

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

*Een onderzoek in de sector Bos- en Natuurbeheer naar de invloed van
de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie
op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*

Sharon S.M. Casander

Studentnummer: 316013

Utrecht, oktober 2009

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Masterscriptie Sociologie

Master Arbeid, Organisatie & Management

Begeleider: Drs. L.F.J. Jetten

Tweede beoordelaar: Dr. P.H.J. Achterberg

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Woord vooraf

Op het werk *op zijn akker*, of thuis *achter de geraniums*? De vraag die in de titel, in deze gehele scriptie en in verschillende sociaal wetenschappelijke studies centraal staat, is of een werknemer zich voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd *in gelukkige omstandigheden* op het werk bevindt, of *zonder werk thuis zit*. In deze studie wordt deze keuze getracht te verklaren aan de hand van de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie van werknemers in de sector Bos- en Natuurbeheer.

Het onderwerp van deze scriptie heeft mij de afgelopen jaren zeer geboeid. Tijdens mijn Bachelor Management, Economie & Recht aan de Hogeschool Utrecht heb ik reeds overwogen een scriptie te schrijven over levensfasebewust personeelsbeleid. Nu ik tijdens mijn Master Arbeid, Organisatie & Management de kans kreeg een studie te verrichten naar de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, heb ik deze kans met beide handen aangegrepen. Mijn dank gaat in eerste instantie dan ook uit naar mijn begeleider Bert Jetten. Ik dank hem allereerst voor zijn introductie in deze interessante materie. Daarnaast dank ik hem voor zijn kundige begeleiding tijdens mijn gehele afstudeertraject. Aan de hand van zijn opbouwende kritiek heb ik de kans gekregen mijn scriptie op verschillende punten aan te scherpen.

Daarnaast gaat mijn dank uit naar Debbie Kamphuis van Staatsbosbeheer. Zij heeft mij in contact gebracht met Ad Bouma van Het Bosschap, waardoor ik tijdig mijn afstuderen kon starten. Ad Bouma heeft mij als secretaris van Het Bosschap goed wegwijs gemaakt in de sector Bos- en Natuurbeheer en waar nodig geholpen met het opstellen van de vragenlijst. Ook Diana Entken en Ron Adelaar van Natuurmonumenten wil ik hiervoor hartelijk danken. In dit rijtje mogen de vrolijke dames van het secretariaat van Het Bosschap niet ontbreken. Ik dank hen voor de verspreiding en de retournering van de vele vragenlijsten. Ook de medewerkers van de bij Het Bosschap aangesloten organisaties wil ik hartelijk danken voor hun medewerking aan de survey.

Ik wil mijn creatieve broer Duncan bedanken voor het ontwerpen van de omslag van het rapport. Een bijzonder woord van dank gaat daarnaast uit naar mijn moeder, Marja, die mijn (door)studeren mogelijk heeft gemaakt. Mijn moeder wil ik ook hartelijk danken voor het kritisch meelesen en het voorzien van commentaar van alle hoofdstukken. Maar ik bedank 'mutti' bovenal voor haar steun. Tenslotte wil ik mijn lieve vriendjes en

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

vriendinnetjes bedanken voor de plezierige afleiding tussen het studeren door, want ook dat heeft bijgedragen aan het ontstaan van de scriptie, zoals deze nu voor u ligt.

Ik hoop van harte dat deze studie bijdraagt aan een uitbreiding van de huidige sociaal wetenschappelijke kennis op het gebied van het vroegtijdige pensioneringsproces. Wellicht dat mede dankzij deze studie in de toekomst verklaard kan worden wie tot zijn 65^{ste} liever op het werk *op zijn akker* is, en wie liever thuis *achter de geraniums* zit.

Utrecht, oktober 2009

Sharon Casander

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	
1.1	Aanleiding onderzoek	9
1.2	Achtergrondinformatie	10
1.3	Maatschappelijke relevantie	12
1.4	Wetenschappelijke relevantie	16
1.5	Opbouw onderzoek	19
2.	Theoretisch kader	
2.1	Definiëring van de concepten	21
2.2	Theoretisch vertrekpunt	24
	2.2.1 <i>Politiek-economische benadering</i>	24
	2.2.2 <i>Human-capital benadering</i>	24
	2.2.3 <i>Levensloop benadering</i>	25
	2.2.4 <i>Tekortkomingen en alternatief</i>	25
2.3	Model Beehr	27
2.4	Probleemstelling en onderzoeksvragen	29
2.5	Centrale determinanten en hypothesen	30
	2.5.1 <i>Verhouding tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid</i>	30
	2.5.2 <i>Verhouding tussen de financiële situatie en de bereidheid</i>	33
	2.5.3 <i>Verhouding tussen de thuissituatie en de bereidheid</i>	39
	2.5.4 <i>Verhouding tussen de interactievariabelen en de bereidheid</i>	43
3.	Onderzoeksopzet	
3.1	Onderzoeksbenadering	46
3.2	Onderzoekspopulatie en steekproef	47
3.3	Dataverzameling	49
3.4	Operationalisering	51
	3.4.1 <i>Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd</i>	52
	3.4.2 <i>Arbeidstevredenheid</i>	52
	3.4.3 <i>Financiële situatie</i>	53
	3.4.4 <i>Thuissituatie</i>	58
	3.4.5 <i>Gezondheidsbeleving</i>	60

3.5	Validiteit en betrouwbaarheid	61
3.5.1	<i>Validiteit</i>	61
3.5.2	<i>Betrouwbaarheid</i>	68
3.6	Anonimiteit en vertrouwelijkheid	70
3.7	Constructie van de geconstrueerde variabelen	71
4.	Beschrijvende statistiek	
4.1	Centrale variabelen	73
4.2	Achtergrond kenmerken	75
5.	Resultaten	
5.1	Toetsing hoofdhypothesen	77
5.1.1	<i>Toetsing hypothesen 1, 2 en 3</i>	77
5.1.2	<i>Toetsing hypothesen 4 en 5</i>	84
5.2	Toetsing deelhypothesen	89
5.3	Conclusie resultaten	92
6.	Conclusie	
6.1	Beantwoording onderzoeksvragen	94
6.2	Beantwoording probleemstelling	97
6.3	Bijdrage aan de wetenschap	97
6.3.1	<i>Bevestiging van de theorie</i>	98
6.3.2	<i>In twijfel trekken van de theorie</i>	99
6.3.3	<i>Aanvulling op de theorie</i>	101
6.4	Reflectie op het onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek	103
6.4.1	<i>Kanttekening en aanbeveling 1</i>	103
6.4.2	<i>Kanttekening en aanbeveling 2</i>	105
6.4.3	<i>Kanttekening en aanbeveling met betrekking tot de verbanden</i>	105
6.4.3.1	<i>Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de invloed van de arbeidstevredenheid</i>	106
6.4.3.2	<i>Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de invloed van de financiële situatie</i>	107
6.4.3.3	<i>Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de invloed van de thuissituatie</i>	107
6.4.3.4	<i>Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de indirecte invloed van de financiële situatie</i>	110
6.5	Slotsom	111

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

7.	Samenvatting	113	
8.	Literatuurlijst	119	
9.	Bijlagen		
	Bijlage I	Vragenlijst	127
	Bijlage II	Kenmerken respondenten	136
	Bijlage III	Beantwoording vraag 22.1 vragenlijst	138

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

1. Inleiding

Dit onderzoek start met een inleiding. Deze inleiding is van belang omdat hierin de basis van het onderzoek uiteengezet wordt. Gestart wordt met een korte uitleg van de aanleiding van dit onderzoek. Vervolgens wordt in de tweede paragraaf globaal enige achtergrondinformatie behandeld die relevant is voor deze studie. De maatschappelijke en de wetenschappelijke relevantie van deze studie komen achtereenvolgens in de paragrafen drie en vier van dit hoofdstuk naar voren. In de laatste paragraaf vindt u tenslotte de opbouw van dit onderzoek.

1.1 Aanleiding onderzoek

In vroege tijden werkte het merendeel van de mensen door tot hun dood of verliet de arbeidsmarkt omdat zij vanuit gezondheidsproblemen écht niet meer in staat waren te werken. Alleen de rijke elite kon het zich veroorloven eerder te stoppen met werken om te rentenieren. Met de opkomst van de industriële samenleving en de ontstane verzorgingsstaat met zijn arrangementen, werd het voor ouderen mogelijk om vóór het overlijden de arbeidsmarkt te verlaten. Vandaag de dag wordt dit recht als vanzelfsprekend beschouwd. Tegenwoordig verlaten dagelijks veel mensen om verschillende redenen de arbeidsmarkt. De belangrijkste redenen waardoor oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten zijn werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en (vervroegde) pensionering. Deze studie staat in het teken van het vervroegde pensioneringsproces. Aan de hand van dit onderzoek wordt getracht de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verklaren. Dit thema is de laatste jaren steeds hoger op de agenda van werkgevers, politici en wetenschappers geplaatst.

Werkgevers zien de gemiddelde leeftijd van hun personeel mettertijd stijgen. De uitstroom van een groot percentage van het personeelsbestand komt steeds dichterbij. Deze uitstroom van oudere werknemers gaat gepaard met het verlies aan kennis en ervaring. Het levensfasebewust personeelsbeleid wordt dan ook in toenemende mate door werkgevers toegepast. In de politiek heerst al langere tijd het bewustzijn dat de vergrijzing en de ontgroening verschillende negatieve gevolgen met zich meebrengen. De levensloopregelingen, het pensioen, de ouderdom en de vergrijzing en ontgroening in het algemeen, staan al een aantal jaar ter discussie. Met name de politieke discussie over een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar, brengt met zich mee dat dit onderwerp leeft. Tenslotte hebben de vergrijzing, de ontgroening en de daarmee gepaard gaande ontwikkelingen verschillende wetenschappers bewogen tot het verrichten van onderzoek.

