetoond (noch in het onderzoek van Jettinghoff en Smulders; noch in ander sociaalwetenschappelijk onderzoek) is dat er, naast de afzonderlijke invloeden van aspecten van de aard van het werk enerzijds en de gezondheid van werknemers anderzijds op de kans om al dan niet door te kunnen gaan met werken (eventueel in de huidige functie) tot de 65-jarige leeftijd, ook sprake kan zijn van een indirect verband - werkend via het interveniërend mechanisme van de arbeidsgezondheidsstatus van werknemers - tussen aspecten van de aard van het werk en het vermogen om al dan niet door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Het aantonen van een daadwerkelijk bestaand indirect verband tussen aspecten van de aard van het werk en het vermogen om al dan niet door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar op de specifieke manier zoals in de vorige zin is aangeduid, wordt dan ook als één van de belangrijkste - in sociaalwetenschappelijk opzicht gezien althans - verworvenheden van het eigen onderzoek gezien.

8.4 Suggesties voor verder onderzoek

Alvorens hoofdstuk acht definitief te gaan afsluiten in de volgende paragraaf, is het de bedoeling om in deze paragraaf (i.c. paragraaf 8.4) een aantal suggesties voor verder - al dan niet eveneens sociaalwetenschappelijk - onderzoek de revue te laten passeren. Het onderzoek naar de causale determinanten van het vroegtijdige pensioneringsproces is namelijk na de vele (sociaalwetenschappelijke) onderzoeken die er al naar zijn gedaan nog lang niet af hetgeen ook wordt bevestigd door de empirische onderzoeksbevindingen uit het eigen onderzoek.

Om te beginnen kan een eerste suggestie voor verder onderzoek worden aangedragen indien de mate waarin de totale variatie in scores op de endogene variabele 'de bereidheid door te werken' wordt verklaard door de lineaire samenhang ervan met enerzijds de aspecten van de aard van het werk en anderzijds de intermediaire variabele 'de arbeidstevredenheid' in ogenschouw wordt genomen. De betreffende waarden van de coëfficiënt van multiële determinatie zijn immers ófwel bijna gelijk aan nul dan wel geheel gelijk aan nul (zie de figuren 7.1 t/m 7.4). Blijkbaar zijn er andere causale determinanten dan de aspecten van de aard van het werk en de arbeidstevredenheid die de bereidheid en derhalve de wil om door te gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar bepalen. Nader sociaalwetenschappelijk onderzoek is dan ook benodigd en gewenst om te achterhalen welke factoren ten grondslag liggen aan de wil om al dan niet door te gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. Te denken valt bijvoorbeeld aan de thuissituatie van werknemers, de hoogte van het uurloon of het arbeidsverleden. Conform de inzichten van het rationele keuzemodel valt er bovendien wat voor te zeggen om de financiële situatie van een werknemer mee te nemen in een onderzoek naar de wil om al dan niet door te gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar. In het bijzonder kan daarbij een lans worden gebroken voor de inclusie van (oudere) mensen



—Reflectie en opbrengst—

die niet meer werken. Indien de vervroegde uittreding uit het arbeidsproces namelijk een eigen keuze is geweest en de persoon in kwestie vervroegd is uitgetreden omdat hij of zij niet meer langer wilde doorgaan met werken, wordt aldus de mogelijkheid geboden om te onderzoeken welke factoren daadwerkelijk ten grondslag liggen aan de wil om al dan niet door te gaan met werken tot het 65^{ste} levensjaar.

Daarnaast kan een tweede suggestie voor nader onderzoek worden gegeven wanneer aandacht wordt besteed aan de significant zijnde (i.e. $\alpha \leq 0,05$) correlatieve verbanden tussen de endogene variabelen ‘het vermogen door te kunnen werken’ en ‘de bereidheid door te willen werken’. Het vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar blijkt namelijk een sterk correlatief verband te onderhouden met de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar zodanig dat een groter vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar leidt tot een grotere bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Uiteraard is het mogelijk om, daar de enkelvoudige Pearson product-moment correlatiecoëfficiënt een grootheid is die symmetrisch van aard is, het verband om te draaien en te veronderstellen dat een grotere bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar leidt tot een groter vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Het is echter theoretisch gezien meer plausibel om uit te gaan van de richting van het eerstgenoemde verband, omdat een groter vermogen door te kunnen werken tot het 65^{ste} levensjaar de aantrekkelijkheid van een functie kan ophogen waardoor een (oudere) werknemer eveneens bereid zal zijn om door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Bovendien kan uit onderzoek van de hand van Jettinghoff en Smulders (2008) worden opgemaakt dat het door kunnen werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd de kans om door te willen werken in de huidige functie tot de 65-jarige leeftijd aanzienlijk verhoogt. De odd ratio uit de logistische regressieanalyse bedraagt zelfs 3,30 en is significant op het nominale significantieniveau van $\alpha \leq 0,05$ (Jettinghoff et. al., 2008: 97).

Verder kan een derde suggestie voor toekomstig onderzoek worden onderscheiden indien het niet-significante verband tussen de intermediaire variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’ uit de padanalysemodellen van hoofdstuk zeven wordt gelicht en met een kritisch oog zal worden bekeken. Het kan namelijk zo zijn dat er wel degelijk sprake is van een bepaald significant verband tussen de intermediaire variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’. Op grond van de theoretische inzichten gelieerd aan het geïntegreerd theoretisch perspectief zal dit de meest waarschijnlijke situatie moeten zijn. Uitgaande van de plausibiliteit van de aanwezigheid van een bepaald significant zijnd verband tussen de intermediaire variabele ‘de arbeidstevredenheid’ en de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’, is het vanwege de inclusie van enkele persoons- en beroepskenmerken in het eigen databestand mogelijk dat er een derde variabele in het spel is die de specifieke invloed van de intermediaire variabele ‘de arbeidstevredenheid’ op de endogene variabele ‘de bereidheid door te werken’ bepaalt. Terwijl een hoge score op deze ‘derde variabele’ ervoor kan zorgen dat een hoge arbeidstevredenheid leidt tot een grote bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar, kan een lage score op diezelfde derde variabele ervoor zorg dragen dat een hoge arbeidstevredenheid zal leiden tot ófwel een lage



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar dan wel geen significante invloed zal uitoefenen op de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar. Beide effecten - een positief effect enerzijds en een negatief/geen effect anderzijds - vallen bij een analyse op de totale groep respondenten tegen elkaar weg hetgeen tot gevolg zal hebben dat er een niet-significant verband bestaat tussen de intermediaire variabele 'de arbeidstevredenheid' en de endogene variabele 'de bereidheid door te werken'. Als vanzelfsprekend behoort het ook tot de mogelijkheid dat een van beide dan wel beide variabelen niet op adequate wijze zijn gemeten. Gezien de nauwe aansluiting tussen de conceptualisering en de operationalisatie van zowel de variabele 'de arbeidstevredenheid' als ook de variabele 'de bereidheid door te werken' (zie de paragrafen 4.3 en 5.5) valt het echter te betwijfelen of er sprake is van schalen die in onvoldoende mate gevalideerd zijn. Voor wat betreft de betrouwbaarheid van beide schalen kan eenzelfde argument worden gegeven: de waarde van Cronbach's alpha is 0,846 respectievelijk 0,814 hetgeen betekent dat zowel de schaal voor de variabele 'de arbeidstevredenheid' als ook de schaal voor de variabele 'de bereidheid door te werken' in voldoende mate als een betrouwbaar meetinstrument voor het overeenkomstige abstracte concept in kwestie (i.e. de arbeidssatisfactie respectievelijk de bereidheid door te willen werken tot het 65^{ste} levensjaar) kan worden aanschouwd.

Tabel 8.1 Het correlatieve verband tussen de variabele 'de bereidheid door te werken' en de variabele 'het vermogen door te werken'

	Bereidheid door te werken	Vermogen door te werken
Bereidheid door te werken	1	.238**
Vermogen door te werken	.238**	1

** $p < 0,01$.

8.5 Slotsom

Na in bijna 200 pagina's verslag te hebben gedaan van het onderzoek naar het fenomeen 'doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar', is het in een laatste paragraaf de bedoeling om een blik te werpen op de scriptie in haar totaliteit. Van de aanduiding van het scriptieonderwerp zelf en de verantwoording van de keuze ervoor in de eerste twee hoofdstukken, is via de theoretische inbedding van het scriptieonderwerp in een derde hoofdstuk en de formulering van enkele hypothesestelsels daarbij in een vierde hoofdstuk uiteindelijk overgegaan tot de verantwoording van de methodologische opzet van het onderzoek en de weergave van de empirische onderzoeksbevindingen in een vijfde respectievelijk zesde en zevende hoofdstuk. Verder is in een slothoofdstuk uitgebreid ingegaan op achtereenvolgens de gevolgen van de empirische onderzoeksbevindingen voor het geïntegreerd theoretisch perspectief, de relativeringen ten opzichte van de constructie van padanalysemodellen in het algemeen en de kanttekeningen van het eigen onderzoek in het bijzonder, de sociaalwetenschappelijke opbrengst van het eigen onderzoek en tot slot de suggesties voor verder onderzoek. Voornamelijk door de



weergave van enkele suggesties voor verder onderzoek is geprobeerd om de grenzen van het eigen onderzoek te verleggen door de zintuigen van andere onderzoekers te prikkelen en hen te stimuleren om het onderzoek naar het fenomeen ‘doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ voort te zetten. Naast uitdagingen op het terrein van ‘het doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar’ zijn er namelijk ook uitdagingen aanwezig op het terrein van ‘het doorwerken na het 65^{ste} levensjaar’. Recente politieke discussies aangaande de eventuele verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar alleen al dragen hier bewijsvoering voor aan. Het lijkt er dan ook steeds meer op dat het vraagstuk van de vroegtijdige afvloeiing (i.e. de uittreding uit het arbeidsproces vòòr de leeftijd van 65 jaar) vroeg of laat van het politieke toneel zal gaan verdwijnen om plaats te maken voor het vraagstuk van het überhaupt langer moeten doorwerken (hetzij tot de leeftijd van 65 jaar, hetzij zelfs tot na de leeftijd van 65 jaar). Demografische ontwikkelingen en financiële bekostigingsdilemma’s aangaande de instandhouding van het Nederlandse pensioenstelsel - een belangrijke verworvenheid uit de 20^{ste} eeuw - nopen hier nu eenmaal toe. Of we echter ooit terug zullen gaan naar de 19^e eeuw en werken een levenslange aangelegenheid gaat worden, valt te bezien. Niet alleen is het idee van het hebben van een pensioen na een leven lang hard te hebben gewerkt inmiddels sterk verankerd geraakt in de Nederlandse samenleving; ook is er, anno 2009, nog zoveel meer te doen in het leven dan werken alleen.

Noten:

¹ Zie voor meer informatie omtrent het principe van de lineaire structurele vergelijkingen modellen (LSVM) de paragrafen 6.2 en 6.3.

² Causale relaties tussen de betreffende exogene, intermediërende en endogene variabelen die tegengesteld zijn aan de gepostuleerde causale relaties tussen de overeenkomstige exogene, intermediërende en endogene variabelen zoals weergegeven in de hypothesen uit paragraaf 4.5 zullen - theoretisch gezien althans - als zeer onwaarschijnlijk worden beschouwd.

³ Wiggers tracht de aanwezigheid van een al dan niet significant zijnd statistisch verband tussen aspecten van de aard van het werk en het voorkomen van gezondheidsproblemen hard te maken door te postuleren dat de helft van de ouderen die vanwege gezondheidsproblemen vroegtijdig het arbeidsproces hebben verlaten, dit hebben gedaan omdat het werk hen te zwaar werd (Wiggers, 2003).



—*Doorwerken tot het 65ste levensjaar*—



Summary

Introduction

This master thesis covers a scientific research on the factors predicting the willingness as well as the ability to continue working until the retirement age of 65. Since the beginning of the new century, several European countries - including the Netherlands - have been confronted with the problem of the ageing of the workforce. While there will be fewer young employees in the future, the share of the Dutch workforce that is between the ages of 50-65 is becoming larger. This will be the case in 2010 in particular, because then the share of the Dutch workforce reaching the age of at least 65 will be extremely large compared with the share of the Dutch workforce that is in the ages of occupational work. Prognoses coming from the Central Institute for Statistical Research, translated in Dutch the '*Centraal Bureau voor de Statistiek*', indicate that the ageing of the Dutch workforce will be on the increase which means that the situation will get worse in a very short term. With respect to the public Dutch retirement programs, there will be a more serious problem confronting the Netherlands and even other European countries. The financial soundness of the public pension systems will be in real danger if it will deteriorate within the foreseeable future. The public Dutch retirement programs are based on a system by which the employees beneath the age of 65 must pay for the public retirement pensions of the elderly people aged 65 years and over. This means that there is only a specific share of the total Dutch population that is eligible for receiving a public retirement pension. For the most part, this has to do with the introduction of the '*Algemene OuderdomsWet*' (AOW) in the Netherlands in 1957. However, considering the serious problems related to the public funding of the Dutch retirement programs as is just mentioned above, it will be the question whether the public Dutch pension system itself is nowadays still viable.