Drie sociologiestudenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (*De Frel, 2008; Roobol, 2009; De Zoete, 2008*) hebben reeds een studie verricht naar de factoren die bepalend zijn voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De uitkomsten hebben tot nog toe echter een onvoldoende bevredigend antwoord gegeven op de vraagstelling welke factoren de bereidheid tot doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd bepalen. In dit onderzoek wordt daarom verder gezocht naar determinanten van deze bereidheid. De verklarende factoren die in dit onderzoek centraal staan, zijn de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie. Over de invloed van de factor arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, zijn sociale wetenschappers het namelijk nog niet geheel met elkaar eens. Met betrekking tot de invloed van de financiële situatie en de thuissituatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd liggen de sociale wetenschappers wel op één lijn. Er is echter nog geen wetenschappelijk onderzoek verricht naar de invloed van de financiële situatie en de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In het theoretisch kader van deze studie, hoofdstuk twee, wordt de relevantie van de keuze voor deze factoren nauw uiteengezet.

1.2 Achtergrondinformatie

Alvorens inhoudelijk op het thema van dit onderzoek in te gaan, is het relevant enige achtergrondinformatie met betrekking tot het Nederlandse pensioenstelsel te schetsen. Binnen het Nederlandse pensioensysteem worden drie pijlers onderscheiden. In 1957 is de Algemene Ouderdomswet (AOW) ingevoerd. Een medewerker bereikt vandaag de dag zijn AOW-leeftijd met 65 jaar. Op 65-jarige leeftijd heeft iedere Nederlander recht op een uitkering op grond van de AOW. De eerste pijler wordt gefinancierd op basis van het omslagstelsel en belastingopbrengsten (*Van 't Hul et al., 1995: 31; Schils, 2006: 4*).

Tot halverwege de jaren zeventig was het pensioen een gegeven waar iedere medewerker op een vastgestelde datum en tijdstip en met een vastgesteld inkomen aan begon. Eind jaren zeventig van de vorige eeuw, werd het vervroegd uittreden (VUT) geïntroduceerd. De vanzelfsprekendheid die medewerkers hadden bij hun pensionering bleef gehandhaafd. Het verschil werd echter dat uittreding eerder plaatsvond. Zowel het pensioen als de VUT hadden een vaststaand collectief karakter waardoor onzekerheden en keuzen beperkt bleven (*Henkens & Van Solinge, 2003: Voorwoord*). Het doel van de VUT-regeling was in eerste instantie tweeledig. Allereerst was een afname van het aantal werkenden gewenst. Daarnaast werden met de VUT-regeling (doorstroom)mogelijkheden voor jongeren gecreëerd. De VUT-regeling werd in de praktijk echter in toenemende mate gebruikt om eerder te kunnen stoppen met werken. De regeling wordt, evenals de

AOW-uitkering, gefinancierd aan de hand van het omslagstelsel: financiële bijdragen van zowel werkgevers als werknemers worden in een fonds samengebracht. In tegenstelling tot het pensioen is de uitkering van de VUT niet afhankelijk van het arbeidsverleden van de medewerker. De hoogte van de VUT-uitkering is met name afhankelijk van het laatst verdiende loon ("*VUT-regeling*", *n.d.*).

Anno 2009 zijn verschillende zaken veranderd. De meeste VUT-regelingen hebben plaatsgemaakt voor verschillende flexibele (pre)pensioenregelingen. Naast de AOW kent het Nederlandse pensioenstelsel momenteel aanvullende of arbeidspensioenen (tweede pijler). De tweede pijler wordt gefinancierd op basis van het kapitaaldeckingsstelsel en wordt beheerd op sector- of bedrijfsniveau. Deze aanvullende pensioenen vallen veelal onder de arbeidsvoorwaarden en worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer. Werkgever en werknemer zijn primair verantwoordelijk voor de totstandkoming van de pensioenregeling en de inhoud daarvan. Binnen de Nederlandse en internationale wet- en regelgeving zijn de werkgever en werknemer vrij om de inhoud van de pensioenregeling te bepalen. Zo mogen werkgever en werknemer samen de ingangsdatum en de variabiliteit daarvan bepalen (*SER, 2006: 76-77*). Tenslotte kunnen Nederlandse gepensioneerden naast de eerste twee pijlers te maken krijgen met de zogenaamde derde pijler. Deze derde pijler staat voor private pensioenregelingen (individuele regelingen) zoals lijfrentes. Het bezit van een huis en eigen vermogen behoren feitelijk ook tot deze derde pijler (*Schils, 2006: 4*). De huidige regelingen brengen met zich mee dat het tijdstip waarop gestopt wordt met werken direct en blijvend van invloed is op het inkomen dat de gepensioneerde geniet (*Henkens & Van Solinge, 2003: Voorwoord*). Het Nederlandse pensioen¹ kan beschouwd worden als een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. Bij het verlaten van de arbeidsmarkt verschaft het pensioen inkomen voor de uittreeders (*Van 't Hul et al., 1995: 27*).

De demografische ontwikkelingen geven aanleiding om het vervroegd uittreden te ontmoedigen. Vanaf 1 januari 2006 is dan ook de 'Nieuwe wet VUT/prepensioen/levensloop' ingevoerd. Aan de hand van deze wet zijn de fiscale voordelen van de VUT en het prepensioen afgeschaft. De premies van de VUT-regeling zijn vanaf 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010 voor de helft aftrekbaar. Na deze periode zijn de VUT-premies in zijn geheel niet meer aftrekbaar². De heffing van de werkgeversbijdrage stijgt in eerdergenoemde perioden eveneens van 26 naar 52 procent.

¹ *Het inkomen op basis van de Algemene nabestaandenwet geldt niet als inkomen. Inkomen uit eigen vermogen wordt eveneens niet gerekend tot het pensioen (Bruggink, 2007: 54).*

² *Voor personen die vóór 31 december 2004 55 jaar en ouder zijn, en personen die reeds op 1 januari 2006 met de VUT waren, blijft de VUT-regeling onveranderd ("*VUT-regeling*", *n.d.*).*

De fiscale voordelen van de VUT-regeling zijn met de nieuwe regeling niet meer van toepassing omdat de overheid het langer doorwerken wil stimuleren. Het achterliggende doel is dat het sociale zekerheidsstelsel ook op lange termijn houdbaar blijft. Er zijn echter meer gunstige alternatieven voor een werknemer om vervroegd uit te treden ("*VUT-regeling*", *n.d.*):

- Het vervroegd in laten gaan van het 65+ pensioen. Dit brengt echter met zich mee dat de uitkering relatief laag ligt;
- Het opnemen van het levenslooptegoed;
- Gebruikmaking van het 40-deelnemingsjarenpensioen³.

Een medewerker heeft naast de mogelijkheid om volledig (vervroegd) met pensioen te gaan, het recht om gedeeltelijk vervroegd uit te treden. In dit onderzoek wordt deze vorm van uittreding buiten beschouwing gelaten.

1.3 Maatschappelijke relevantie

Zoals uit paragraaf 1.1 blijkt, is het thema van deze studie relevant voor onder andere organisaties en de politiek. Het thema van de vergrijzing en ontgroening verwerft een steeds hogere plaats op de agenda van zowel politici als werkgevers. Daarnaast betreft het een thema waar iedere burger vroeg of laat mee te maken krijgt.

Voor een organisatie kan de veroudering van het personeelsbestand verscheidene gevolgen met zich meebrengen. Remery, Henkens, Schippers en Ekamper (2001) hebben in 2000 onder werkgevers met een personeelsbestand van tien of meer werknemers een survey uitgezet ($N=1019$). In de vragenlijst van deze survey is onder andere bevraagd wat de werkgever als verwachte gevolgen ziet van de stijgende gemiddelde leeftijd van het personeel. Opvallend resultaat van deze survey is onder andere dat 73 procent van de werkgevers het (zeer) waarschijnlijk acht dat de arbeidskosten toenemen. Een ander opvallend resultaat is dat slechts 7 procent van de ondervraagde werkgevers het (zeer) onwaarschijnlijk vindt dat de productiviteit zal stijgen. Oftewel, werkgevers hebben over het algemeen het gevoel dat ouderen duurder zijn, terwijl ze even, of wellicht minder productief zijn dan hun jongere, goedkopere collega's. Het merendeel van de werkgevers verwacht daarentegen dat het kennis- en ervaringsniveau zal stijgen; 55 procent van de werkgevers acht dit (zeer) waarschijnlijk (Remery et al., 2001: 30). Een ander opvallend resultaat uit het onderzoek van Remery en collega's (2001: 37) is dat organisaties (nog)

³ *Wanneer een werknemer minimaal 40-deelnemingsjaren heeft, kan hij/zij zijn/haar pensioen, wanneer dit minder dan 70 procent van het loon bedraagt, aanvullen tot 70 procent van het inkomen. Het gaat hierbij om een levenslange aanvulling van het ouderdompensioen ("Soorten pensioen", *n.d.*).*

niet de urgentie ervaren om *zelf* te anticiperen op de naderende *grijze golf*. Dit is een opvallend gegeven gezien het feit dat organisaties met medewerkers van vijftig jaar en ouder, in tien jaar een aanzienlijk deel van hun personeel, en dus hun kennis en ervaringen, zien vertrekken (*Henkens & Van Solinge, 2003: 13*).

In de politiek zijn de vergrijzing, de ontgroening en de daarmee gepaard gaande problemen en uitdagingen al langere tijd onderwerp van gesprek en aanleiding tot beleidsverandering. Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) heeft onderzocht dat Nederland op 1 januari 2000 3,7 miljoen 55-plussers kende (23 procent van de totale bevolking). Naar verwachting stijgt dit aantal tot circa 6 miljoen in 2030 (35 procent van de totale bevolking). Dit houdt een stijging van maar liefst 60 procent in (*Verzijden & Fransen, 2004: 1; Wiggers, 2003: 3*). Voor de vergrijzing en ontgroening zijn globaal gezien twee oorzaken aan te wijzen. Allereerst is de levensverwachting van burgers binnen de Europese Unie aanzienlijk gestegen (*Van 't Hul et al., 1995: 7*). In de periode tussen 1960 en 1999 is de levensverwachting van de vrouw met zeven, en die van de man met acht jaar gestegen. Ten tweede is het aantal geboorten in onder andere Nederland de afgelopen veertig jaar geleidelijk afgenomen. Dit afnemende geboorteaantal tot onder het vervangingsniveau, vormt samen met de toegenomen levensduur de oorzaak van vergrijzing en ontgroening. Gelijk met het toenemende aandeel ouderen, neemt de potentiële beroepsbevolking in de (nabije) toekomst met circa 10 procent af. Dit is een verschijnsel dat zich nog niet eerder in Nederland heeft voorgedaan (*Wiggers, 2003: 3*).

Bruggink (*2007: 54-55*) heeft onderzoek verricht onder Nederlanders die in de jaren 2001 tot en met 2003 de arbeidsmarkt wegens pensionering hebben verlaten. Bruggink stelt in zijn artikel dat een stijgende lijn waarneembaar is in het aantal mensen dat door de jaren heen met pensioen gaat. In 2001 gingen bijna 55 duizend personen met pensioen. In 2002 liep dit aantal op tot 61 duizend. In 2003 kwamen hier nog eens duizend gepensioneerden bij. Bruggink verwacht op basis van de Nederlandse demografie dat het aantal werknemers dat jaarlijks met pensioen gaat in de komende jaren verder zal toenemen. Als hoofdreden geeft hij hiervoor de nadering van de zogenaamde *babyboomgeneratie* tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast leidt volgens Bruggink de toenemende arbeidsmarktparticipatie op termijn tot een verhoogd aantal mensen dat met pensioen gaat.

Tot eind jaren zestig van de vorige eeuw werkte een aanzienlijk deel van de mannen (circa 90 procent) door tot en met het 65^{ste} levensjaar. 25 Procent van de mannen werkte zelfs na zijn 65^{ste} door. Vanaf het eind van de jaren zestig nam de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers, met name door de verslechterde economische situatie, sterk af (*Wiggers, 2003: 103*). Het grootste percentage werknemers dat met pensioen gaat is tussen de 55 en 65 jaar oud. Bruggink (*2007: 55*) heeft zoals gezegd onderzoek verricht onder pensioengangers in de jaren 2001-2003. In deze periode gingen de meeste werknemers op zestigjarige leeftijd met pensioen. De mediaan en de gemiddelde pensioenleeftijd vielen in de periode 2001-2003 samen op zestig jaar. Ongeveer een kwart van de mensen was op de dag van het pensioen 58 jaar of jonger.

Niet alleen de leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan is gedaald. Mensen lijken in afnemende mate bereid te zijn door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Jettinghof en Smulders (*2008: 96*) hebben onderzoek verricht aan de hand van een representatieve steekproef van meer dan 23.000 werknemers. Uit dit onderzoek blijkt dat slechts 20 procent van de ondervraagden bereid is door te werken tot zijn/haar 65^{ste}. Deze cijfers verschillen echter per bedrijfssector (*Centraal Bureau voor de Statistiek, 2006*).

De vergrijzing en ontgroening brengen, wanneer het huidige patroon van vervroegde uittreding door de babyboomgeneratie gehandhaafd blijft, een tekort aan personeel met zich mee. De vergrijzing en ontgroening leiden er daarnaast toe dat de druk op de ouderdomsvoorzieningen geaccentueerd wordt. Aangezien de Nederlandse pensioenregelingen zijn gebaseerd op het omslagstelsel, komen de lasten direct op de schouders te liggen van de relatief kleine groep werkenden. De verhouding actieven-inactieven dreigt immers uit balans te geraken. De sociale zekerheidsregelingen raken hierdoor hoogstwaarschijnlijk overbelast, wat tot gevolg heeft dat in verschillende sectoren een tekort aan arbeidskrachten ontstaat. Daarnaast lopen de kosten voor de gezondheidszorg als gevolg van de vergrijzing en de ontgroening mogelijk op. Het is echter zo dat de babyboomgeneratie tot op heden de meest welvarende, gezonde en hoogst opgeleide generatie is. De babyboomgeneratie bevindt zich in een positie om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden die de toegenomen levensverwachting en de toegenomen welvarendheid met zich meebrengen. Desalniettemin blijft het een feit dat de gezondheid met de jaren afneemt (*Cooreman, 2003: 2, 4*).

De Nederlandse pensioenregelingen zijn dus gebaseerd op het omslagstelsel. Maar ongeacht het stelsel dat gehanteerd wordt, zal er overdracht van middelen moeten

plaatsvinden die met name in de toekomst aanzienlijk wordt. Een grote arbeidsdeelname is daardoor van belang. De leeftijd waarop mensen uittreden is dan ook bepalend voor de verhouding actieven-inactieven. Wanneer veel mensen op de arbeidsmarkt participeren, kan de druk op de werkenden tot een minimum beperkt worden (*Cooreman, 2003: 5*). Het probleem is echter dat ook op het gebied van de arbeidsdeelname de afgelopen jaren een verschuiving is opgetreden. De studietijd van jongeren is de laatste decennia verlengd. Werknemers betreden daardoor op latere leeftijd de arbeidsmarkt. Daarnaast is zoals gezegd de leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten gedaald (*Henkens & Van Solinge, 2003: 8*).

Gezien de toenemende vergrijzing en ontgroening in de Nederlandse samenleving, creëert bovenstaande een ongunstige situatie. Het is juist wenselijk als mensen langer doorwerken, zodat het tekort aan arbeidskrachten en de daarmee gepaard gaande stijgende kosten van het socialezekerheidsstelsel enigszins beperkt blijven. De Sociaal Economische Raad (*SER, 2006: 19*) verwacht dat de bereidheid om door te werken tot, en na de pensioengerechtigde leeftijd in de toekomst toeneemt. Als verklarende factoren worden hiervoor de toenemende levensverwachting en de daarmee gepaard gaande verlenging van de periode van gezonde, actieve ouderdom aangewezen. Hierdoor is een groeiende groep ouderen in de toekomst in staat om langer door te werken. Ook Verzijden en Franssen (*2004*) verwachten dat de actieven-inactieven-balans rond 2050 weer enigszins in evenwicht komt. De vergrijzing en ontgroening lijken dus een tijdelijk karakter te hebben. Dit maakt de problematiek omtrent dit thema echter niet minder relevant.

Resumerend kan gesteld worden dat het proces van demografische verschuivingen een aaneenschakeling van gevolgen met zich meebrengt: de levensverwachting neemt toe en het aantal geboortes neemt af. De babyboomgeneratie nadert de pensioengerechtigde leeftijd of is reeds met pensioen, terwijl de potentiële beroepsbevolking in omvang afneemt. Het aantal mensen dat met pensioen gaat is de afgelopen jaren eveneens gestegen en gaat naar verwachting verder stijgen. De leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan daalt en de bereidheid om langer door te werken neemt eveneens af. Deze ontwikkelingen tezamen leiden ertoe dat de sociale zekerheid, de pensioenen en de zorg onbetaalbaar dreigen te worden. De bevordering van de arbeidsmarktparticipatie, en het langer doorwerken van ouderen is momenteel meer dan gewenst. Dit thema is dan ook maatschappelijk relevant en interessant voor zowel politici, werkgevers, (toekomstige) werknemers, en uitkeringsgerechtigden. Op basis van dit onderzoek kunnen inzichten verworven worden in de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer in de toekomst bekend is welke factoren hiervoor

bepalend zijn, kan beleid opgesteld worden dat de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bevordert. Dit is echter niet het hoofddoel van deze studie. Dit onderzoek dient er namelijk in eerste instantie toe om de huidige (sociaal) wetenschappelijke kennis op het gebied van vroegtijdige pensionering uit te breiden.

1.4 Wetenschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie kan een doel an sich zijn voor de start van een onderzoek. In de wetenschap is het maatschappelijke belang echter ondergeschikt aan de wetenschappelijke relevantie. De wetenschappelijke relevantie van een onderzoek is in de (sociale) wetenschappen dan ook een vereiste. Een onderzoek dient bij te dragen aan de ontwikkeling van de (sociale) wetenschap. Deze bijdrage kan op verschillende wijzen vorm krijgen. In deze paragraaf wordt uiteengezet op welke wijze deze studie de sociaal wetenschappelijke kennis op het terrein van het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd aanvult en bekritiseert.

Om goed om te kunnen gaan met de vergrijzing en ontgroening is van belang te beschikken over (wetenschappelijke) kennis omtrent dit onderwerp. Zo is het onder andere van belang te weten op welke leeftijd mensen gemiddeld uittreden. Daarnaast, en dat is in veel mindere mate bekend, is van belang te achterhalen wat de determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zijn.