Of course, there have been various Dutch governments recognizing the problem of the deterioration of the financial soundness of the public Dutch pension system. Starting in the early 1980's of the last century with a policy of encouraging elderly employees to stop working before the retirement age of 65, it were the mid-1990's that several policy-makers initiated serious measures, some of which are passed into law, to discourage elderly employees to stop working before the retirement age of 65. Nevertheless, it took for about ten years from then before the Dutch government has changed its view with respect to the duration of the working life of elderly employees. No longer must elderly employees be discouraged to stop working before the retirement age of 65 by the use of some financial incentives, but was it needed instead to encourage elderly employees to continue working as long as possible but at least until the retirement age of 65. In the year 2009, it is still this policy paradigm that will give shape to several policy measures aimed at elderly employees and the continuation of their working lives.

Goals of the study

Based on past and recent research on the decision to retire, the fundamental purpose of the research itself will be to examine both on an empirical and a theoretical level the extent to which the willingness as well as the ability to continue working until the



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

retirement age of 65 is influenced by several occupational characteristics. Because of the well-known importance of certain occupational characteristics in affecting the decision to retire early, the unmistakable contribution of the health status in explaining the ability to continue working until the retirement age of 65 and the – although slightest - effect of the work satisfaction on the retirement decision, the main question of the study can be formulated as follows:

‘To what extent and in which particular manner can both the willingness and the ability to continue working until the retirement age of 65 be explained by certain occupational characteristics?’

Even though this question will be the main question of the study, there are two other questions to be formulated in order to make clear the particular line of approach of the study itself. In accordance with the main question stated above and if we keep in mind the fact that the extent to which people are satisfied with their own work environment can make a difference with respect to the willingness to continue working until the retirement age of 65, it would be possible to state a new question specifying the main question. Besides, we could formulate a third question if the impact of the health status of people on the decision to retire early (i.e. before the retirement age of 65) is taken into account. The result is then that the main question could be subdivided into two other questions. Without giving any explanatory note beforehand, the two questions as is indicated above will be formulated as follows:

‘To what extent and in which particular manner can the willingness to continue working until the retirement age of 65 be explained by certain occupational characteristics?’

‘To what extent and in which particular manner can the ability to continue working until the retirement age of 65 be explained by certain occupational characteristics?’

With regard to the first question, here the work satisfaction will function as a mediating factor through which certain occupational characteristics will have their impact on the willingness to continue working until the retirement age of 65. While the occupational characteristics will be the independent variables, it is the willingness to continue working until the retirement age of 65 that will be the dependent variable.

Taken the second question into consideration, the same argument applies to the variable ‘health status’. In order to make clear not only the extent to which, but also the particular manner in which certain occupational characteristics does actually have their impact on the ability to continue working until the retirement age of 65, it is required to use the health status as a mediating factor. A mediating factor though, through which certain occupational characteristics will generate an effect on the ability to continue working until the retirement age of 65. The occupational characteristics are again the independent variables, while the ability to continue working until the retirement age of 65 will be the dependent variable.



Theory and concepts

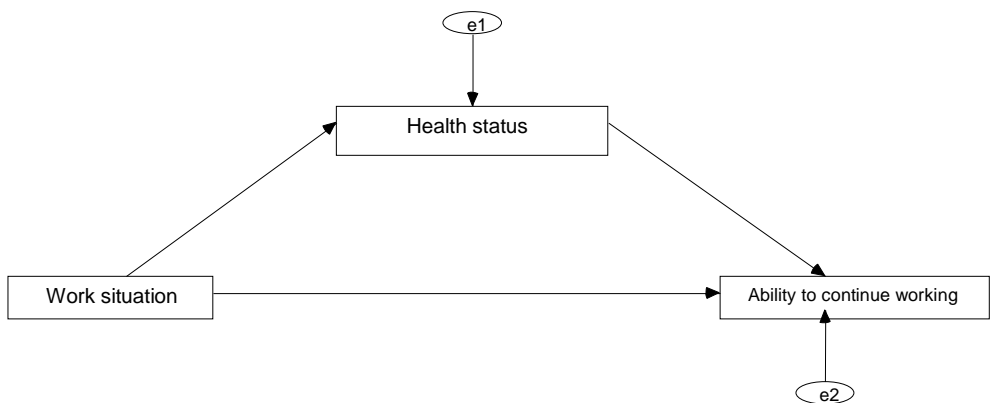
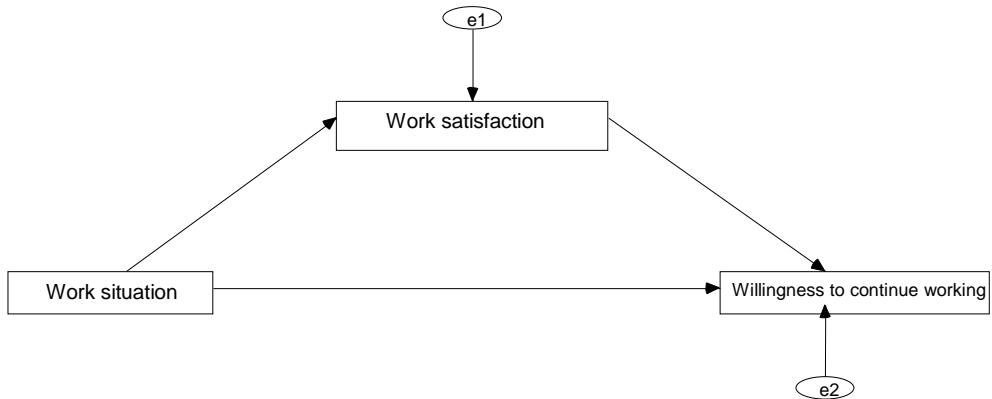
In order to examine the influence of certain occupational characteristics on the willingness as well as the ability to continue working until the retirement age of 65, an integrated theoretical approach is taken as a starting point for the formulation of several hypotheses testing that influence. The word ‘integrated’ means that the theoretical insights of two slightly different theoretical approaches are combined. In the first place, there are some theoretical insights used belonging to the so-called ‘work situation approach’. In addition, there are some theoretical insights used that can be derived from the well-known ‘occupational attractiveness-theory’. Hereby, the first-mentioned theoretical approach states that the decision to retire early must be understood by the opportunities as well as the constraints related to the work situation; the last-named theoretical approach states that the decision to retire early must be understood by the attractiveness of the work situation. Taken the theoretical insights all together, it would be possible to understand both the willingness and the ability to continue working until the retirement age of 65 by the opportunities and the constraints elderly employees will come across in their own work situation and - consequently - the remaining attractiveness of that work situation. Considering the fact that they are becoming older and will get some problems with their physical as well as with their mental health in the short run, it would be easy then to formulate the hypotheses and to define the particular manner in which the occupational characteristics could have an impact on the dependent variables under study.

As far as the occupational characteristics are concerned, several independent variables could be distinguished. Firstly, we have the working conditions (i.e. the physical as well as the mental strains) and the existing social relationship between an elderly employee and his supervisor. Secondly, we have the work autonomy as well as the work-related support an elderly employee could get from his colleague. Besides, there is the specific kind of skills required to do the job well on the one hand and the job stress on the other hand that could be seen as some very good examples of the causal determinants of the dependent variables under study.

In order to give an overall view of the hypothesized statistical relationships between the independent, intervening and dependent variables at issue, the following two causal diagrams could be summed up:



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—



Sample and methods

The used research method for examining the influence of the occupational characteristics on both the willingness and the ability to continue working until the retirement age of 65, is the case study method. Based on some practical and some theoretical arguments, three organizations belonging to three totally different private and public sectors of the Dutch economy have been selected for the purpose of participating in the research. Although there was more than one criterion underlying the selection process itself; there was only one criterion that played a decisive role: the share of the total workforce of a particular



—Summary—

organization that was 35 years and over. It is assumed that only elderly employees could give valid answers on the questions making up the questionnaire, because there is a great chance that they, as the age of formal retirement is coming closer, have once thought about stopping before or - the opposite - continuing working until the retirement age of 65. Furthermore, only those employees of 35 years and over were invited to participate in the research that had a paid job for at least twelve hours a week. This is because only those people that had a paid job for at least twelve hours a week will earn enough money to help improving the financial soundness of the public Dutch pension system. Besides, most of the present policy measures are aimed at the stimulation of that share of the total Dutch workforce that is having a paid job for at least twelve hours a week to continue working as long as possible.

The leading statistical technique for examining the extent, to which the occupational characteristics will generate a direct and/or an indirect causal effect on the dependent variables under study, is the path analysis. Path analysis, a form of linear structural equation modeling, is by far the most widely used statistical technique in order to assess the extent to which a particular dependent (i.e. endogenous) variable is having a causal relationship with several independent (i.e. exogenous) variables. Having formulated certain hypotheses showing the specific manner in which several independent variables will affect a particular dependent variable, it will be needed to construct one or a few path model(s) in order to make the presuppositions explicit. With the help of one or several so-called 'simultaneous multiple regression analyses', it would be possible to make clear the strength of the causal relationships between the exogenous and endogenous variables at issue. After having done the analyses themselves, some output information is shown at a separate output dialogue and various statistical parameters are calculated. While all of the statistical parameters would be of great importance in relation to the path model at issue, one parameter would be the most important one: the squared multiple correlations or the R^2 . This is because the value of the R^2 indicates the particular extent to which the total variation in scores on the dependent (i.e. endogenous) variable can be explained by the independent variables having a linear statistical relationship with that specific dependent variable. Usually, there will be also a so-called 'error variable' added to the path model. The reason for this is that it is plausible to think of some exogenous variables different from the exogenous variables under study predicting the dependent (i.e. endogenous) variable. Hence, the error variable will consist of all other exogenous variables affecting the dependent (i.e. endogenous) variable at issue.

Results

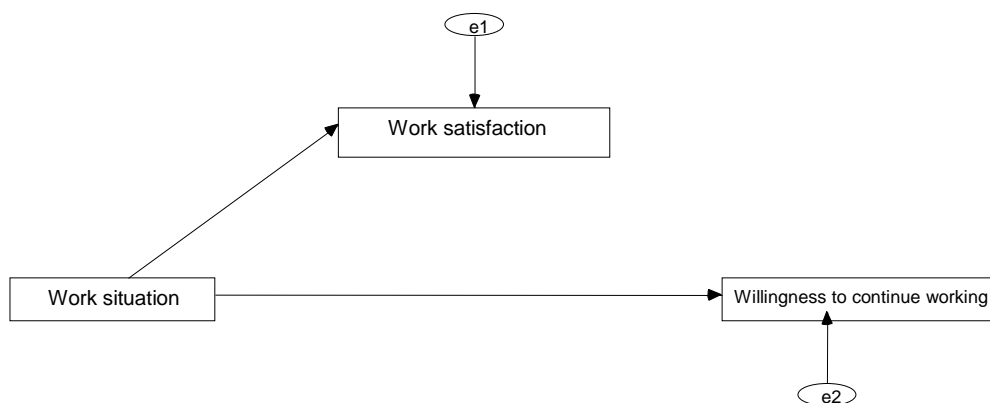
A first important result is that, regarding the intervening variable 'work satisfaction', the occupational characteristics will only affect the willingness to continue working until the retirement age of 65 in a direct manner. Because the partial regression coefficient for the statistical relationship between the intervening variable 'work satisfaction' and the endogenous variable 'willingness to continue working' is not of statistical significance, it would be impossible for the occupational characteristics to affect the willingness to continue working until the retirement age of 65 in an indirect manner. In other words: the



—Doorwerken tot het 65ste levensjaar—

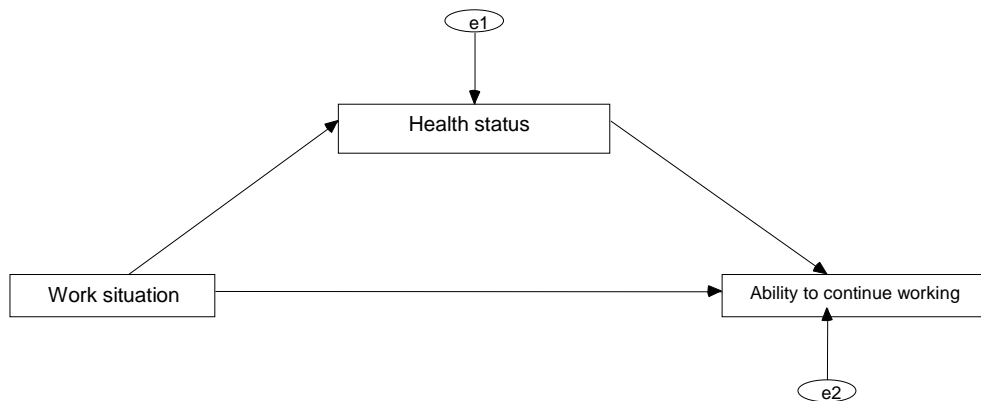
intervening variable ‘work satisfaction’ does not function as a mediating factor through which the occupational characteristics as the exogenous variables have their effect on the willingness to continue working until the retirement age of 65 as the particular endogenous variable. Consequently, the value of the squared multiple correlations or the R^2 will be either equal to zero or just very small. Considering the first path model mentioned below, this would surely be the case.

A second important result is that, in contrast to the situation regarding the intervening variable ‘work satisfaction’, the occupational characteristics will affect the ability to continue working until the retirement age of 65 in both a direct and an indirect manner. This means that the intervening variable ‘health status’ does indeed function as a mediating factor through which the occupational characteristics as the exogenous variables at issue would have their effect on the ability to continue working until the retirement age of 65 as the second endogenous variable. This lead me to the conclusion that the intervening variable ‘health status’ is in fact the causal mechanism underlying the genuine (i.e. zero-order) relationship between the occupational characteristics on the one hand and the ability to continue working until the retirement age of 65 on the other hand. Moreover, the value of the squared multiple correlations or the R^2 exceeds the value ‘zero’ at all times as is just shown in the second path model mentioned below.



$$R^2 \geq 0$$

—Summary—



$R^2 > 0$

The implication of the occupational characteristics explaining the willingness to continue working until the retirement age of 65 in a slight direct manner will be that the willingness to continue working until the retirement age of 65 can hardly be understood by the theoretical insights belonging to the integrated theoretical approach mentioned earlier. In the concrete: it would be hardly possible to explain the willingness to continue working until the retirement age of 65 on the base of the opportunities and constraints related to the work situation and even the remaining attractiveness of that same work situation. Evidently, there are other causal determinants to be distinguished than the ones included in this study.

Furthermore, when the ability to continue working until the retirement age of 65 is taken into consideration, it would be possible to fully use the theoretical insights belonging to the integrated theoretical approach. This is because the ability to continue working until the retirement age of 65 could be explained by both the occupational characteristics as the leading exogenous variables and the health status as the particular intervening variable. Clearly, it has to do with certain opportunities and constraints and consequently the remaining attractiveness of the own work situation that some elderly employees are (not) able to continue doing their work until they reach the formal retirement age of 65. However, there will remain some recommendations to accept in further scientific research. Therefore, I will return to this in the next section.



—*Doorwerken tot het 65ste levensjaar*—

Reflection and recommendations

Doing a scientific research is not without its consequences. In the first place, there will be some shortcomings to be distinguished. In addition, there will be several strong points related to the research itself. Moreover, it is to be preferred to postulate some suggestions for future scientific research to take in consideration. Therefore, it will be primarily needed to be critical of the own research and to state some suggestions for future scientific research at the end.

A first shortcoming is that the research itself is an example of a so-called ‘cross-sectional research’. This means that all the exogenous, intervening and endogenous variables under study are determined at exactly the same point in time and that, consequently, the empirical observations represent a single point in time. This could be a problem in respect of the direction of a particular causal relationship between two observed variables. Nevertheless, the constructed path models mentioned earlier do surely have a strong theoretical base so that there are hardly any problems to expect with regard to the first shortcoming.

A second shortcoming is related to the particular sample method used. The questions following the questionnaire are most of the time based on the own experiences of elderly employees. Therefore, it will not be possible to find out whether elderly employees will indeed continue working until the retirement age of 65 when they say so. Furthermore, there has made a selection of about 288 elderly employees belonging to three totally different private and public organizations. While it would be very interesting to conduct a similar scientific research representing the complete Dutch workforce, it is surely beyond the scope of this research to do so.

The strong point of the research relates to the fact that the ability to continue working until the retirement age of 65 can be explained by several occupational characteristics, such as the working conditions and the social relationship between an elderly employee and his supervisor. Moreover, the health status of a person is of great importance, because it is this concept that functions as a mediating factor through which the occupational characteristics would have their effect on the ability to continue working until the retirement age of 65. With regard to the integrated theoretical approach being the leading theoretical perspective of the research itself, this means that the ability to continue working until the retirement age of 65 can be understood by the occupational characteristics creating some opportunities to continue working or, the opposite, causing some serious problems to do so. Past as well as recent scientific research had only presumed a causal relationship between the occupational characteristics and the health status on the one hand and the health status and the ability to continue working until the retirement age of 65 on the other hand. However, these studies failed to provide any real empirical evidence for the statistical relationship between the occupational characteristics and the ability to continue working until the retirement age of 65 being effectuated by means of the mediating factor ‘health status’.



Suggestions for future scientific research are three-fold. At first, it would be very interesting for other researchers to enlarge the scope of this study and to include exogenous variables different from the ones being taken into account in this research. This is because it has become very clear by now that especially the willingness to continue working until the retirement age of 65 can hardly be explained by the occupational characteristics on the one side and the work satisfaction on the other side. It would be then plausible to think of several individual-level resource variables like education or income.

A second suggestion for future scientific research would be to relate the second endogenous variable at issue (i.e. the ability to continue working until the retirement age of 65) to the first endogenous variable at issue (i.e. the willingness to continue working until the retirement age of 65). The main reason for this is that current research from the Netherlands has shown that the willingness to continue working in the own workplace until the retirement age of 65 could well be explained by the ability to continue working in the own workplace until the retirement age of 65. The concerning statistical relationship then will be in the expected direction: a great ability to continue working in the own workplace until the retirement age of 65 will lead to a great willingness to continue working in the own workplace until the retirement age of 65. However, it will remain interesting for other researchers to include the health status in their own research and to link this observed variable to the two endogenous variables just mentioned for the purpose of establishing a whole causal chain.

A third suggestion for future scientific research will be somewhat different from the preceding ones, because this last suggestion is related to the variable ‘work satisfaction’ in particular. Contrary to all expectations, there was no statistical relationship between the work satisfaction and the willingness to continue working until the retirement age of 65. It could be the case that there is some third variable at work affecting the statistical relationship between the two observed variables just named in such a way that the result would be a value of the particular regression coefficient being equal to zero. In terms of the elaboration model, we can call this ‘interaction’: some third variable will lead to both a positive and a negative statistical relationship between an independent and a dependent variable. Because the relationship between the work satisfaction and the willingness to continue working until the retirement age of 65 could not be denied, it is to be preferred and even needed to find out how it could be possible that the work satisfaction will not have a significant impact on the willingness to continue working. In particular, concerning a more theoretical point of view, such a scientific research would be more than ever needed.



—*Doorwerken tot het 65ste levensjaar*—

Bibliografie

Alders, M. (2003). *Na 2010 slaat de vergrijzing toe*. Webmagazine, d.d. 28-04-2003. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 7, 2007, from: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2003/2003-1175-wm.htm>

Babbie, E. (2004). *The practice of social research*. 10th edition. Belmont: Thomson Learning Wadsworth.

Bakker, B.M.F. (1992). Sociale afstand, sociale status. De sociale status van werkenden, niet-werkenden en vrouwen. In: Wiggers, J.A. (2003). *Een leven lang werken? Betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Rotterdam: Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.

Becker, H.A. & Hermkens, P.L.J. (1989). Oude naast nieuw generaties: maatschappelijke positie en waardenorientaties van ouderen vergeleken met die van jongeren. In: Wiggers, J.A. (2003). *Een leven lang werken? Betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Rotterdam: Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.

Beckers, I. (2004). *Ouderen vaker aan het werk*. Webmagazine, d.d. 29-11-2004. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 7, 2007, from: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-1597-wm.htm>

Beereboom, H.J.A. & Blomsma, G. & Corten, I.W. & Muchall, S. (2005). *De bouwwereldsmarkt in de periode 2005-2010*. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB). Retrieved: June 29, 2007, from: <http://www.eib.nl/bouwarbm5-10.pdf>

Berg, J. van den & Wulp, C. van der (2003). *Rapport van de Werkgroep Revisie POLS-Gezondheidsenquête 1999*, d.d. 07-02-2003. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: July 3, 2007, from: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C3A60CA3-2FAC-4F2E-8A19-39088CFEF552/0/revisiepols1999.pdf>

Berting, J. & Sitter, L.U. de (1966). *Arbeidssatisfactie*. Amsterdam: Stichting Interuniversitair Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk onderzoek.

Blekesaune, M. & Solem, P.E. (2005). Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior. In: *Research on Aging* 27 (1), pp. 3-30. Retrieved: December 5, 2006, from: <http://roa.sagepub.com/cgi/reprint/27/1/3>

Boo, de B. (2004). *Zorgen over de houdbaarheid van onze pensioenen*. Artikel, d.d. 22-11-2004. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 14, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/78AEFA54-2BB3-4629-B87F-BCFC2C62ED5E/0/2003p19p131136art.pdf>

Braam, G.P.A. & Coolen, J.A.I. & Naafs, J. (1981). *Ouderen in Nederland: sociologie van bejaarden, bejaardenzorg en –beleid*. Alphen aan den Rijn: Samsom.

Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: basis concepts, applications and programming*. Mahwah, N.J. [etc.]: Lawrence Erlbaum Associates.

CBS (n.d.). ‘Beschrijving Pensioenstelsel’. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 14, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/beschrijving/2005-pensioenstelsel-vergrijzing.htm>

CBS (2001). Statline. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Coalitieakkoord (2007). *Coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie*, d.d. 07-02-2007. Retrieved: June 14, 2007, from:

http://www.kabinetsformatie20062007.nl/Images/Coalitieakkoord%20CDA-PvdA-CU_tcm149-92516.pdf

Corpeleijn, A. (2004). *Meeste werknemers rond 60 jaar met pensioen*. Webmagazine, d.d. 02-04-2004. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 7, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-1428-wm.htm>

Corpeleijn, A. (2005). *Stoppen met werken rond 60^{ste} jaar verminderd*. Webmagazine, d.d. 12-09-2005. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 13, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1770-wm.htm>

Cramer, G.M. & Kamp, M. van der (1990). Leren op latere leeftijd. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Cremer, R. (2001). Age related policies: How to proceed from ideas to realisation? A literature review. In: Karwowski, W. (red.). *International Encyclopaedia of Ergonomics and Human Factors* (606-608). In: Peeters, M.C.W. & Nauta, A. & Jonge, J. de & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: een 'revival' van een oud thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. In: *Gedrag en Organisatie* 18 (6), pp. 297-308. Retrieved: February 8, 2007, from: http://www.leeftijdophetwerk.nl/public/2/downloads/33/33_artikel_peeters_over_toekomst_van_oudere_werknemers.pdf

Cumming, E. & Henry, W.E. (1961). Growing Old. The process of disengagement. In: Wiggers, J.A. (2003). *Een leven lang werken? Betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Rotterdam: Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.

Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from: http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Draak, M. den (2006). Gezondheid. In: Boer, A. de (red.) (2006). *Rapportage ouderen 2006*, pp. 109-139. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Retrieved: June 8, 2007, from: http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702562/Rapportage_Ouderen_2006.pdf

Erikson, E. (1950). Childhood and Society. In: Wiggers, J.A. (2003). *Een leven lang werken? Betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Rotterdam: Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.

Essen, G. van & Paardekoper, P.J. & Halma, H.F. & Windt, W. van der (2006). *Arbeid in Zorg en Welzijn 2006: stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Utrecht: Stichting Prismant. Retrieved: June 29, 2007, from: http://www.prismant.nl/prismant/download/doc/Arbeidsmarkt_zorg_en_welzijn_b.pdf

Filer, R.K & Petri, P.A. (1988). A Job-Characteristics Theory of Retirement. In: *The Review of Economics and Statistics* 70 (1), pp. 123-128. Retrieved: March 9, 2007, from: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=17&sid=d590844c-7991-4417-837d-b5cf7d4b313c%40sessionmgr9>

Garssen, J. & Duin, C. van (2007). *Grijze druk zal verdubbelen*. Artikel, d.d. 16-05-2007. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 4, 2007, from: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/E0769D8A-D301-4B49-B00F-39B844D45A22/0/2007k2v4p23art.pdf>

Gelderblom, A. & Koning, J. de (1992). *Meer-jarig, minder-jarig? Een onderzoek naar de invloed van leeftijd op productiviteit en beloning*. 's-Gravenhage: Stichting voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Gesthuizen, M. (2005). Oorzaken van armoede: maatschappelijke omstandigheden, huishouden, buurt en gemeente. In: Vrooman, C. & Soede, A. & Dirven, H.-J. & Trimp, P. (red.). (2005). *Armoedemonitor 2005*, pp. 179-198. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Retrieved: September 14, 2007, from:
http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702066/Armoedemonitor_2005.pdf

Gesthuizen, M. (2006). Betaalde arbeid. In: Boer, A. de (red.) (2006). *Rapportage ouderen 2006*, pp. 49-65. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Retrieved: June 8, 2007, from:
http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702562/Rapportage_Ouderen_2006.pdf

Gorz, A. (1987). De vakbonden tussen neo-corporatisme en taakverruiming. In: Ruysseveldt, J. van & Witte, M. de & Grumbkow, J. von (red.) (2004). *Organiseren van mens en arbeid: hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Open Universiteit.