Verschillende wetenschappelijke disciplines waaronder de economie, de sociologie en de (arbeids)psychologie, houden zich bezig met de factoren die de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bepalen. Deze disciplines werken allen vanuit eigen invalshoek. Empirisch economisch onderzoek legt de focus hoofdzakelijk op het financiële aspect. Het gaat daarbij om de invloed van de financieel economische beperkingen op het arbeidsmarktgedrag. Vanuit economische invalshoek wordt het (vervroegd) uittreden veelal gezien als een arbeidsaanbodbeslissing: er wordt door werknemers een balans opgesteld met aan de ene zijde het arbeidsinkomen, en aan de andere zijde de vrije tijd. Werknemers besluiten te stoppen met werken wanneer de *opbrengst* van het uittreden verhoudingsgewijs groter is dan de *opbrengst* van het blijven werken (*Groot & Heyma, 2004: 12*). In economisch onderzoek wordt daarnaast aandacht besteed aan niet-economische factoren zoals gezondheid, thuissituatie, kenmerken van de baan (*Henkens & Van Solinge, 2003: 19-20*). In sociologisch onderzoek wordt vaak de relatie gelegd tussen sociale stratificatie en de maatschappelijke organisatie van arbeid (*Henkens & Van Solinge, 2003: 20*). In de (arbeids- en organisatie)psychologie wordt het uittreden niet opgevat als een eenmalige gebeurtenis, maar meer als een geheel proces. Centraal in de psychologische invalshoek

staan dan ook de psychologische processen voorafgaande aan de uittreding zelf. Subjectieve kenmerken staan centraal, de structurele kenmerken zoals sekse, etniciteit en opleidingsniveau spelen in dergelijk onderzoek duidelijk een ondergeschikte rol (*Henkens & Van Solinge, 2003: 20*). Uit bovenstaande blijkt dat onderzoek naar de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in verschillende wetenschappelijke disciplines aandacht verkrijgt. Dit gegeven maakt voorliggend onderzoek echter niet direct wetenschappelijk relevant.

Henkens en Van Solinge (2003), Wiggers (2003) en verschillende andere wetenschappers hebben reeds interessante empirische studies verricht naar een aantal determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Zoals in paragraaf 1.1 reeds is beschreven, hebben ook drie sociologiestudenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (*De Frel, 2008; Roobol, 2009; De Zoete, 2008*) onderzoek verricht naar de factoren die bepalend zijn voor de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit deze onderzoeken zijn echter nog geen determinanten naar voren gekomen welke deze bereidheid verklaren.

De Frel (2008) heeft in zijn studie onder andere onderzocht of er een (positief) verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid van werknemers en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Frel (2008: 31) stelde in zijn onderzoek onder andere de volgende hypothese op: *'Mensen met een hoge mate van arbeidssatisfactie zijn eerder bereid om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken'*. Deze hypothese is opgesteld op basis van een literatuurstudie. Na een survey afgenomen te hebben is deze hypothese echter verworpen. Dit lijkt op het eerste gezicht een opvallende bevinding. Op basis van common sense kan verwacht worden dat er wel degelijk een verband bestaat tussen arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Toch strookt de conclusie van De Frel met de empirische bevindingen van onder andere Schmitt en McCune (1981). Zij stellen namelijk dat arbeidstevredenheid geen sterke invloed uitoefent op de keuzen omtrent het moment van uittreden. Ook Adams (1999) toont aan dat er geen significant verband bestaat tussen arbeidstevredenheid en het tijdstip van uittreding van oudere werknemers. Toch lijken sociale wetenschappers op basis van empirisch onderzoek vaker te concluderen dat de arbeidstevredenheid wel degelijk een determinant van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is. Verschillende wetenschappers pretenderen namelijk dat er sprake is van een positief verband (*Fisher & Herrick, 2002; Reitzes, 1998; Taylor & Shore, 1995*). Dit houdt in dat naarmate een werknemer meer arbeidstevreden is, de persoon meer bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De resultaten die sociale wetenschappers naar voren

brengen over de relatie tussen arbeidstevredenheid en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd lijken hiermee niet consistent. Gegeven deze discrepantie tussen de verschillende wetenschappelijke kennis, is het goed te achterhalen wat de invloed van de arbeidstevredenheid exact is. In deze studie worden de concepten 'arbeidstevredenheid' en 'bereidheid' op dezelfde wijze geoperationaliseerd als De Frel (2008) in zijn studie heeft gedaan. Op basis van voorliggend empirische onderzoek wordt in eerste instantie dus onderzocht welke onderzoekers het in de tweestrijd bij het rechte eind lijken te hebben. De aard en de sterkte van dit verband worden in dit onderzoek daarnaast nauw uiteengezet. Daarnaast is het echter interessant, en bovenal wetenschappelijk relevant, te achterhalen op welke wijze (direct/indirect) de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd al dan niet bestaat.

Op basis van bestaande wetenschappelijke onderzoeken kan gesteld worden dat er een verband bestaat tussen de financiële situatie van een werknemer en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Bruinshoofd & Grob, 2005; Henkens & Siegers, 1991; Heyma, 2001). Wetenschappers concluderen op basis van empirisch onderzoek daarnaast dat de thuissituatie van een werknemer eveneens een determinant is van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Gustman & Stienmeier, 2000; Hamada & Kato, 2007; Smith & Moen, 1998). In tegenstelling tot de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, lijken de onderzoekers wat betreft de invloed van de concepten 'financiële situatie' en 'gezinsituatie' wèl eenduidig te zijn. Logischerwijs wordt dan ook verwacht dat dit onderzoek, voor wat betreft de directe invloed van de concepten afzonderlijk op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, dan ook geen nieuwe bevindingen met zich meebrengt. De bevestiging van de bevindingen zijn echter wel vereist om te achterhalen wat de daadwerkelijke invloed is van de arbeidstevredenheid op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In dit onderzoek wordt namelijk onderzocht op welke wijze de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Onderzocht wordt of de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid verklaard kan worden aan de hand van de invloed van de financiële situatie en de thuissituatie op dit verband. Zowel de wijze waarop de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, als de aard en de sterkte van deze relatie, zorgen voor een nieuw wetenschappelijk inzicht. Tot op heden is nog geen wetenschappelijk onderzoek verricht naar het effect van deze interactie-

effecten op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit maakt dit onderzoek niet alleen maatschappelijk, maar bovenal wetenschappelijk relevant omdat het tot doel heeft de sociaal wetenschappelijke kennis aan te vullen en/of te bekritisieren.

1.5 Opbouw onderzoek

In het tweede hoofdstuk van dit onderzoek wordt het theoretisch kader uiteengezet. Na de conceptualisering van de concepten, wordt het theoretische vertrekpunt van deze studie uiteengezet. Vervolgens worden de factoren en de variabelen, die de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd beïnvloeden, behandeld. Op basis daarvan kunnen de probleemstelling, de onderzoeksvragen en het conceptueel model opgesteld worden. Deze worden eveneens in het tweede hoofdstuk van deze studie behandeld. Hoofdstuk drie bevat de onderzoeksopzet. Dit hoofdstuk wordt gestart met de gehanteerde onderzoeksbenadering. De populatie en de steekproef worden in de tweede paragraaf behandeld, waarna in paragraaf 3.3 in wordt gegaan op de dataverzameling. Vervolgens worden de variabelen meetbaar gemaakt. In de vijfde paragraaf van hoofdstuk twee wordt uiteengezet op welke wijze de validiteit en de betrouwbaarheid binnen dit onderzoek zijn gewaarborgd. In paragraaf 2.6 wordt kort aandacht besteed aan de wijze waarop binnen de survey aandacht is besteed aan de anonimiteit en de vertrouwelijkheid van de respondenten en hun resultaten. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een uitleg over de wijze waarop de geconstrueerde variabelen tot stand zijn gekomen. Hoofdstuk vier bestaat uit enige beschrijvende statistiek. Dit hoofdstuk bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat beschrijvende statistiek van de variabelen die binnen deze studie centraal staan. In de tweede paragraaf staan vervolgens de achtergrondkenmerken van de respondenten centraal. Hoofdstuk vijf bevat de resultaten van dit onderzoek. Dit hoofdstuk wordt gestart met het testen van de hoofdhypothesen. In de tweede paragraaf worden de deelhypothesen aan de empirie getoetst. Ter verduidelijking wordt het vijfde hoofdstuk afgesloten met een kleine conclusie van deze resultaten. Hoofdstuk zes is het laatste en concluderende hoofdstuk van deze scriptie. In paragraaf 6.1 wordt een antwoord gegeven op de onderzoeksvragen. Wanneer deze antwoorden voorhanden zijn, kan in de tweede paragraaf een antwoord gegeven worden op de probleemstelling die aan de basis van dit onderzoek ligt. In paragraaf 6.3 wordt uiteengezet wat de daadwerkelijke meerwaarde van dit onderzoek is en op welke wijze deze scriptie haar bijdrage heeft kunnen leveren aan de wetenschap. In paragraaf 6.4 wordt met een kritische blik naar de scriptie gekeken. Deze kritische blik brengt met zich mee dat aanbevelingen voor vervolgonderzoek aangedragen kunnen worden. Deze aanbevelingen komen eveneens in de vierde paragraaf naar voren. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een slotsom. De samenvatting is opgenomen in hoofdstuk zeven. De

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

literatuurlijst is weergegeven in hoofdstuk acht en voor de bijlagen verwijs ik u naar het negende en laatste deel van deze scriptie.

2. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk wordt gestart met de conceptualisering van de variabelen die in deze studie centraal staan. Met betrekking tot het thema van dit onderzoek, zijn veel wetenschappelijke studies beschikbaar. Om een selectie te kunnen maken uit deze veelheid aan wetenschappelijke literatuur, is het relevant een theoretisch vertrekpunt te hanteren op basis waarvan de literatuur wordt verzameld. In paragraaf 2.2 wordt het in deze studie gehanteerde theoretische vertrekpunt uiteengezet, op basis waarvan de systematisering in het theoretisch kader tot stand is gekomen. In de derde paragraaf van dit hoofdstuk wordt het theoretische model van Beehr (1986) geschetst en aangevuld. Het model van Beehr is het vertrekpunt van deze studie geweest en heeft mede geleid tot het voorlopig conceptueel model. Dit voorlopig conceptueel model wordt samen met de probleemstelling en de onderzoeksvragen gepresenteerd in paragraaf 2.4. De hypothesen komen in de vijfde paragraaf van dit hoofdstuk aan bod.