Gorz, A. (1989). *Critique of Economic Reason*. Vertaling van 'Métamorphoses du travail' (1988) door: Handyside, G. & Turner, C. London/New York: Verso.

Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1997). *Bedrijfsgerelateerde scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers*. Amsterdam: Welboom.

Groot, W. & Heskes, S. & Maassen van den Brink, H. (2004). *Ouderen weten van werken: een onderzoek naar de relatie tussen leeftijd en productiviteit van werknemers in loondienst en zelfstandige ondernemers*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 6, 2007, from:
<http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.2.1%20scholardef.pdf>

Hair, J.F. jr. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th edition. Upper Saddle River, N.J. [etc.]: Pearson Prentice Hill.

Hayward, M.D. (1986). The Influence of Occupational Characteristics on Men's Early Retirement. In: *Social Forces* 64 (4), pp. 1032-1045. Retrieved: December 5, 2006, from:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=7&sid=81c53b8f-08c3-47b3-ae88-a78eb31692f6%40sessionmgr9>

Hayward, M.D. & Grady, W.R. (1986). The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work. In: *Social Forces* 64 (3), pp. 644-666. Retrieved: June 19, 2007, from:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=7&sid=81c53b8f-08c3-47b3-ae88-a78eb31692f6%40sessionmgr9>

Heyma, A.O.J. (2001). *Dynamic models of labour force retirement: an empirical analysis of early exit in the Netherlands*. Amsterdam: Thela Thesis.

Hoof, J.J.B.M. van & Ruysseveldt, J. van (2006). *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer.

Houtman, I.L.D. & Bloemhoff, A. & Dhondt, S. & Terwee, C. (1994). *Weba en Nova-Weba in relatie tot gezondheid en welbevinden van werknemers*. Leiden: Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO.

Howitt, D. & Cramer, D. (2007). *Statistiek in de sociale wetenschappen*. Amsterdam: Pearson Education.

Hupkens, C. & Bossche, S. van den (2006). *Weinig animo om door te werken tot 65^{ste}*. Webmagazine, d.d. 19-06-2007. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: April 12, 2007, from: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-1974-wm.htm>

Huynen, B. & Fouarge, D. & Schils, T. (2004). *Vervroegd uittreden of doorwerken?* Artikel, d.d. 26-07-2004. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 4, 2007, from: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/3EAD43C2-1AAA-4291-AC04-936799BCEDD0/0/2004k3v4p041art.pdf>

Jaffe, A.J. (1972). The Retirement Dilemma. In: Hayward, M.D. & Grady, W.R. (1986). The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work. In: *Social Forces* 64 (3), pp. 644-666. Retrieved: June 19, 2007, from: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=9&sid=04271eff-8496-481a-838f-266e3698d8b3%40sessionmgr7>

Jettinghoff, K. en Smulders, P.G.W. (2008). Wie kan en wil doorwerken tot 65-jarige leeftijd? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24 (1), pp. 88-100. Retrieved: January 02, 2009, from: http://www.tno.nl/downloads/TNO-KvL_2008-1-jettinghoff-smulders.pdf

Jong, M.J. de (1999). *Grootmeesters van de sociologie*. Tweede druk. Amsterdam Meppel: Boom.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. In: *Administrative Science Quarterly* 24, pp. 285-308. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Kaufman, R.L. & Spilerman, S. (1982). The Age Structures of Occupations and Jobs. In: Hayward, M.D. & Grady, W.R. (1986). The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work. In: *Social Forces* 64 (3), pp. 644-666. Retrieved: June 19, 2007, from:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=9&sid=04271eff-8496-481a-838f-266e3698d8b3%40sessionmgr7>

Kerkhoff, W.H.C. & Kruidenier, H.J. (red.). (1991). *Bedrijfsleven en de vergrijzing: aanzetten voor een leeftijdbewust personeelsbeleid*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

Koster, J.T.A. dr. (2004-2005). *Inleiding multivariate analysetechnieken*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Kraan, K.O. (1998). *Ideeën uit balans: een vergelijkend onderzoek naar het job demands – job decision latitude model en de NOVA-WEBA*. Rotterdam: Doctoraalscriptie Erasmus Universiteit Rotterdam.

Lautenbach, H. & Cuijpers, M. (2005a). *Meer ouderen aan het werk*. Artikel, d.d. 13-05-2005. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 13, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/A61107A7-C23A-46B6-867D-95A1E47A564F/0/2005k2v4p012art.pdf>

Lautenbach, H. & Dirven, H-J. (2005b). *Meer 50-plussers aan het werk*. Webmagazine, d.d. 09-05-2005. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 13, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1695-wm.htm>

- Martens, H. & Vandenberk, A. & Weerdt, S. de (2005). Werken en 50-plussers: belevingen en inzetbaarheid. In: Heeren, J. & Mills, K. (red.) (2004). *Staten-Generaal van de Limburgse Werkgelegenheid*, pp. 221-232. Tiel: Lannoo-Campus. Retrieved: February 8, 2007, from:
<http://doclib.uhasselt.be/dspace/bitstream/1942/179/1/statengeneraal.pdf>
- Mok, A.L. (1990). *In het zweet uws aanschijs: inleiding in de arbeidssociologie*. Leiden: Stenfert Kroese.
- Mok, A.L. (1994). Arbeid, bedrijf en maatschappij: in het zweet Uws aanschijs. In: Ruysseveldt, J. van & Witte, M. de & Grumbkow, J. von (red.) (2004). *Organiseren van mens en arbeid: hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Open Universiteit.
- Molnár, H. & Siermann, C. (2006a). *Hoeveel ouderen willen werk?* Artikel, d.d. 06-11-2006. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 13, 2007, from:
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/628F554E-B694-4785-A257-F342E36636F0/0/2006k4v4p56art.pdf>
- Molnár, H. & Siermann, C. (2006b). *Klein deel ouderen zonder baan wil nog werken*. Webmagazine, d.d. 04-12-2006. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 13, 2007, from:
<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-2071-wm.htm>
- Nauta, A. & Bruin, M.R. de & Cremer, R. (2004). De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers. In: Peeters, M.C.W. & Nauta, A. & Jonge, J. de & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: een 'revival' van een oud thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. In: *Gedrag en Organisatie 18* (6), pp. 297-308. Retrieved: February 8, 2007, from:
http://www.leeftijdophetwerk.nl/public/2/downloads/33/33_artikel_peeters_over_toekomst_van_oudere_werknemers.pdf
- NU (2007). *Pensioen leeft niet onder jonge Nederlander*. Bericht, d.d. 28-08-2007. Retrieved: September 7, 2007, from:
<http://www.nu.nl/news.jsp?n=1211762&c=36>
- OECD (1999). Employment Outlook 1999. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:
http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Onstenk, J.H.A.M. (1992). Scholing lager opgeleide werknemers. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Onstenk, J.H.A.M. (1997). Lerend leren werken, Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Palmore, E.B. (1964). Retirement Patterns among Aged Men: Findings of the 1963 Survey of the Aged. In: Hayward, M.D. & Grady, W.R. (1986). The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work. In: *Social Forces* 64 (3), pp. 644-666. Retrieved: June 19, 2007, from:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=c30bbf3c-e237-4947-bda6-b4aa0f85a908%40sessionmgr2>

_____ (1965). Differences in the Retirement Patterns of Men and Women. In: Hayward, M.D. & Grady, W.R. (1986). The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work. In: *Social Forces* 64 (3), pp. 644-666. Retrieved: June 19, 2007, from:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=c30bbf3c-e237-4947-bda6-b4aa0f85a908%40sessionmgr2>

Parre, P. van der (1996). *Zonder arbeid geen zegen: over de kwaliteit van de arbeid, arbeidsorientaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*. Delft: Eburon.

Peeters, M.C.W. & Nauta, A. & Jonge, J. de & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: een 'revival' van een oud thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. In: *Gedrag en Organisatie* 18 (6), pp. 297-308. Retrieved: February 8, 2007, from:

http://www.leeftijdophetwerk.nl/public/2/downloads/33/33_artikel_peeters_over_toekomst_van_oudere_werknemers.pdf

Quinn, J.F. (1978). Job Characteristics and Early Retirement. In: *Industrial Relations* 17 (3), pp. 315-323. Retrieved: December 5, 2006, from:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=13&sid=1dcc7646-7c8d-4f05-9263-e71fe41dcd0f%40SRCMS2>

Reitzes, D.C. & Mutran, M.J. & Fernandez, M.E. (1998). The Decision to Retire: A Career Perspective. In: *Social Science Quarterly* 79 (3), pp. 609-617. Retrieved: December 5, 2006, from:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=22&sid=55d2c024-b2f2-44a5-9528-32d82a505503%40SRCSM1>

Remery, C. & Henkens, K. & Schippers, J. & Doorne-Huiskes, A. & Ekamper, P. (2001). Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers. In:

Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*.

Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Reno, V. (1976). Retirement Patterns of Men. In: Hayward, M.D. & Grady, W.R. (1986). The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work. In: *Social Forces* 64 (3), pp. 644-666. Retrieved: June 19, 2007, from:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=3&hid=6&sid=c30bbf3c-e237-4947-bda6-b4aa0f85a908%40sessionmgr2>

Riele, S. te & Siermann, C. (2007). *Meer ouderen met kleine banen*. Webmagazine, d.d. 21-05-2007. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved: June 7, 2007, from:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-2194-wm.htm>

Ruysseveldt, J. van & Witte, M. de & Grumbkow, J. von (red.) (2004). *Organiseren van mens en arbeid: hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Open Universiteit.

Sabatier, P. & Jenkins Smith, H. (1993). Policy-Change and Learning. In: Trommel, W. A. & Veen, R.J. van der (1999). *De herverdeelde samenleving: de ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Schabracq, M.J. (red.) (1998). Werken na je veertigste: de verborgen strategische factor. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Siccama, J.C. (1999). Ziekteverzuim en de oudere werknemer. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:

http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Sitter, L.U. de (1980). In: Dijck, J.J.J. van (red.) (1980). *Kwaliteit van de arbeid: een sociologische verkenning*. In: Ruysseveldt, J. van & Witte, M. de & Grumbkow, J. von (red.) (2004). *Organiseren van mens en arbeid: hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Open Universiteit.

Sitter, L.U. de (1982). *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren: productieorganisatie en arbeidsorganisatie op de tweesprong: een rapport inzake de kwaliteit van de arbeid, organisatie en arbeidsverhoudingen*. Geschreven in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Deventer: Kluwer.

Smith, P.C. & Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. Chicago, III: Rand McNally.

Smulders, P. & Bossche, S. & Hupkens, C. (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: *Vinger aan de pols van werkend Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven. Retrieved: June 4, 2007, from:
<http://www.tno.nl/downloads%5CKvL-ARB-NEA-BrochureNEA2006.pdf>

SZWa (n.d.). 'AOW: informatie over ouderdomspensioen'. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Retrieved: June 14 and 19, from:
http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=2372&link_id=27469

SZWB (n.d.). 'Aanvullend pensioen: informatie voor werknemers'. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Retrieved: June 19, from:
http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=2373&link_id=27466

SZW (2005). *Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen.'* Stand van zaken juni 2005. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 01-06-2005. Retrieved: June 8, 2007, from:
http://docs.szw.nl/pdf/129/2005/129_2005_3_7709.pdf

____ (2006). *Tweede Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen.'* Stand van zaken juni 2006. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 06-07-2006. Retrieved: June 8, 2007, from:
http://docs.szw.nl/pdf/35/2006/35_2006_3_9372.pdf

____ (2007). *Derde Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen.'* Stand van zaken juni 2007. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 02-07-2007. Retrieved: September 19, 2007, from:
http://docs.szw.nl/pdf/35/2007/35_2007_3_10750.pdf

Tacq, J. (1992). *Van probleem naar analyse: de keuze van een gepaste multivariate analysetechniek bij een sociaal-wetenschappelijke probleemstelling*. De Lier: Academisch Boeken Centrum.

Theeuwes, J.J.M. (2004). Tegen de storm in. In: *ESB Dossier Levensloopbeleid (89)* 4427, pp. D22-D24. Retrieved: February 8, 2007, from:
<http://www.emancipatieweb.nl/uploads/962/Theeuwes.pdf>

Thijssen, J.G.L. (1988). Het leren van de verouderende werknemer in veranderende organisaties. In: Pieters, J.M. (ed.) *Leren en instructie in arbeidsorganisaties*. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:
http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Thijssen, J.G.L. (1992). Ervaringsconcentratie: drempel voor kwalificatievernieuwing in de tweede loopbaanhelft. In: *Gedrag en Organisatie* 5 (6), pp. 428-447. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:
http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

Thijssen, J.G.L. (1996). Leren, leeftijd en loopbaanperspectief. In: Dorhout, P. & Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Winst komt met de jaren*. Taskforce Ouderen en Arbeid. Retrieved: February 7, 2007, from:
http://www.ouderenenarbeid.nl/u/File/pdf/5.1.2%20lit_onderzoek_002.pdf

TK (2003-2004). *Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers*. Kabinetsstandpunt 'Stimuleren langer werken ouderen', vergaderjaar 2003-2004, 27 046, nr. 5. Retrieved: June 29, 2007, from:
http://www.rijksbegroting.nl/rijksbegroting_nl/9aac349706f4a65b70879964ea33f66x1413x50726x44.php

TK (2006-2007). *Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2007*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2006-2007, 30 800 XV (22). Retrieved: June 8, 2007, from:
http://www.rijksbegroting.nl/rijksbegroting_nl/a46c5c74a30642119169204d66d91f38x374x72864x88.php?cycl=2007&fase=mn&hfds=40.22

TK (2007-2008). *Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2008*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007-2008, XV (42). Retrieved: September 19, 2007, from:
http://www.rijksbegroting.nl/rijksbegroting_nl/kst108438b_8.php?cycl=2008&fase=mn&hfds=40.22

Trommel, W.A. & Veen, R.J. van der (1999). *De herverdeelde samenleving: de ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

UWV (n.d.). 'Dossier reïntegratie en werkloos'. Retrieved: September 17, 2007, from:
<http://www.uwv.nl/particulieren/index.aspx>

Veldhoven, M. van & Meijman, Th. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NVA.

Watson, T. J. (2003). *Sociology, work and industry*. London: Routledge, 4th edition.

Wiggers, J.A. (2003). *Een leven lang werken? Betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Rotterdam: Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.

Bijlagen

Bijlage A: Voorbeeld aankondigingsbrief

Den Haag, 23 januari 2008

Aan de medewerk(st)ers van Organisatie X

Betreft: aankondiging onderzoek binnen Organisatie X

Geachte medewerk(st)er,

Medio 2007 hebben studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam Organisatie X benaderd om deel te nemen aan een afstudeeronderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Organisatie X is gevraagd om mee te werken aan het onderzoek, omdat de sector 'Zorg & Welzijn' een zeer interessante sector is. Deze brief heeft tot doel u over het onderzoek te informeren.

Eind 2007 heeft de directie van Organisatie X zich gebogen over het onderzoek en besloten haar medewerking te verlenen. De directie is van mening dat deelname aan het onderzoek meerwaarde zal hebben voor Organisatie X, omdat de uitkomsten van het onderzoek kunnen worden meegenomen bij de ontwikkeling van het personeelsbeleid. Ook de ondernemingsraad is op de hoogte gesteld van het onderzoek en heeft de toezegging gedaan haar medewerking te zullen verlenen aan het onderzoek.

Het onderzoek binnen Organisatie X gebeurt door aan een specifieke groep medewerk(st)ers een vragenlijst voor te leggen. De vragenlijst vindt u als bijlage bij deze brief en kunt u na invulling retourneren naar de Erasmus Universiteit. Belangrijk voor u als medewerk(st)er om te weten is, dat onder geen beding adresgegevens aan de onderzoekers zullen worden verstrekt. De vragenlijst is door de onderzoekers aangeleverd en vanuit Organisatie X verstuurd.

Met betrekking tot de invulling van de vragenlijst zeggen wij toe dat dit geheel anoniem geschiedt. Dit betekent dat de uitkomsten van het onderzoek voor zowel de onderzoekers als ook Organisatie X niet te zijn herleiden tot individuele medewerk(st)ers. Met de door u verstrekte gegevens zal vertrouwelijk worden omgesprongen waarbij uw anonimiteit absoluut gewaarborgd blijft.

Met het oog op de relevantie van het onderzoek voor Organisatie X is het van belang dat zoveel mogelijk medewerk(st)ers de vragenlijst invullen en retourneren. Hoe meer mensen meewerken aan het onderzoek, hoe beter de uitkomsten organisatiebreed kunnen worden aangewend. Daarbij willen we u vragen u niet te laten afschrikken door het aantal vragen dat in de vragenlijst is verwerkt. De Erasmus Universiteit heeft ervaring met het uitzetten van vragenlijsten van deze omvang met dezelfde en vergelijkbare vragen. Uit de ervaring blijkt dat het invullen van de vragenlijst in de praktijk meevalt.

Aldus vertrouw ik erop u door het verstrekken van bovengenoemde informatie over het onderzoek in voldoende mate te hebben geïnformeerd. Ik hoop dat u bereid bent om de vragenlijst in te vullen en te retourneren binnen de gevraagde termijn van veertien dagen. Wij zullen uw medewerking in ieder geval erg waarderen.

Met vriendelijke groet, mede namens de directie van Organisatie X,

(naam afzenders)

Bijlage B: Voorbeeld voorblad



Rotterdam, 25 januari 2008

Geachte respondent,

Deze vragenlijst wordt afgenomen in het kader van een afstudeeronderzoek naar de bereidheid van werknemers om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken. Het onderzoek wordt gedaan door de Erasmus Universiteit Rotterdam en heeft onder meer tot doel om aanbevelingen te doen aan Organisatie X. Uw antwoorden zijn daarbij erg belangrijk, omdat uw antwoorden de basis van de aanbevelingen vormen.

In de vragenlijst zijn verschillende soorten vragen opgenomen. Nadat enkele vragen over uw persoonlijke situatie aan bod zijn gekomen, komen vragen aan de orde die achtereenvolgens verband houden met uw arbeidssituatie, uw arbeidstevredenheid en uw gezondheidsbeleving. Tot slot is er ruimte om condities ter verbetering van uw arbeidssituatie aan te kruisen.

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer twintig minuten in beslag nemen. Voor een goed resultaat is het belangrijk dat u bij de beantwoording van de vragen uw huidige arbeidssituatie als uitgangspunt neemt en bovendien de voor u geldende antwoordcategorie aankruist.

Uiteraard wordt ervoor gezorgd dat uw anonimiteit gewaarborgd blijft en dat gegevens voor zowel Organisatie X als ook onderzoekers niet herleidbaar zijn tot individuele medewerkers.

Wilt u de ingevulde vragenlijst binnen veertien dagen retour sturen in de daarvoor bijgevoegde enveloppe? Er hoeft geen postzegel op de enveloppe te worden geplakt. In een later stadium zult u via verschillende kanalen de resultaten van het onderzoek te horen krijgen.

Bij het opstellen van de vragenlijst is zorgvuldig te werk gegaan. Mochten er desondanks nog onduidelijkheden zijn of mocht u nog een vraag hebben, dan kunt u gerust contact opnemen met Conny Roobol door te mailen naar: 283154cr@student.eur.nl. U krijgt dan zo spoedig mogelijk antwoord.

Bij voorbaat dank voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Conny Roobol

Bijlage C: Schriftelijke enquête

Vragenlijst onderzoek "bereidheid door te werken"

Master Arbeid, Organisatie en Management
Erasmus Universiteit Rotterdam

Januari 2008

Ter inleiding

Voordat u met het invullen van de vragenlijst gaat beginnen, willen we u vragen onderstaande aandachtspunten zorgvuldig door te lezen. Het draagt er namelijk aan bij dat het onderzoek goed verloopt.

- Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer twintig minuten in beslag.
- Het is van belang dat u bij de beantwoording van onderstaande vragen uw huidige werksituatie als uitgangspunt neemt.
- Ook al vindt u het soms lastig om een antwoord te kiezen uit de opgestelde categorieën, verzoeken wij u toch de optie te kiezen die het beste bij uw persoonlijke situatie past.

A. Persoonlijke vragen

1. Wat is uw leeftijd? jaar
2. Wat is uw geslacht? Man
 Vrouw
3. Wat is uw hoogst voltooide opleiding waarvan u een diploma heeft behaald? Lagere school of basisschool
 Lager beroepsonderwijs (LTS/VMBO)
 Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO/MULO)
 Middelbaar beroepsonderwijs (MTS/ MEAO)
 Hoger algemeen voortgezet onderwijs (HBS/HAVO/VWO)
 Hoger beroepsonderwijs (HBO/HEAO)
 Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)
4. Wat is uw woonsituatie? Alleenstaand, zonder (inwonende) kinderen
 Alleenstaand, met (inwonende) kinderen
 Gehuwd/samenwonend, zonder (inwonende) kinderen
 Gehuwd/samenwonend, met (inwonende) kinderen
 Inwonend/samenwonend bij ouder(s)
 Anders, namelijk.....
5. Hoeveel jaren werkt u bij uw huidige organisatie? jaar
6. Bent u fulltime of parttime in dienst? Fulltime
 Parttime
7. Hoeveel uren per week werkt u? uur
8. Tot welke beroepsgroep behoort uw huidige functie? Verzorgend/verplegend personeel intern, niet leidinggevend/ondersteunend (bijv. medewerker interne zorg, medewerker pg, medewerker welzijn, medewerker avond/nacht)
 Verzorgend/verplegend personeel extern, niet leidinggevend/ondersteunend (bijv. medewerker thuiszorg, medewerker extramurale verpleging)
 Leidinggevend/ondersteunend personeel (bijv. teamleider interne zorg, teamleider huishoudelijke verzorging thuiszorg, receptionist)
 Facilitair medewerker, niet leidinggevend/ondersteunend (bijv. medewerker restaurant/keuken, medewerker technische dienst, medewerker huishoudelijke dienst intern, medewerker kapsalon)
9. Kunt u een korte omschrijving geven van uw huidige functie?
-
-

10. Hoe lang voert u uw huidige functie uit?

.....
.....
..... jaar

11. Indien u een partner heeft, verricht uw partner betaald werk? Zo ja, hoeveel uur gemiddeld per week?

.....uur

12. Indien u een partner heeft, wat is de bijdrage van uw partner aan het totale huishoudinkomen?

- Minder dan 25%
- Ongeveer 25%
- Ongeveer 50%
- Meer dan 50%

13. Indien u een partner heeft, wat is zijn/haar leeftijd?

.....jaar

B. Vragen over uw arbeidssituatie, uw arbeidstevredenheid en uw gezondheidsbeleving

Wilt u van onderstaande stellingen aangeven in welke mate u het ermee eens bent?

	Ze er e e n s	E e n s	O n e e n s	Z e e r o n e e n s
Bereidheid				
001. Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
002. Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
003. Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
004. Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermogen				
005. Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
006. Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
007. Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
008. Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taakverandering				
009. Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
010. Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
011. Het veranderen van mijn taken levert problemen op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
012. Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
013. Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taakonduidelijkheid				
014. Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
015. Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
016. Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
017. Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
018. Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie				
019. Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
020. Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
021. Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 022. Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 023. Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 024. Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 025. Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 026. Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 027. Ik kan een eigen werkwijze kiezen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Contactmogelijkheden

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 028. Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 029. Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 030. Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 031. Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 032. Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 033. Ik ben vaak alleen op mijn werkplek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Relatie met de leiding

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 034. Ik werk onder goede dagelijkse leiding | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 035. Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 036. Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 037. De verstandhouding met mijn directe leiding is goed | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 038. Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 039. Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Relatie met de collega's

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 040. Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 041. De verstandhouding met mijn collega's is goed | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 042. Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 043. Ik heb te maken met agressie van mijn collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 044. Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 045. Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Overlegmogelijkheden

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 046. Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 047. Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 048. Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 049. Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 050. De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Interessant werk

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 051. Mijn werk is gevarieerd | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 052. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 053. Mijn werk vereist creativiteit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 054. Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 055. In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kwalificatiegebruik

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 056. Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 057. Mijn baan vereist veel bekwaamheden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 058. Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 059. Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 060. Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Werkdruk / taakeisen

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 061. Ik moet erg snel werken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 062. Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 063. Ik moet extra hard werken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 064. Ik werk onder tijdsdruk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 065. Ik moet me in het werk haasten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 066. Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Werkdruk / geestelijke belasting

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 067. Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 068. Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 069. Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 070. Het werk vergt voortdurend veel aandacht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 071. Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 072. Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Werkdruk / fysieke belasting

073. Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
074. Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
075. Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
076. Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen steeds dezelfde beweging moet maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
077. Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
078. Mijn werk vereist veel lichaamskracht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
079. Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeidsvoorwaarden/-condities

080. Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
081. Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
082. Ik denk dat het loon in mijn bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
083. In mijn werk bestaan er mogelijkheden om mijn werk op mijn privé-situatie af te stemmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
084. De organisatie waarin ik werk biedt mij mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Privésituatie

Stelt u zich eens voor dat u op uw 60^e stopt met werken. In hoeverre bent u het dan eens met de volgende stellingen?