2.1 Definiëring van de concepten

In dit onderzoek staan verschillende begrippen centraal. Met het oog op de precisering is van belang deze begrippen te definiëren zodat eenduidig wordt wat in dit onderzoek onder deze begrippen wordt verstaan. Bij deze conceptualisering dient rekening gehouden te worden met het feit dat iedere onderzoeker andere definities hanteert. Wanneer in deze studie wordt verwezen naar een ander onderzoek is de kans aanwezig dat andere definities worden gehanteerd. Wanneer deze definities in de desbetreffende studies expliciet zijn vermeld, worden deze in de scriptie overgenomen. Wanneer dit niet het geval is, wordt ervan uitgegaan dat de definitie overeenkomt met de in deze studie gehanteerde definitie.

Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Bij het conceptualiseren van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, is het van belang twee zaken te definiëren. Allereerst is van belang nader toe te lichten wat in dit onderzoek wordt verstaan onder 'bereidheid' (1). Daarnaast is van belang uiteen te zetten wat wordt verstaan onder 'de pensioengerechtigde leeftijd' (2).

1. In de wetenschappelijke literatuur wordt veel gesproken over de *bereidheid* om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bij de conceptualisering van deze definitie wordt doorgaans onderscheid gemaakt tussen het vermogen en de wens om door te

werken tot de pensioengerechtigde leeftijd: kortom, *kunnen* en *willen* doorwerken. In dit onderzoek wordt eveneens gebruik gemaakt van de term *bereidheid*. In deze studie wordt onder *bereidheid* echter puur de *wil* verstaan. Het gaat in deze studie dus om de wens om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

2. Bijna een eeuw geleden lag de pensioenleeftijd hoger dan de levensverwachting van de mens. Aan het 'genieten van het pensioen' waar men tegenwoordig van spreekt, kwam men toentertijd vrijwel niet toe. Bij de invoering van de Ouderdomswet in 1919, werd de 65-jarige leeftijd als pensioenleeftijd ingevoerd. Deze leeftijd wordt momenteel nog steeds (de vraag is echter 'hoe lang nog?') als normale AOW-leeftijd beschouwd (*De Lange, 2009: 6*). Wanneer een persoon de leeftijd van 65 jaar bereikt, heeft hij recht op een volledige AOW-uitkering. Bij de pensioengerechtigde leeftijd denken velen waarschijnlijk eveneens aan de leeftijd van 65 jaar. Dit is echter een foutief beeld omdat de pensioengerechtigde leeftijd afhankelijk is van de sector waarin de persoon werkzaam is. In dit onderzoek wordt onder andere gebruik gemaakt van data verzameld in verschillende sectoren. Om deze reden wordt in dit onderzoek gesproken van 'de pensioengerechtigde leeftijd' in plaats van '65 jaar'.

Arbeidstevredenheid

Alvorens de variabele arbeidstevredenheid te conceptualiseren, is het goed kort uiteen te zetten welke wetenschappelijke definities van arbeidstevredenheid herhaaldelijk terugkomen in de wetenschappelijke literatuur. Arbeidstevredenheid lijkt een subjectieve en persoonlijke aangelegenheid. In eenzelfde situatie is de ene persoon immers meer tevreden dan de ander. Deze idee sluit aan bij het merendeel van de wetenschappelijke definities van arbeidstevredenheid. De definities over arbeidstevredenheid lopen in de wetenschappelijke literatuur namelijk enigszins uiteen, al lijken alle onderzoekers het eens te zijn met het gegeven dat arbeidstevredenheid een subjectief concept is. Zo stellen Dormann en Zapf (*2001: 483*) dat de arbeidstevredenheid de subjectieve evaluatie van arbeidscondities meet. Smith, Kendall en Hulin (*1969*) hanteren een definitie die eveneens veel ruimte geeft aan de subjectiviteit. Zij hanteren de volgende definitie van arbeidstevredenheid: "*Feelings or affective responses to facets of the situation*" (*Smith et al., 1969: 9*). Zij omschrijven arbeidstevredenheid als de gevoelens die ontstaan door de ervaren discrepantie tussen de daadwerkelijk ervaren arbeidssituatie en de arbeidssituatie zoals deze zou moeten zijn (gewenste arbeidssituatie). Dit begrip is opgebouwd uit verschillende subjectieve begrippen. Het gaat om de gevoelens en de affectieve reacties op de (arbeids)situatie. Zowel de houdingen als de gedragingen spelen bij deze affectieve reacties een rol. De subjectiviteit van het begrip arbeidstevredenheid blijkt eveneens uit de definitie die door Locke is

opgesteld en herhaaldelijk door wetenschappers wordt gehanteerd. Locke (1975: 1300, zoals beschreven in Dormann & Zapf, 2001: 486) geeft de volgende definitie van arbeidstevredenheid: "(...) a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one's job or job experiences". Locke onderschrijft met zijn definitie eveneens de idee dat arbeidstevredenheid subjectief is. Locke legt in zijn definitie namelijk de nadruk op de emotionele staat als resultaat van iemands (subjectieve) beoordeling over het werk en de ervaringen daarvan.

De in deze scriptie gehanteerde definitie is die van Bullock. Bullock (1952: 7) heeft eveneens een definitie opgesteld waarin het subjectieve aspect van arbeidstevredenheid duidelijk naar voren komt: "Job satisfaction is considered to be an attitude which results from a balancing and summation of many specific likes and dislikes experienced in connection with the job". In deze studie wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst die is opgesteld door de drie studenten aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, die in 2008 en 2009 reeds empirisch onderzoek hebben verricht naar de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In deze vragenlijst wordt onder andere de arbeidstevredenheid gemeten. Het onderdeel over arbeidstevredenheid in de vragenlijst is opgesteld met de definitie van Bullock als uitgangspunt. Voor deze definitie is destijds gekozen omdat uit deze definitie blijkt dat arbeidstevredenheid een resultaat is van een combinatie van houdingen over verschillende aspecten van de arbeid. Uit de definitie blijkt tevens dat dit resultaat zich uit in de wijze waarop tegen de baan en de organisatie wordt aangekeken. De studenten hebben met name dat aspect van de definitie belangrijk geacht voor het onderzoek, omdat er in het onderzoek vanuit wordt gegaan dat de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (De Frel, 2008: 13). Dit lijkt een aannemelijke beredenering. Daarom wordt in deze studie eveneens de definitie van Bullock als uitgangspunt genomen. Daarnaast komt het ten goede aan de betrouwbaarheid en dus de kwaliteit van het onderzoek wanneer in deze scriptie dezelfde definitie wordt gehanteerd als de definitie die mijn collega-studenten die de survey hebben opgesteld gehanteerd hebben.

Financiële situatie

Bij de financiële situatie gaat het over de inkomsten die een persoon heeft. Te denken valt aan eigen vermogen, (arbeids)loon, pensioenen, uitkeringen etc. Het gaat kortom om het vermogen dat een persoon momenteel heeft en in de toekomst verwacht te hebben.

Thuisituatie

Bij 'thuisituatie' moet gedacht worden aan de eventuele partner, (thuiswonende) kinderen en andere inwonenden. Bepalend voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd kan zijn: of de partner nog werkt, met pensioen is of van plan is binnen afzienbare tijd met pensioen te gaan. Ook wordt meegenomen in welke mate de partner het doorwerken al dan niet stimuleert.

2.2 Theoretisch vertrekpunt

Vanuit verschillende theoretische vertrekpunten is onderzoek verricht naar de relatie tussen ouderen en het verrichten van arbeid. In verschillende onderzoeken wordt daarbij, evenals in dit onderzoek, specifiek aandacht besteed aan uittredingsperspectieven van ouderen. Er lijkt niet één theoretisch uitgangspunt of één grote theorie te zijn op basis waarvan sociologisch onderzoek naar uittreedmotieven van ouderen wordt verricht. Wiggers (2003) onderscheidt in haar werk drie hoofdbenaderingen die verklaringen trachten te geven voor de uittreding van oudere werknemers. De drie benaderingen, te weten de politiek-economische (institutionele), de Human-capital (kwaliteit van de arbeid) en de levensloop (leefsituatie) benadering worden in deze paragraaf in grote lijnen uiteengezet.

2.2.1 Politiek-economische benadering

In de politiek-economische benadering wordt ervan uitgegaan dat het economische en het politieke klimaat bepalend zijn voor de arbeidsdeelname (en uittreding) van oudere werknemers. Volgens deze benaderingen is de arbeidsdeelname van ouderen gering vanwege de gestelde leeftijdsgrenzen en de heersende ideeën over ouderdom en de associatie van ouderdom met onvermogen (Wiggers, 2003: 30). Sociologen die in hun onderzoek politiek-economisch georiënteerd zijn, beargumenteren bijvoorbeeld dat er toenemende uitsluiting van ouderen in het arbeidsproces plaatsvindt en dat dit het gevolg is van ongelijke economische verhoudingen (Myles, 1984; Walker, 1990). De nadruk ligt binnen de politiek-economische benadering sterk op uitsluitingsmechanismen. Deze theorie heeft een tekortkoming, omdat binnen deze stroming weinig speling is voor individuen. Individuen maken volgens politiek-economische sociologen niet hun eigen keuzen, maar zij 'maken' keuzen welke worden ingegeven en bepaald door de specifieke sociale constructies omtrent het ouderdom.

2.2.2 Human-capital benadering

De human-capital benadering is een meer arbeids- en organisatiesociologische benadering. Binnen deze stroming ligt het zwaartepunt op de kwaliteit van de arbeid (Wiggers, 2003: 32). De mogelijkheden en belemmeringen van de arbeid zijn bepalend

voor het al dan niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het uitgangspunt hierbij is dat hoe meer belastend de arbeid is, hoe minder bereid een persoon zal zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De kwaliteit van de arbeid en de belastende factoren die daaraan gerelateerd zijn, vormen binnen deze benadering dus de factor die bepalend is voor het al dan niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De bereidheid om door te werken wordt hier dus meer opgevat als 'kunnen' in plaats van 'willen' doorwerken. De 'wil' om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is in deze stroming onderbelicht.