085. Zou ik mijn werk gaan missen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
086. Staat mijn privéleven minder onder druk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
087. Zou ik me gaan vervelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
088. Kan mijn partner meer uren gaan werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
089. Zou ik (of mijn gezin) minder inkomen hebben dan wenselijk is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ze
er
te
vre
den
Ze
er
te
vre
den
/
n
iet
ont
ev
re
den
O
nt
ev
re
den
O
nt
ev
re
den
Ze
er
te
vre
den

Tevredenheid

090. Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
091. Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
092. Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
093. Bent u tevreden met waardering die u krijgt voor uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
094. Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
095. Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
096. Bent u tevreden met uw salaris?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
097. Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
098. Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
099. Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaaï, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100. Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gezondheidsbeleving

Ik heb de afgelopen 12 maanden klachten gehad over:

101. Pijn, ongemak of een stijf gevoel boven, midden of onder in de rug
 102. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in heupen of bovenbenen
 103. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in onderbenen en/of voeten
 104. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in mijn nek
 105. Pijn of een beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek
 106. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen, handen of vingers
 107. Ik ben vaak moe
 108. Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten (last van 'zenuwen')
 109. Ik heb regelmatig last van hoofdpijn
 110. Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan
 111. Ik heb regelmatig concentratieproblemen
 112. Ik heb de neiging dingen te vergeten

Nooit
 Soms
 Vaak
 Zeer vaak

Slecht
 Matig
 Goed
 Zeer goed

113. Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid?

Nee
 Deels
 Ja

114. Indien matig of slecht, hangt dit samen met uw werk?

C. Vragen over de condities ter verbetering van uw arbeidssituatie

Bij de beantwoording van onderstaande twee vragen kunt u meerdere antwoorden aankruisen (maximaal vier).

Conditie

1. Welke verbeteringen zouden uw bereidheid tot doorwerken tot uw pensioengerechtigde leeftijd kunnen verhogen?

- Minder veranderingen in mijn taak/ functie
- Meer duidelijkheid in mijn taak/ functie
- Meer vrijheid/ beslissingsmogelijkheden in mijn werk
- Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk
- Interessanter werk
- Minder lichamelijke belasting
- Meer contactmogelijkheden
- Betere relatie met mijn direct leidinggevende
- Betere relatie met mijn collega's
- Lagere werkdruk
- Lagere geestelijke inspanning
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Betere overlegmogelijkheden

2. Welke verbeteringen zouden u in staat stellen door te werken tot de voor u geldende pensioengerechtigde leeftijd?

- Minder veranderingen in mijn taak/ functie
- Meer duidelijkheid in mijn taak/ functie
- Meer vrijheid/ beslissingsmogelijkheden in mijn werk
- Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk
- Interessanter werk
- Minder lichamelijke belasting
- Meer contactmogelijkheden
- Betere relatie met mijn direct leidinggevende
- Betere relatie met mijn collega's
- Lagere werkdruk
- Lagere geestelijke inspanning
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Betere overlegmogelijkheden

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Bedankt voor uw medewerking.

Indien u nog aanvullende opmerkingen hebt die betrekking hebben op dit onderzoek, dan kunt u deze hieronder kwijt.

.....

.....

.....

.....

Bijlage D: Voorbeeld rappelbrief



Rotterdam, 11 februari 2008

Betreft: herinnering inzenden vragenlijst

Geachte heer/mevrouw,

Onlangs hebt u, in het kader van een afstudeeronderzoek naar de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, van de Erasmus Universiteit Rotterdam een vragenlijst ontvangen. Via deze brief wil ik u vragen deze vragenlijst in te vullen en terug te sturen in de daarvoor bestemde retourenveloppe indien u dat nog niet gedaan heeft. Een postzegel is niet nodig.

Aan de hand van de onderzoeksgegevens die u aandraagt, kunnen aanbevelingen worden gedaan aan onder andere de overheid en Organisatie X. Daarbij geldt dat hoe meer onderzoeksgegevens worden aangeleverd, hoe betrouwbaarder deze aanbevelingen zullen zijn.

Hopelijk bent u op deze manier in voldoende mate geïnformeerd. Mocht dit niet het geval zijn, dan kunt u mij altijd via onderstaand emailadres bereiken.

Indien u de vragenlijst reeds hebt ingevuld en teruggestuurd, kunt u deze brief uiteraard als niet-verzonden beschouwen.

Bij voorbaat dank.

Met vriendelijke groet,

Conny Roobol
(283154cr@student.eur.nl)

Bijlage E: Syntaxen behorend bij de factoranalyses

***Factoranalyses

**Variabele: Bereidheid

FACTOR

```
/VARIABLES var001 var002 var003 var004 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS var001  
var002 var003 var004  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Vermogen

FACTOR

```
/VARIABLES var005 var006 var007 var008 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS var005  
var006 var007 var008  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Taakverandering

FACTOR

```
/VARIABLES var009 var010 var011 var012 var013 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS  
var009 var010 var011 var012 var013  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Taakonduidelijkheid

FACTOR

```
/VARIABLES var014 var015 var016 var017 var018 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS  
var014 var015 var016 var017 var018  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Interessant werk

FACTOR

```
/VARIABLES var051 var052 var053 var054 var055 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS  
var051 var052 var053 var054 var055  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Autonomie

FACTOR

```
/VARIABLES var019 var020 var021 var022 var023 var024 var025 var026 var027  
/MISSING LISTWISE /ANALYSIS var019 var020 var021 var022 var023 var024 var025  
var026 var027  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Contactmogelijkheden

FACTOR

```
/VARIABLES var028 var029 var030 var031 var032 var033 /MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS var028 var029 var030 var031 var032 var033  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Overlegmogelijkheden

FACTOR

```
/VARIABLES var046 var047 var048 var049 var050 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS  
var046 var047 var048 var049 var050  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```


**Variabele: Relatie met de collega's

FACTOR

```
/VARIABLES var040 var041 var042 var043 var044 var045 /MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS var040 var041 var042 var043 var044 var045  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Kwalificatiegebruik

FACTOR

```
/VARIABLES var056 var057 var058 var059 var060 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS  
var056 var057 var058 var059 var060  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

**Variabele: Taakeisen

FACTOR

```
/VARIABLES var061 var062 var063 var064 var065 var066 /MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS var061 var062 var063 var064 var065 var066  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Fysieke belasting

FACTOR

```
/VARIABLES var073 var074 var075 var076 var077 var078 var079 /MISSING  
LISTWISE /ANALYSIS var073 var074 var075 var076 var077 var078 var079  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Geestelijke belasting

FACTOR

```
/VARIABLES var067 var068 var069 var070 var071 var072 /MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS var067 var068 var069 var070 var071 var072  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Arbeidsvoorwaarden/-condities

FACTOR

```
/VARIABLES var080 var081 var082 var083 var084 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS  
var080 var081 var082 var083 var084  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Relatie met de leiding

FACTOR

```
/VARIABLES var034 var035 var036 var037 var038 var039 /MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS var034 var035 var036 var037 var038 var039  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Tevredenheid

FACTOR

```
/VARIABLES var090 var091 var092 var093 var094 var095 var096 var097 var098  
var099 var100 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS var090 var091 var092 var093  
var094 var095 var096 var097 var098 var099 var100  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Variabele: Gezondheidsbeleving

FACTOR

```
/VARIABLES var101 var102 var103 var104 var105 var106 var107 var108 var109  
var110 var111 var112 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS var101 var102 var103  
var104 var105 var106 var107 var108 var109 var110 var111 var112  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

Bijlage F: Syntaxen behorend bij de betrouwbaarheidsanalyses

***Betrouwbaarheidsanalyses

**Variabele: Bereidheid

```
RECODE
  var002
  (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var002h .
VARIABLE LABELS var002h 'recode var002h'.
EXECUTE .
```

```
RECODE
  var003
  (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var003h .
VARIABLE LABELS var003h 'recode var003h'.
EXECUTE .
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=var001 var002h var003h var004
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Vermogen

```
RECODE
  var005
  (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var005h .
VARIABLE LABELS var005h 'recode var005h'.
EXECUTE .
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=var005h var006 var007 var008
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Taakverandering

```
RECODE
  var013
  (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var013h .
VARIABLE LABELS var013h 'recode var013h'.
EXECUTE .
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=var009 var010 var011 var012 var013h
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Taakonduidelijkheid

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var014 var015 var016 var017 var018  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Interessant werk

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var051 var052 var053 var054 var055  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Autonomie

RECODE

```
var025  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var025h .  
VARIABLE LABELS var025h 'recode var025h'.  
EXECUTE .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var019 var020 var021 var022 var023 var024 var025h var026 var027  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Contactmogelijkheden

RECODE

```
var028  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var028h .  
VARIABLE LABELS var028h 'recode var028h'.  
EXECUTE .
```

RECODE

```
var033  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var033h .  
VARIABLE LABELS var033h 'recode var033h'.  
EXECUTE .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var028h var029 var030 var031 var032 var033h  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Overlegmogelijkheden

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var046 var047 var048 var049 var050  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Relatie met de collega's

RECODE

```
var043  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var043h .  
VARIABLE LABELS var043h 'recode var043h'.  
EXECUTE .
```

RECODE

```
var045  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var045h .  
VARIABLE LABELS var045h 'recode var045h'.  
EXECUTE .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var040 var041 var042 var043h var044 var045h  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Kwalificatiegebruik

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var056 var057 var058 var059 var060  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Taakeisen

RECODE

```
var062  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var062h .  
VARIABLE LABELS var062h 'recode var062h'.  
EXECUTE .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var061 var062h var063 var064 var065 var066  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Fysieke belasting

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var073 var074 var075 var076 var077 var078 var079  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Geestelijke belasting

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var067 var068 var069 var070 var071 var072  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Arbeidsvoorwaarden/-condities