2.2.3 Levensloop benadering

Een leven kan onderverdeeld worden in een aantal stadia. Aan ieder stadium is een aantal kenmerken, vaardigheden, activiteiten en attitudes verbonden. Onderzoekers zien deze stadia als bepalend voor de arbeidsmarktparticipatie van ouderen. De ene onderzoeker binnen deze stroming baseert zijn theorie op de kenmerken van aftakeling en verval die gepaard gaan met ouderdom (*Cumming & Henry, 1961*). Andere wetenschappers hanteren een minder deterministische verklaring door meer de relatie te leggen tussen de maatschappij en het individu. In deze theorieën wordt meer nadruk gelegd op stratificatie (*Braam, Coolen & Naafs, 1991*). Binnen de levensloopbenadering wordt kortom uitgegaan van de verschillende stadia in het leven. Ondanks dat de stadia (en met name de kenmerken, vaardigheden, activiteiten en attitudes binnen deze stadia) bij de verschillende onderzoekers van de levensloopbenadering verschillen, vertrekken zij allen vanuit hetzelfde uitgangspunt: de levensloop. De individuele zingeving en de positie van individuen staat hierbij voorop. In deze benadering wordt, in tegenstelling tot de politiek-economische benadering, juist te weinig uitgegaan van beïnvloedende factoren extern aan het individu.

2.2.4 Tekortkomingen en alternatief

De drie benaderingen die in voorgaande drie subparagrafen zijn behandeld, geven op eigen wijze belangrijke inzichten in mechanismen die van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit voorgaande is echter af te leiden dat de drie benaderingen enige tekortkomingen hebben. Iedere benadering is te veel gericht op één aspect. De politiek-economische benadering is te sterk gefocust op maatschappelijke structuren en structurele barrières, waardoor de individuele aspecten een sterk ondergeschikte rol spelen. In de extreme uitvoer van deze theorie kunnen personen als een marionet gezien worden. Bij de levensloopbenadering is het tegenovergestelde het geval: daar worden omgevingsfactoren onderbelicht en gaat het juist om individuele determinanten. De human-capital benadering legt een te sterke nadruk op de arbeid en de organisatie zelf. Daarnaast is er binnen deze benadering

weinig oog en ruimte voor individuele processen buiten de arbeid en de organisatie. De arbeid en de organisatie kunnen wellicht beter beschouwd worden als één van de factoren die de bereidheid tot doorwerken bepalen. Zoals reeds beschreven ligt binnen de human-capital benadering bovendien de nadruk op het vermogen (*kunnen*) om door te werken in plaats van de wens (*willen*) om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In dit onderzoek is juist de wil om door te werken relevant. Ook deze benadering kent dus haar tekortkomingen.

Zoals uit het voorlopig conceptueel model in paragraaf 2.4 blijkt, zijn de onafhankelijke variabelen in dit onderzoek de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie. In deze studie wordt onder andere onderzocht wat de (indirecte) invloed is van deze onafhankelijke variabelen op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Naast de drie benaderingen die eerder in deze paragraaf zijn besproken, wordt door verschillende sociale wetenschappers gebruik gemaakt van de rationele keuzebenadering. Siegers (1992: 542) hanteert de volgende definitie van de rationele keuzetheorie: "(...) *people maximizing a stable utility function given the restrictions with which they are confronted.*". Eén van de aannames binnen het rationele keuzemodel is dus dat keuzen van individuen verklaard kunnen worden door het afwegen van kosten en baten (Henkens & Van Solinge, 2003: 22; Wiggers, 2003: 229). Bij voorgaande beschrijving van Siegers gaat het om de traditionele benadering van het rationele keuzemodel. Binnen het traditionele model wordt verwacht dat houdingen, verwachtingen en percepties van individuen geen rol spelen bij het maken van keuzen. Wiggers (2003: 38) hanteert in haar studie een geïntegreerde benadering gebaseerd op het rationele keuzemodel.

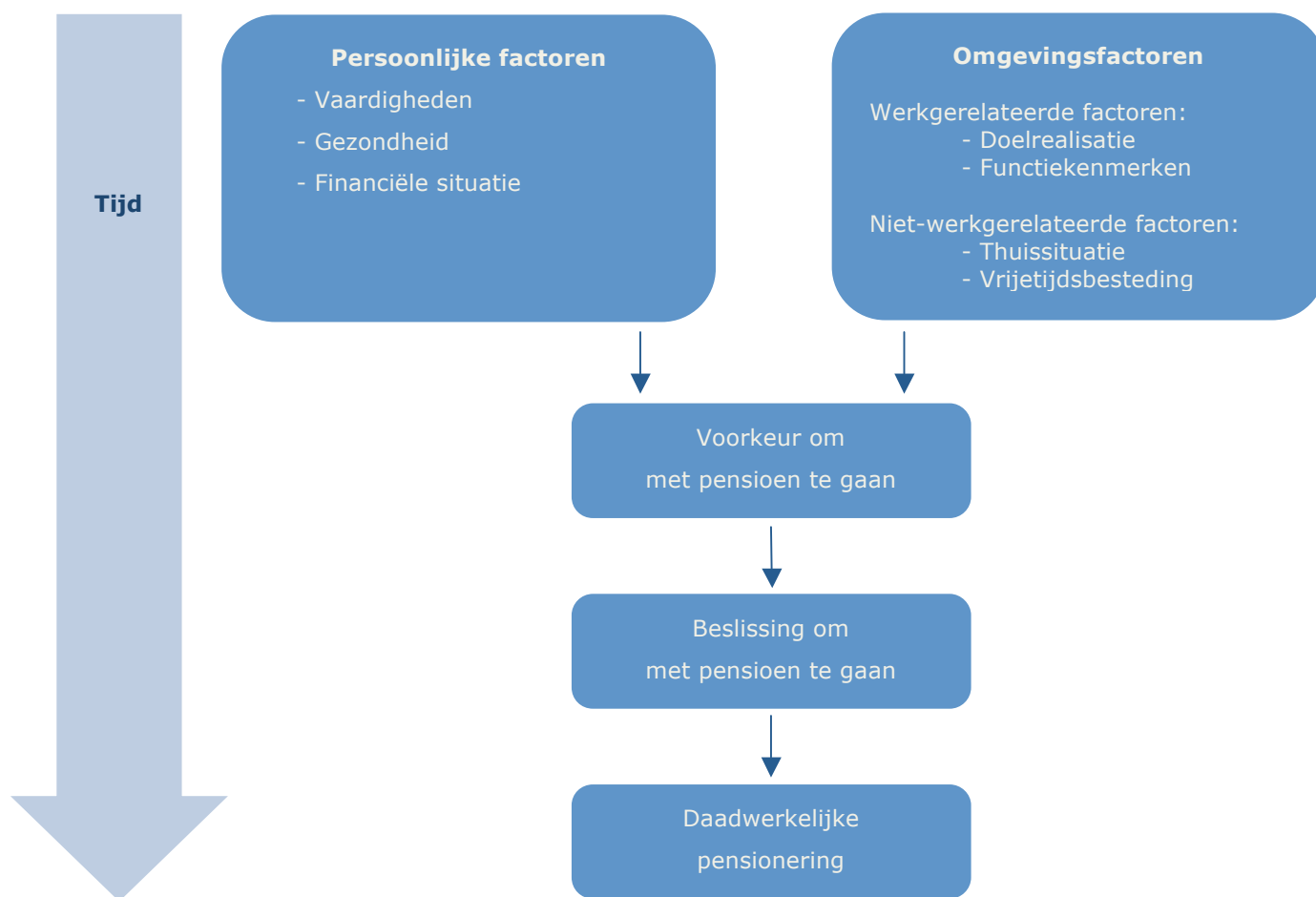
Zoals gezegd zijn er veel wetenschappelijke studies met betrekking tot het vroegtijdige pensioneringsproces beschikbaar. Om enige systematiek in deze veelheid aan literatuur aan te kunnen brengen en gericht te kunnen zoeken, is bij het opstellen van het theoretisch kader van deze studie eveneens gebruik gemaakt van een geïntegreerde benadering gebaseerd op het rationele keuzemodel. In dit model wordt een breder begrip van het rationele keuzemodel gehanteerd. In dit begrip zijn de politiek-economische, de human-capital en de levensloop benadering geïntegreerd. Evenals in het onderzoek van Henkens en Van Solinge (2003) wordt er in deze studie van uitgegaan dat individuen keuzen maken op basis van het afwegen van kosten en baten. Daarnaast wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat binnen de gegeven context, de bereidheid tot doorwerken varieert in de mate waarin individuen betekenis en waarde hechten aan veranderingen in onder andere de omgeving, de organisatie en de arbeid. Zo wordt in deze bredere

opvatting rekening gehouden met het feit dat personen in een identieke context verschillende keuzen maken.

Het rationale keuzemodel wordt binnen verschillende wetenschappelijke disciplines gehanteerd. In de economische variant van dit model wordt de nadruk gelegd op verdeling van de schaarse goederen tijd en geld. In de sociale psychologie wegen de mentale processen van individuen het zwaarst. In de sociologie wordt verondersteld dat andere aspecten (bijvoorbeeld normen) eveneens een belangrijke rol spelen in het keuzeprocess (*Henkens & Van Solinge, 2003: 22*). Het theoretisch kader van deze studie is zoals gezegd gebaseerd op de (brede opvatting van de) rationale keuzetheorie waarbij aspecten van de verschillende disciplines gecombineerd worden. De drie onafhankelijke variabelen, die in het voorlopig conceptueel model zijn opgenomen, zijn de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie. In deze studie wordt verwacht dat een individu op basis van deze variabelen een zogenaamde kosten-baten analyse maakt, aan de hand waarvan de uiteindelijke keuze gemaakt wordt om al dan niet door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze keuze is context- en persoonsafhankelijk.

2.3 Model Beehr

Beehr (1986) heeft een model ontwikkelt dat aansluit bij de brede opvatting van het rationale keuzemodel. In het model van Beehr worden de drie bekritiseerde modellen uit paragraaf 2.2 tot één geïntegreerd model teruggebracht. In dit model, zie figuur 2.1, wordt namelijk aandacht besteed aan niet-werkgerelateerde omgevingsfactoren en de financiële situatie (*politiek-economische benadering*). Daarnaast komen de werkgerelateerde omgevingsfactoren aan bod (*human-capital benadering*) en worden ook de individuele aspecten (*levensloop benadering*) beschouwd als determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Beehr (1986) stelt dat het nemen van de beslissing om met pensioen te gaan beschouwd moet worden als een proces in plaats van één moment in tijd. Werknemers hebben namelijk voorkeuren met betrekking tot het pensioen en nemen pas op een later moment de beslissing om daadwerkelijk met pensioen te gaan. Er kan enige tijd verstrijken tussen de periode van de voorkeuren en de daadwerkelijke beslissing van een werknemer (*Beehr, 1986: 46*). Beehr (1986: 47) maakt onderscheid in twee factoren te weten: persoonlijke factoren en omgevingsfactoren. Volgens Beehr leiden deze twee factoren tot het gedrag en de voorkeuren van werknemers met betrekking tot de pensionering.



Figuur 2.1 *Individuele en omgevingsfactoren binnen het pensioneringsproces*
(Beehr, 1986: 46, bewerkt door de auteur)

Beehr (1986) stelt dat het model dat is weergegeven in figuur 2.1 niet uitputtend is. Beehr bedoelt hiermee dat wellicht meerdere persoonlijke en omgevingsfactoren van invloed kunnen zijn op de voorkeur en de uiteindelijke beslissing om daadwerkelijk met pensioen te gaan.

In dit onderzoek worden onder andere de invloeden van de financiële situatie en de thuissituatie op de bereidheid om al dan niet door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd onderzocht. Beehr stelt dat de financiële situatie een persoonlijke factor is en de thuissituatie beschouwd kan worden als een (niet-werkgerelateerde) omgevingsfactor. Andere onderzoekers hebben het model van Beehr bekritiseerd en/of aangevuld. Zo hebben Hanisch en Hulin (1991) en Taylor en Shore (1995) het model van Beehr aangevuld met arbeidstevredenheid. Dit kan in het model geplaatst worden onder de werkgerelateerde omgevingsfactoren. Hanisch en Hulin stellen zelfs in hun artikel dat

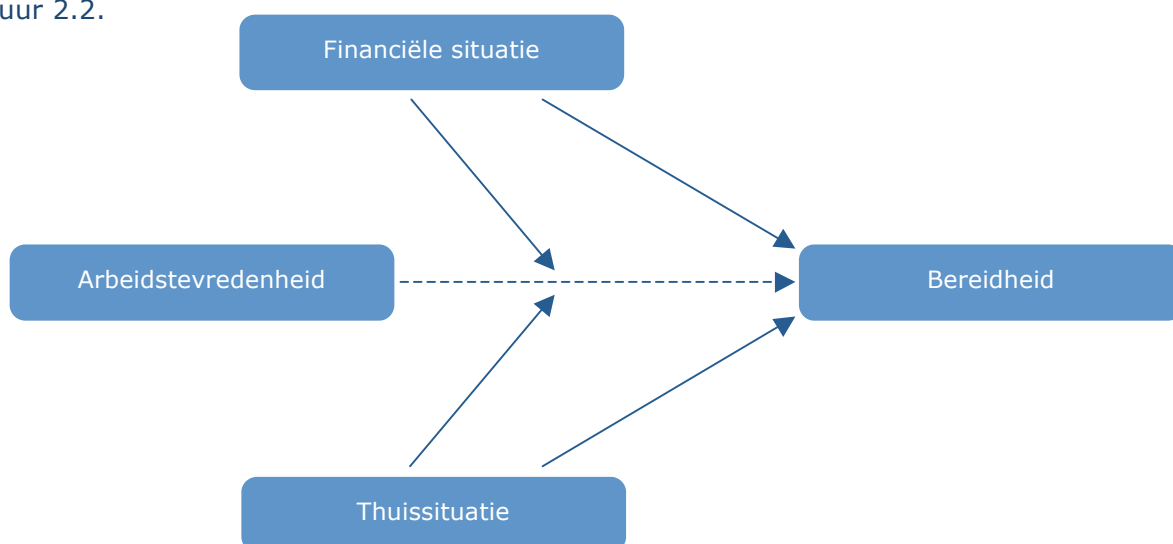
pensionering beschouwd kan worden als een vrijwillige terugtrekking uit de organisatie met als doel het vermijden van arbeidsontevredenheid (Hanisch & Hulin, 1991: 60). In deze scriptie wordt dus gebruik gemaakt van een combinatie van de drie soorten factoren van Beehr (1986) om de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verklaren.

2.4 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Op basis van bovenstaande, kan dus worden verwacht dat de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie van een werknemer van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het is daarnaast zoals gezegd interessant te weten hoe deze concepten zich tot elkaar verhouden. Het is mogelijk dat de thuissituatie en de financiële situatie van een werknemer als minimumvariabelen gezien kunnen worden: iemand is bereid door te werken als hij arbeidstevreden is, *maar* dan dienen zowel de financiële situatie als de thuissituatie van een persoon dit toe te laten. Zowel de directe verbanden als de indirecte verbanden worden in dit onderzoek onderzocht. Op basis van hetgeen zojuist kort is geschetst, kan de volgende probleemstelling afgeleid worden:

'Welke invloed hebben de financiële situatie en de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?'

Deze probleemstelling kan worden weergegeven in het voorlopig conceptueel model in figuur 2.2.



Figuur 2.2 Voorlopig conceptueel model

Op basis van het voorlopig conceptueel model dat in figuur 2.2 is geschetst, kan een vijftal onderzoeksvragen afgeleid worden.

1. Welke invloed heeft de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
2. Welke invloed heeft de financiële situatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
3. Welke invloed heeft de thuissituatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
4. Welke invloed heeft de financiële situatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
5. Welke invloed heeft de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

Teneinde een antwoord te kunnen geven op de probleemstelling en de onderzoeksvragen is van belang hypothesen op te stellen. Hypothesen brengen namelijk met zich mee dat daadwerkelijk aan de hand van de empirie antwoord gegeven kan worden op de probleemstelling en de onderzoeksvragen. In paragraaf 2.5 worden de centrale determinanten van dit onderzoek verder uitgewerkt. Op basis daarvan kunnen de richtinggevende hypothesen opgesteld worden. Deze hypothesen worden eveneens in paragraaf 2.5 weergegeven.

2.5 Centrale determinanten en hypothesen

2.5.1 Verhouding tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid

Zoals bekend, heeft De Frel (2008) in het kader van zijn afstuderen aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, eveneens onderzoek verricht naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van een survey heeft De Frel kunnen concluderen dat er geen significant verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze bevinding sluit onder andere aan bij het onderzoek van Weiss, Dawis, England & Lofquist dat in 1967 is verricht. Ondanks deze overeenkomstige bevindingen lijkt in het merendeel van de wetenschappelijke studies op basis van theoretisch en empirisch onderzoek geconcludeerd te worden dat dit positieve verband wel degelijk bestaat. De bevinding van De Frel is dus als opvallend te beschouwen omdat dit het merendeel van de wetenschappelijke literatuur tegenspreekt. Onder andere Fisher en Herrick (2002), Reitzes (1998) en Taylor en Shore (1995) concluderen op basis van empirisch onderzoek dat de relatie tussen arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd wel degelijk bestaat. De Beehr (1986: 45)

stelt dat deze discrepantie van de onderzoeksbevindingen op het gebied van arbeidstevredenheid met name is gelegen in de wijze van operationalisering van de arbeidstevredenheid. Interessant is dus te weten of aan de hand van een overeenkomstige operationalisering, andere uitkomsten gegenereerd kunnen worden.

Zoals uit paragraaf 2.2 blijkt, wordt dit onderzoek verricht vanuit een brede opvatting van de rationele keuzebenadering. Binnen deze brede opvatting wordt er onder andere van uitgegaan dat individuen keuzen maken op basis van het afwegen van kosten en baten: mensen zijn immers rationele actoren. Henne en Locke (1985, zoals opgenomen in Fisher & Herrick, 2002: 447) stellen dan ook dat een gebrek aan arbeidstevredenheid ertoe leidt dat werknemers met pensioen gaan. Aangezien mensen rationele actoren zijn, evalueren zij het nut van hun baan. Wanneer een werknemer er met behulp van zijn baan niet in slaagt om zijn wensen, waarden en behoeften te vervullen, stopt de persoon met de baan. Bij oudere werknemers uit dit zich veelal in pensionering.

Fisher en Herrick (2002: 445-457) hebben empirisch onderzoek verricht naar de relatie tussen arbeidstevredenheid en het pensioen in het Amerikaanse congres. Fisher en Herrick (2002: 445) stellen dat arbeidstevredenheid een significant onafhankelijk effect heeft op het pensioen van congresleden in de Verenigde Staten. Reitzes (1998) heeft een meer algemeen onderzoek verricht. Reitzes heeft een vragenlijst afgenomen onder getrouwde mannen van 58 tot 64 jaar. Op basis van deze empirische resultaten concludeert Reitzes dat werknemers met een lage arbeidstevredenheid geneigd zijn op jongere leeftijd uit te treden dan werknemers met een hoge arbeidstevredenheid. Reitzes stelt zelfs dat de arbeidstevredenheid samen met de arbeidsinhoud, de meest bepalende factoren vormen voor vervroegde uittreding.