RECODE

```
var082  
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=SYSMIS) INTO var082h .  
VARIABLE LABELS var082h 'recode var082h'.  
EXECUTE .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var080 var081 var082h var083 var084  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Relatie met de leiding

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var034 var035 var036 var037 var038 var039  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Variabele: Tevredenheid

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var090 var091 var092 var093 var094 var095 var096 var097 var098  
var099 var100  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

****Variabele: Gezondheidsbeleving**

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var101 var102 var103 var104 var105 var106 var107 var108 var109  
var110 var111 var112  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```


Bijlage G: Factorladingen behorend bij de factoranalyses (1)

Tabel 1.1 Factorladingen van vier indicatoren voor de bereidheid

<i>Indicatoren behorend tot de bereidheid</i>	<i>Factor 1</i>
Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	.883
Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-.838
Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-.624
Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	.856
Eigenwaarde	2,602
R ²	0,65
Cronbach's α	0,814

Principale componenten analyse, N = 273

Tabel 1.2 Factorladingen van vier indicatoren voor het vermogen

<i>Indicatoren behorend tot het vermogen</i>	<i>Factor 1</i>
Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-.742
Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	.861
Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	.837
Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	.762
Eigenwaarde	2,573
R ²	0,64
Cronbach's α	0,813

Principale componenten analyse, N = 277

Tabel 1.3 Factorladingen van vijf indicatoren voor de taakverandering

<i>Indicatoren behorend tot de taakverandering</i>	<i>Factor 1</i>
Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken	.240
Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken	.807
Het veranderen van mijn taken levert problemen op	.910
Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	.832
Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd	-.321
Eigenwaarde	2,332
R ²	0,47
Cronbach's α	0,633

Principale componenten analyse, N = 278

Tabel 1.4 Factorladingen van vijf indicatoren voor de taakonduidelijkheid

<i>Indicatoren behorend tot de taakonduidelijkheid</i>	<i>Factor 1</i>
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	.729
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	.851
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	.721
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	.715
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	.686
Eigenwaarde	2,757
R ²	0,55
Cronbach's α	0,792

Principale componenten analyse, N = 278

Tabel 1.5 Factorladingen van vijf indicatoren voor de mate waarin het werk interessant is

<i>Indicatoren behorend tot de mate waarin het werk interessant is</i>	<i>Factor 1</i>
Mijn werk is gevarieerd	.828
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	.842
Mijn werk vereist creativiteit	.818
Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	.835
In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	.773
Eigenwaarde	3,357
R ²	0,67
Cronbach's α	0,878

Principale componenten analyse, N = 281

Tabel 1.6 Factorladingen van negen indicatoren voor de mate van autonomie in het werk

<i>Indicatoren behorend tot de mate van autonomie in het werk</i>	<i>Factor 1</i>
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	.732
Ik kan zelf het werktempo regelen	.780
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	.584
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	.672
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	.653
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	.616
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	-.516
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	.670
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	.674
Eigenwaarde	3,915
R ²	0,44
Cronbach's α	0,834

Principale componenten analyse, N = 272

Tabel 1.7 Factorladingen van zes indicatoren voor de contactmogelijkheden

<i>Indicatoren behorend tot de contactmogelijkheden</i>	<i>Factor 1</i>
Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	-.727
Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen	.663
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	.749
Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	.725
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	.586
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	-.658
Eigenwaarde	2,833
R ²	0,47
Cronbach's α	0,765

Principale componenten analyse, N = 276

Tabel 1.8 Factorladingen van vijf indicatoren voor de overlegmogelijkheden

<i>Indicatoren behorend tot de overlegmogelijkheden</i>	<i>Factor 1</i>
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	.740
Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	.572
Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	.803
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	.808
De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende	.558
Eigenwaarde	2,485
R ²	0,50
Cronbach's α	0,733

Principale componenten analyse, N = 279

Tabel 1.9 Factorladingen van zes indicatoren voor de relatie met de collega's

<i>Indicatoren behorend tot de relatie met de collega's</i>	<i>Factor 1</i>
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	.673
De verstandhouding met mijn collega's is goed	.738
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	.805
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	-.624
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	.745
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	-.590
Eigenwaarde	2,937
R ²	0,49
Cronbach's α	0,777

Principale componenten analyse, N = 274

Tabel 1.10 Factorladingen van vijf indicatoren voor het kwalificatiegebruik

<i>Indicatoren behorend tot het kwalificatiegebruik</i>	<i>Factor 1</i>
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	.783
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	.809
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	.733
Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	.666
Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	.645
Eigenwaarde	2,665
R ²	0,53
Cronbach's α	0,777

Principale componenten analyse, N = 275

Tabel 1.11 Factorladingen van zes indicatoren voor de taakeisen

<i>Indicatoren behorend tot de taakeisen</i>	<i>Factor 1</i>
Ik moet erg snel werken	.737
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	-.656
Ik moet extra hard werken	.818
Ik werk onder tijdsdruk	.728
Ik moet me in het werk haasten	.847
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	.664
Eigenwaarde	3,330
R ²	0,56
Cronbach's α	0,837

Principale componenten analyse, N = 271

Tabel 1.12 Factorladingen van zeven indicatoren voor de fysieke belasting

<i>Indicatoren behorend tot de fysieke belasting</i>	<i>Factor 1</i>
Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen	.893
Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken	.936
Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken	.913
Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen steeds dezelfde beweging moet maken	.365
Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend	.884
Mijn werk vereist veel lichaamskracht	.926
Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen	.823
Eigenwaarde	4,957
R ²	0,71
Cronbach's α	0,922

Principale componenten analyse, N = 273

Tabel 1.13 Factorladingen voor zes indicatoren voor de geestelijke belasting

<i>Indicatoren behorend tot de geestelijke belasting</i>	<i>Factor 1</i>
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	.744
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	.733
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	.810
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	.829
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	.774
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	.544
Eigenwaarde	3,328
R ²	0,56
Cronbach's α	0,828

Principale componenten analyse, N = 281

Tabel 1.14 Factorladingen van vijf indicatoren voor de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden

<i>Indicatoren behorend tot de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden</i>	<i>Factor 1</i>
Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe	.641
Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden	.653
Ik denk dat het loon in mijn bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven	-.577
In mijn werk bestaan er mogelijkheden om mijn werk op mijn privé-situatie af te stemmen	.471
De organisatie waarin ik werk biedt mij mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen	.585
Eigenwaarde	1,735
R ²	0,35
Cronbach's α	0,527

Principale componenten analyse, N = 264

Tabel 1.15 Factorladingen van zes indicatoren voor de relatie met de leiding

<i>Indicatoren behorend tot de relatie met de leiding</i>	<i>Factor 1</i>
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	.690
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	.789
Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	.804
De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	.864
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	.844
Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	.844
Eigenwaarde	3,916
R ²	0,65
Cronbach's α	0,890

Principale componenten analyse, N = 271

Tabel 1.16 Factorladingen van elf indicatoren voor de tevredenheid

<i>Indicatoren behorend tot de tevredenheid</i>	<i>Factor 1</i>
Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	.776
Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?	.526
Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?	.550
Bent u tevreden met waardering die u krijgt voor uw werk?	.711
Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	.744
Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?	.695
Bent u tevreden met uw salaris?	.456
Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?	.647
Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?	.697
Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	.476
Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	.675
Eigenwaarde	4,519
R ²	0,41
Cronbach's α	0,846

Principale componenten analyse, N = 269

Tabel 1.17 Factorladingen van twaalf indicatoren voor de gezondheidsbeleving

<i>Indicatoren behorend tot de gezondheidsbeleving</i>	<i>Factor 1</i>
Ik heb de afgelopen 12 maanden klachten gehad over:	
Pijn, ongemak of een stijf gevoel boven, midden of onder in de rug	.577
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in heupen of bovenbenen	.609
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in onderbenen en/of voeten	.501
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in mijn nek	.613
Pijn of een beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek	.575
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen, handen of vingers	.421
Ik ben vaak moe	.713
Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten (last van 'zenuwen')	.697
Ik heb regelmatig last van hoofdpijn	.642
Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan	.769
Ik heb regelmatig concentratieproblemen	.793
Ik heb de neiging dingen te vergeten	.684
Eigenwaarde	4,932
R ²	0.41
Cronbach's α	0,859

Principale componenten analyse, N = 270

Bijlage H: Syntaxen behorend bij de schaalconstructies

****Schaalconstructies:

***Schaal bereidheid:

```
COMPUTE Bereidheid = 10 - (MEAN(var001,var002h,var003h,var004) - 1) * 10 / 3
EXECUTE .
```

***Schaal vermogen:

```
COMPUTE Vermogen = (MEAN(var005h,var006,var007,var008) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal taakverandering:

```
COMPUTE Taakverandering = 10 - (MEAN(var009,var010,var011,var012,var013h) -
1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal taakonduidelijkheid:

```
COMPUTE Taakonduidelijkheid = (MEAN(var014,var015,var016,var017,var018) - 1)
* 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal interessant werk:

```
COMPUTE InteressantWerk = 10 - (MEAN(var051,var052,var053,var054,var055) - 1)
* 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal autonomie:

```
COMPUTE Autonomie = 10 - (MEAN(var019,var020,var021,var022,var023,var024
,var025h,var026,var027) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal contactmogelijkheden:

```
COMPUTE Contactmogelijkheden = 10 - (MEAN(var028h,var029,var030,var031,var032
,var033h) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal overlegmogelijkheden:

```
COMPUTE Overlegmogelijkheden = 10 - (MEAN(var046,var047,var048,var049,var050)
- 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```


***Schaal relatie met de collega's:

```
COMPUTE RelatieCollegas = 10 - (MEAN(var040,var041,var042,var043h,var044
,var045h) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal kwalificatiegebruik:

```
COMPUTE Kwalificatiegebruik = 10 - (MEAN(var056,var057,var058,var059,var060)
- 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal taakeisen:

```
COMPUTE Taakeisen = 10 - (MEAN(var061,var062h,var063,var064,var065,var066) -
1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal fysieke belasting:

```
COMPUTE FysiekeBelasting = 10 - (MEAN(var073,var074,var075,var076,var077
,var078,var079) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal geestelijke belasting:

```
COMPUTE GeestelijkeBelasting = 10 - (MEAN(var067,var068,var069,var070,var071
,var072) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal arbeidsvoorwaarden/ -condities:

```
COMPUTE Arbeidsvoorwaarden = 10 - (MEAN(var080,var081,var082h,var083,var084)
- 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal relatie met de leiding:

```
COMPUTE RelatieLeiding = 10 - (MEAN(var034,var035,var036,var037,var038
,var039) - 1) * 10 / 3 .
EXECUTE .
```

***Schaal tevredenheid:

```
COMPUTE Tevredenheid = 10 - (MEAN(var090,var091,var092,var093,var094,var095
,var096,var097,var098,var099,var100) - 1) * 10 / 4 .
EXECUTE .
```

***Schaal gezondheidsbeleving:

```
COMPUTE Gezondheidsbeleving = 10 - (MEAN(var101,var102,var103,var104,var105  
,var106,var107,var108,var109,var110,var111,var112) - 1) * 10 / 3 .  
EXECUTE .
```

Bijlage I: Tabellen met statistische maten

***Univariate statistiek:

**Berekening statistische maten:

Syntax:

DESCRIPTIVES

VARIABLES=Bereidheid Vermogen

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

Tabel 6.2 De berekening van statistische maten voor de endogene variabelen

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bereidheid door te werken	286	,00	10,00	4,6503	2,28747
Vermogen door te werken	286	,00	10,00	6,5035	1,89425
Valid N (listwise)	286				

Syntax:

DESCRIPTIVES

VARIABLES=Tevredenheid Gezondheidsbeleving

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

Tabel 6.3 De berekening van statistische maten voor de intermediërende variabelen

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Arbeidstevredenheid	287	1,82	10,00	6,6869	1,21665
Voorkomen gezondheidsproblemen	284	,00	10,00	2,0393	1,59560
Valid N (listwise)	283				

Syntax:

DESCRIPTIVES

VARIABLES=Taakverandering Taakonduidelijkheid InteressantWerk Autonomie
Contactmogelijkheden Overlegmogelijkheden RelatieCollegas
Kwalificatiegebruik
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

Tabel 6.4 De berekening van statistische maten voor de arbeidsinhoudelijke factoren

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Problematisch verloop taakverandering	286	,00	7,33	3,7929	1,29324
Mate van taakonduidelijkheid	284	,00	6,67	3,3756	1,35631
Mate waarin werk interessant van aard is	285	,67	10,00	6,7388	1,76281
Mate van autonomie	286	,00	10,00	5,6341	1,46158
Functionele contactmogelijkheden	284	1,11	10,00	6,2351	1,51439
Functionele overlegmogelijkheden	284	,00	10,00	5,6309	1,41546
Relatie met de collega's	284	3,33	10,00	7,2203	1,25184
Mate van kwalificatiegebruik	285	2,00	10,00	6,5181	1,47759
Valid N (listwise)	276				

Syntax:

DESCRIPTIVES

VARIABLES=Taakeisen FysiekeBelasting GeestelijkeBelasting
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

Tabel 6.5 De berekening van statistische maten voor de factoren behorend tot de arbeidsomstandigheden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Niveau taakeisen	284	1,11	10,00	5,1397	1,59658
Fysieke belasting	286	,00	10,00	3,4158	2,57165
Geestelijke belasting	286	3,33	10,00	6,2751	1,46768
Valid N (listwise)	282				

Syntax:

DESCRIPTIVES

VARIABLES=Arbeidsvoorwaarden

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

Tabel 6.6 De berekening van statistische maten voor een arbeidsvoorwaardelijke factor

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kwaliteit arbeidsvoorwaarden	287	1,33	9,33	5,7205	1,24621
Valid N (listwise)	287				

Syntax:

DESCRIPTIVES

VARIABLES=RelatieLeiding

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

Tabel 6.7 De berekening van statistische maten voor een factor behorend tot de arbeidsverhoudingen

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Relatie met de leiding	286	,00	10,00	6,4169	1,58156
Valid N (listwise)	286				

Bijlage J: Correlatiematrix

Correlations

		Bereidheid door te werken	Vermogen door te werken	Problematisch verloop taakverandering	Mate van taakonduidelijkheid	Mate waarin werk interessant van aard is	Mate van autonomie	Functionele contactmogelijkheden	Functionele overlegmogelijkheden	Relatie met de collega's	Mate van kwalificatiegebruik	Niveau taakeisen	Fysieke belasting	Geestelijke belasting	Kwaliteit arbeidsvoorwaarden	Relatie met de leiding	Arbeidstevredenheid	Voorkomen gezondheidsproblemen
Bereidheid door te werken	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	1	,238* ,000 286	-,106 ,073 286	-,008 ,887 284	,041 ,494 283	,058 ,329 286	-,107 ,072 284	,017 ,782 282	-,046 ,439 282	-,023 ,704 283	-,141* ,018 282	,140* ,018 284	-,127* ,033 284	-,027 ,650 285	,026 ,661 284	,062 ,299 285	-,078 ,190 282
Vermogen door te werken	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,238* ,000 286	1	-,478* ,000 286	-,159** ,007 284	-,198* ,001 283	,224* ,000 286	-,170* ,004 284	,151* ,011 282	,200** ,000 282	,238* ,000 283	-,232* ,000 282	-,408** ,000 284	-,078 ,189 284	-,309** ,000 285	-,264** ,000 284	-,343** ,000 285	-,432** ,000 282
Problematisch verloop taakverandering	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,106 ,073 286	-,478* ,000 286	1	-,294** ,000 284	-,194** ,001 283	-,277** ,000 286	-,220** ,000 284	-,249** ,000 282	-,199** ,001 282	-,261** ,000 283	,223** ,000 282	,180** ,002 284	,095 ,112 284	-,276** ,000 285	-,435** ,000 284	-,380** ,000 285	-,275** ,000 282
Mate van taakonduidelijkheid	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,008 ,887 284	-,159** ,007 284	,294** ,000 284	1	-,236** ,000 281	-,212** ,000 284	-,147* ,013 282	-,218** ,000 281	-,193** ,001 280	-,216** ,000 281	,120* ,044 280	,053 ,375 282	-,023 ,696 282	-,236** ,000 283	-,431** ,000 282	-,357** ,000 283	,175** ,003 280
Mate waarin werk interessant van aard is	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,041 ,494 283	,198** ,001 283	-,194** ,001 283	-,236** ,000 281	1	,165* ,006 283	,129* ,000 281	,357** ,000 283	,238** ,000 285	,641** ,000 283	,011 ,855 283	-,238** ,000 285	,471** ,000 285	,168** ,004 284	,323** ,000 285	,484** ,000 284	-,281** ,000 282
Mate van autonomie	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,058 ,329 286	,224** ,000 286	-,277** ,000 286	-,212** ,000 284	,165* ,006 283	1	,021 ,731 286	-,193** ,001 282	,093 ,119 282	,208** ,000 283	-,189** ,001 282	-,256** ,000 284	-,101 ,089 284	-,267** ,000 285	-,264** ,000 284	,387** ,000 285	-,179** ,003 282
Functionele contactmogelijkheden	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,107 ,072 284	-,170** ,004 284	-,220** ,000 284	-,147* ,013 281	,129* ,030 281	,021 ,731 284	1	,439** ,000 280	,480** ,000 281	,356** ,000 281	-,101 ,091 281	-,240** ,000 282	,057 ,343 282	,331** ,000 283	,353** ,000 282	,253** ,000 283	-,196** ,001 280
Functionele overlegmogelijkheden	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,017 ,782 282	,151** ,011 282	-,249** ,000 282	-,218** ,000 281	,357** ,000 283	,193** ,001 282	,439** ,000 280	1	,241** ,000 284	,459** ,000 283	-,047 ,430 282	-,173** ,003 282	,203** ,001 284	,341** ,000 283	,400** ,000 284	,429** ,000 283	-,240** ,000 280
Relatie met de collega's	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,046 ,439 282	-,199** ,001 282	-,261** ,001 280	-,236** ,000 280	-,212** ,000 283	-,218** ,000 282	-,193** ,000 280	-,216** ,000 284	1	,312** ,000 283	-,173** ,004 282	-,249** ,000 282	,042 ,483 284	,260** ,000 283	,264** ,000 284	,336** ,000 283	-,199** ,001 280
Mate van kwalificatiegebruik	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,023 ,704 283	-,232* ,000 283	-,408** ,000 283	-,236** ,000 281	-,216** ,000 285	,208** ,000 283	,356** ,000 281	,459** ,000 283	,312** ,000 283	1	,075 ,211 283	-,284** ,000 285	,430** ,000 285	,367** ,000 284	,359** ,000 285	,459** ,000 284	-,242** ,000 282
Niveau taakeisen	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,141* ,018 282	-,232** ,000 282	,223** ,000 282	-,120* ,044 280	,011 ,855 283	-,189** ,001 281	-,101 ,091 282	-,047 ,430 282	-,173** ,004 282	,075 ,211 283	1	,086 ,152 282	,443** ,000 284	-,168** ,004 283	-,238** ,000 284	-,277** ,000 283	,298** ,000 280
Fysieke belasting	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,140* ,018 284	-,408** ,000 284	,180** ,002 284	,053 ,375 282	-,238** ,000 283	-,256** ,000 284	-,240** ,000 282	-,173** ,003 282	-,249** ,000 282	-,284** ,000 283	,086 ,152 282	1	-,022 ,711 286	-,448** ,000 284	-,161** ,006 285	-,370** ,000 286	,334** ,000 282
Geestelijke belasting	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,127** ,033 284	-,078 ,189 284	,095 ,112 284	-,023 ,696 282	,471** ,000 285	-,101 ,089 284	,057 ,343 282	,203** ,001 284	,042 ,483 284	,430** ,000 285	,443** ,000 284	-,022 ,711 286	1	,024 ,687 285	-,025 ,677 286	-,051 ,392 285	,037 ,537 282
Kwaliteit arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,027 ,650 285	,309** ,000 285	-,276** ,000 285	-,236** ,000 283	,168** ,004 284	,267** ,000 285	,331** ,000 283	,341** ,000 283	,260** ,000 283	,367** ,000 284	-,168** ,004 283	-,448** ,000 286	,024 ,687 285	1	,393** ,000 285	,460** ,000 287	-,216** ,000 283
Relatie met de leiding	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,026 ,661 284	,264** ,000 284	-,435** ,000 284	-,431** ,000 282	,323** ,000 285	,264** ,000 284	,353** ,000 282	,400** ,000 284	,264** ,000 285	,359** ,000 284	-,238** ,000 284	-,161** ,006 284	-,025 ,677 286	,393** ,000 285	1	,565** ,000 286	-,285** ,000 282
Arbeidstevredenheid	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	,062 ,299 285	,343** ,000 285	-,380** ,000 285	-,357** ,000 283	,484** ,000 284	,387** ,000 285	,253** ,000 283	,429** ,000 283	,336** ,000 283	,459** ,000 284	-,277** ,000 283	-,370** ,000 286	-,051 ,392 285	,460** ,000 287	,565** ,000 285	1	-,453** ,000 283
Voorkomen gezondheidsproblemen	Pearson Correlatie Sig. (2-tailed) N	-,078 ,190 282	-,432** ,000 282	,275** ,000 282	,175** ,003 280	-,281** ,000 282	-,179** ,003 282	-,196** ,001 280	-,240** ,000 280	-,199** ,001 280	-,242** ,000 280	,298** ,000 280	,334** ,000 282	,037 ,537 282	-,216** ,000 283	-,285** ,000 282	-,453** ,000 283	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Bijlage K: Syntaxen behorend bij de samengestelde variabelen

***Factoranalyses

***Samengestelde variabele: Uitdagend werk

**Factoranalyse:

FACTOR

```
/VARIABLES var051 var052 var053 var054 var055 var056 var057 var058 var059  
var060 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS var051 var052 var053 var054 var055  
var056 var057 var058 var059 var060  
/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

**Betrouwbaarheidsanalyse:

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var051 var052 var053 var054 var055 var056 var057 var058 var059  
var060  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

**Schaalconstructie:

```
COMPUTE UitdagendWerk = 10 - (MEAN(var051,var052,var053,var054,var055,var056  
,var057,var058,var059,var060) - 1) * 10 / 3 .  
EXECUTE .
```

***Samengestelde variabele: Functionele samenwerkingsmogelijkheden

**Factoranalyse:

FACTOR

```
/VARIABLES var028 var029 var030 var031 var032 var033 var046 var047 var048  
var049 var050 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS var028 var029 var030 var031  
var032 var033 var046 var047 var048 var049 var050  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION .
```

****Betrouwbaarheidsanalyse:**

RELIABILITY

```
/VARIABLES=var028h var029 var030 var031 var032 var033h var046 var047 var048  
var049 var050  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL .
```

****Schaalconstructie:**

```
COMPUTE FunctioneleSamenwerkingsmogelijkheden = 10 - (MEAN(var028h,var029  
,var030,var031,var032,var033h,var046,var047,var048,var049,var050) - 1) * 10 /  
3 .  
EXECUTE .
```


Bijlage L: Factorladingen behorend bij de factoranalyses (2)

Tabel 1.1 Factorladingen van tien indicatoren voor de mate waarin het werk uitdagend is

<i>Indicatoren behorend tot de mate waarin het werk uitdagend is</i>	<i>Factor 1</i>
Mijn werk is gevarieerd	.737
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	.748
Mijn werk vereist creativiteit	.747
Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	.810
In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	.772
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	.671
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	.716
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	.651
Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	.547
Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	.583
Eigenwaarde	4,938
R ²	0,49
Cronbach's α	0,884

Principale componenten analyse, N = 273

Tabel 1.2 Factorladingen van elf indicatoren voor de functionele samenwerkingsmogelijkheden

<i>Indicatoren behorend tot de functionele samenwerkingsmogelijkheden</i>	<i>Factor 1</i>
Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	-.628
Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen	.513
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	.640
Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	.677
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	.612
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	-.519
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	.577
Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	.564
Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	.616
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	.637
De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende	.454
Eigenwaarde	3,813
R ²	0,35
Cronbach's α	0,802

Principale componenten analyse, N = 271

Bijlage M: Voorbeeld van een tekstuele uitvoer van Amos (1)

Notes for Group

The model is recursive.
Sample size = 288

Notes for Model

Computation of degrees of freedom:

Number of distinct sample moments:	44
Number of distinct parameters to be estimated:	37
Degrees of freedom (44-37):	7

Result:

Minimum was achieved
Chi-square (χ^2) = 7,619
Degrees of freedom (df)* = 7
Probability level (p)*** = ,367

*Number of degrees of freedom in the model = number of restrictions in the model**

**Number of restrictions in the model = number of relationships between two variables in the model of which the correlation coefficient is presumed to be 0.

***Level of nominal significance (α) = ,050

Bijlage N: Voorbeeld van een tekstuele uitvoer van Amos (2)

Estimates

Scalar Estimates

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:

	Estimate*	S.E.**	C.R.***	P****	Label
TEVREDENHEID <--- AUTONOMIE	.191	.039	4.887	***	
TEVREDENHEID <--- FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN	.119	.051	2.327	.020	
TEVREDENHEID <--- RELATIE MET DE COLLEGA'S	.104	.049	2.216	.034	
TEVREDENHEID <--- TAAKONDUIDELIJKHEID	-.126	.043	-2.946	.003	
TEVREDENHEID <--- UITDAGEND WERK	.270	.042	6.507	***	
TEVREDENHEID <--- TAAKVERANDERING	-.133	.046	-2.889	.004	

*Estimate = waarde van de partiële regressiecoëfficiënt β_k (ongestandaardiseerd)

**S.E. = waarde van de standaardfout $\sigma(\beta_k)$

***C.R. = waarde van de t-toetsingsgrootte

****P = waargenomen significantieniveau (tweezijdig)

Standardized Regression Weights:

	Estimate*/**
TEVREDENHEID <--- AUTONOMIE	.229
TEVREDENHEID <--- FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN	.112
TEVREDENHEID <--- RELATIE MET DE COLLEGA'S	.107
TEVREDENHEID <--- TAAKONDUIDELIJKHEID	-.141
TEVREDENHEID <--- UITDAGEND WERK	.326
TEVREDENHEID <--- TAAKVERANDERING	-.141

*Estimate = waarde van de partiële regressiecoëfficiënt β_k (gestandaardiseerd)

**Toetsingsprobleem: $H_0 =$ waarde van $\beta_k = 0$ in de populatie; $H_1 =$ waarde van $\beta_k \neq 0$ in de populatie

Squared Multiple Correlations:

	Estimate
BEREIDHEID	.000
TEVREDENHEID	.446

Sample Correlations:

	Estimate
RELATIE MET DE COLLEGA'S <---> TAAKVERANDERING	-.201
AUTONOMIE <---> RELATIE MET DE COLLEGA'S	.096
RELATIE MET DE COLLEGA'S <---> UITDAGEND WERK	.302
AUTONOMIE <---> FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN	.114
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> UITDAGEND WERK	.394
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> TAAKVERANDERING	-.275
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> RELATIE MET DE COLLEGA'S	.440
AUTONOMIE <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	-.212
AUTONOMIE <---> TAAKVERANDERING	-.277
AUTONOMIE <---> UITDAGEND WERK	.202
UITDAGEND WERK <---> TAAKVERANDERING	-.245
TAAKONDUIDELIJKHEID <---> UITDAGEND WERK	-.240
TAAKONDUIDELIJKHEID <---> TAAKVERANDERING	.293
RELATIE MET DE COLLEGA'S <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	-.191
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	-.209

Implied Correlations:

	Estimate
RELATIE MET DE COLLEGA'S <---> TAAKVERANDERING	-.201
AUTONOMIE <---> RELATIE MET DE COLLEGA'S	.096
RELATIE MET DE COLLEGA'S <---> UITDAGEND WERK	.302
AUTONOMIE <---> FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN	.114
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> UITDAGEND WERK	.394
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> TAAKVERANDERING	-.275
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> RELATIE MET DE COLLEGA'S	.440
AUTONOMIE <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	-.212
AUTONOMIE <---> TAAKVERANDERING	-.277
AUTONOMIE <---> UITDAGEND WERK	.202
UITDAGEND WERK <---> TAAKVERANDERING	-.245
TAAKONDUIDELIJKHEID <---> UITDAGEND WERK	-.240
TAAKONDUIDELIJKHEID <---> TAAKVERANDERING	.293
RELATIE MET DE COLLEGA'S <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	-.191
FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	-.209
BEREIDHEID <---> TAAKVERANDERING	.000
BEREIDHEID <---> UITDAGEND WERK	.000
BEREIDHEID <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	.000
BEREIDHEID <---> RELATIE MET DE COLLEGA'S	.000
BEREIDHEID <---> FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN	.000
BEREIDHEID <---> AUTONOMIE	.000

TEVREDENHEID <---> TAAKVERANDERING	- .381
TEVREDENHEID <---> UITDAGEND WERK	.521
TEVREDENHEID <---> TAAKONDUIDELIJKHEID	- .355
TEVREDENHEID <---> RELATIE MET DE COLLEGA'S	.336
TEVREDENHEID <---> FUNCTIONELE SAMENWERKINGSMOGELIJKHEDEN	.392
TEVREDENHEID <---> AUTONOMIE	.388
TEVREDENHEID <---> BEREIDHEID	.000