Fisher en Herrick (2002: 454) vonden zoals gezegd dat er een verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid en pensionering. Een persoon die arbeidstevreden is, bleek eerder bereid door te werken dan een collega die deze arbeidstevredenheid niet kende. Daarnaast bleek uit hun onderzoek dat de *mate* van arbeidstevredenheid bepalend is. Naarmate een persoon meer arbeidstevreden is, is de persoon bereid langer door te werken, wellicht tot de pensioengerechtigde leeftijd. Fisher en Herrick (2002: 449) hebben een valide schaal voor de arbeidstevredenheid ontwikkeld, gebaseerd op drie items. Werknemers kregen op basis van het beantwoorden van deze items een score toegekend variërend tussen de drie en de vijftien punten. Een hoge score representeert een hoge mate van arbeidstevredenheid en een lage score staat voor een lage mate van arbeidstevredenheid. De resultaten bleken zelfs te kunnen voorspellen op welke leeftijd personen met pensioen wilden gaan. Voor iedere punt dat hoger werd gescoord op de

arbeidstevredenheidsschaal, bleven de werknemers een half jaar langer doorwerken (Fisher & Herrick, 2002: 453). Net als bij verschillende andere onderzoeken kan ook uit het onderzoek van Fisher en Herrick niet geconcludeerd worden of arbeidstevredenheid de enige bepalende factor is voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wél stellen Fisher en Herrick (2002: 454) dat geconcludeerd kan worden dat de arbeidstevredenheid een belangrijke factor is in het verklaren van het uittreedgedrag van oudere werknemers.

De resultaten van Fisher en Herrick (2002) en Reitzes (1998) zijn gebaseerd op in Amerika vergaarde empirische data. In Nederland is echter eveneens onderzoek verricht naar de relatie tussen arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wiggers (2003: 241) stelt dat bekend is dat een persoon met een lang arbeidsverleden, die zwaar en eentonig werk verricht, op den duur steeds minder gemotiveerd raakt. Een afname van de motivatie kan met zich meebrengen dat een persoon, in tegenstelling tot gemotiveerde werknemers, besluit om het arbeidsproces vroegtijdig te verlaten. Wiggers (2003: 242) stelt dat dit op een gegeven moment zelfs de belangrijkste reden kan zijn om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten. In het onderzoek dat Wiggers heeft verricht onder inwoners van de Rotterdamse wijk Ommoord, stelt zij dan ook dat de respondenten onder de zestig jaar arbeidsontevredenheid zelden als hoofdreden van vervroegde uittreding gaven. Onder de respondenten die de zestig reeds gepasseerd waren, is het belang van deze reden als directe oorzaak voor het vervroegde uittreden steeds meer toegenomen. Met name bij mannen die relatief gezien tot op hoge leeftijd doorwerken, bleek de afgenomen motivatie de belangrijkste reden om de arbeidsmarkt te verlaten. Vrouwen stellen dat een afnemende motivatie voor hen niet veel heeft bijgedragen aan de keuze om te stoppen met werken.

Uit het onderzoek van Fisher en Herrick (2002) blijkt zoals gezegd dat hoe meer tevreden een werknemer is, hoe langer de persoon doorwerkt. Ook dit resultaat strookt met bevindingen uit Nederlandse onderzoeken. Adams, Arents, Pat en Versantvoort hebben in 2005 onderzoek verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uit dit empirische onderzoek, dat is uitgevoerd onder een representatieve groep van de Nederlandse beroepsbevolking, blijkt dat de belangrijkste reden om af te zien van vervroegd pensioen het 'plezier in het werk' is. De respondenten konden bij elf uiteenlopende categorieën aangeven wat zij als redenen zagen voor het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. 52 Procent van de respondenten gaf aan dat 'plezier in het werk' (mede)bepalend zou kunnen zijn voor het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit voorgaande blijkt dat verschillende wetenschappers hebben onderzocht dat er inderdaad een verband bestaat tussen de (mate van) arbeidstevredenheid en de wil om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit de onderzoeken lijkt naar voren te komen dat er een positief verband bestaat tussen arbeidstevredenheid en uittreding van oude werknemers. Het is immers zo dat een arbeidstevreden-persoon bereid is langer door te werken. Op basis van bovenstaande theorie is een hypothese opgesteld die in het kader van dit onderzoek relevant is te toetsen:

H 1 Hoe hoger de arbeidstevredenheid van een werknemer, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

2.5.2 Verhouding tussen de financiële situatie en de bereidheid

In paragraaf 2.2.4 is uiteengezet waarom dit theoretisch kader tot stand is gekomen op basis van de brede opvatting van het rationele keuzemodel. Deze brede opvatting houdt in dat zowel sociologische, psychologische als economische aspecten van dit model in dit onderzoek van belang zijn. Economen die trachten de bereidheid van oudere werknemers om langer door te werken te verklaren, komen logischerwijs vaak terecht bij de economische theorie (Groot & Heyma, 2004: 12). Deze theorie betoogt dat oudere werknemers hun beslissing om al dan niet te stoppen met werken maken op basis van een afweging tussen vrije tijd en consumptie. Deze theorie is verscheidene malen op basis van de empirie getoetst. Met name in de Verenigde Staten is op dit gebied vanaf het einde van de jaren zestig van de vorige eeuw veelvuldig empirisch onderzoek verricht (Crawford & Lilien, 1981 zoals opgenomen in Groot & Heyma, 2004: 12). Het belang van de vervangingswaarde van het pensioen komt in deze onderzoeken sterk naar voren. In Nederland wordt eveneens in toenemende mate onderzoek verricht naar het belang van financiële factoren bij de uittreding van oudere werknemers. Zo constateren ook Henkens en Siegers (1991) en Heyma (2001) dat de verhouding tussen het inkomen uit pensioen en uitkeringen enerzijds en het arbeidsinkomen anderzijds, een grote rol speelt in de beslissing om al dan niet eerder het arbeidsproces te verlaten. Naarmate een werknemer bij het verlaten van de arbeidsmarkt meer inkomstenverlies lijdt, wordt de kans kleiner dat de persoon de arbeidsmarkt voortijdig verlaat. Uit onderzoek van De Nederlandse Bank (2004, zoals opgenomen in Bruinshoofd & Grob, 2005: 42) blijkt daarnaast dat Nederlanders met een relatief hoog inkomen vaker bezig zijn met prepensionering dan landgenoten met een lager inkomen.

Het klinkt aannemelijk dat de financiële situatie van een persoon een determinant is van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer een

persoon nadenkt over vervroegde uittreding, speelt de financiële situatie een aanzienlijke rol. De vraag is namelijk of de persoon zich het vervroegde uittreden financieel kan veroorloven. De hoogte van de uitkering die de persoon ontvangt na het stoppen met werken is hierbij van groot belang. Wanneer een werknemer ervoor kiest vervroegd uit te treden, heeft de persoon nog geen recht op een AOW-uitkering. Daarnaast heeft een vervroegde uittreding tot gevolg dat de prepensioenuitkering lager is. De uitkering wordt dan namelijk over een langere periode verspreid, dan wanneer de persoon in kwestie nog een bepaalde tijd blijft doorwerken (*Henkens & Van Solinge, 2003: 50-51*). Henkens en Van Solinge (*2003: 22*) veronderstellen dan ook logischerwijs dat wanneer de financiële achteruitgang sterk is, de kans op vervroegde uittreding afneemt. Voor de bepaling van de financiële situatie is in eerste instantie de achteruitgang in het arbeidsinkomen van de werknemer van belang. Daarnaast zijn de veranderingen in het toekomstige inkomen van de werknemer van belang. Onder andere de hoogte van het pensioen en het wegvallen van salarisverhogingen spelen bij dit aspect een belangrijke rol. Henkens en Van Solinge (*2003: 22, 51*) veronderstellen daarnaast dat de financiële situatie geplaatst moet worden in de thuissituatie van de persoon. Wanneer een werknemer met pensioen gaat, gaat het inkomen van de persoon zoals gezegd achteruit. Deze inkomstendaling weegt minder zwaar wanneer inkomens van andere personen in het huishouden, zoals de partner, worden ingebracht. Het inkomen van de partner is dus van invloed op de bereidheid van een werknemer om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit het onderzoek van Bruggink (*2007: 56*) blijkt dat de partner-inkomens van de personen die voor hun zestigste met pensioen gingen, ruim 15 procent hoger lagen, dan de partner-inkomens van de personen die later met pensioen gingen. Bruggink trekt op basis van deze gegevens de conclusie dat een relatief hoog partner-inkomen kennelijk de mogelijkheid schept om eerder met pensioen te gaan. Dit resultaat sluit aan bij het onderzoek van Feldman (*1994: 294*) waaruit blijkt dat werknemers eerder geneigd zijn vervroegd met pensioen te gaan, wanneer hun partners een betaalde baan hebben. Werknemers met partners zonder betaalde baan werken tot op hogere leeftijd door. Naast het arbeidsinkomen van de partner is het aantal personen in het huishouden van belang. Een achteruitgang in het inkomen weegt minder zwaar naarmate minder personen afhankelijk zijn van het inkomen van de werknemer. De waarde die een persoon hecht aan vrije tijd en de uitoefening van hobby's is eveneens van invloed op de mate van belang van de financiële situatie van de persoon. Wanneer een persoon verscheidene alternatieve tijdsbestedingen heeft, is de kans op doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd kleiner, omdat de rol van financiën dan als ondergeschikt wordt beschouwd.

De financiële situatie van een persoon hangt sterk af van de regelgeving op het gebied van pensioenen, welke zich onder andere vertaalt in de hoogte van de pensioenuitkering. Met name onderzoek vanuit de economische wetenschap wijst uit dat de populariteit van vervroegd uittreden grotendeels wordt veroorzaakt door de genereuze uitkeringen en het feit dat een aanzienlijk aantal werknemers al vrij vroeg in aanmerking komt voor een dergelijke regeling (*Henkens & Van Solinge, 2003: 21*). Henkens en Van Solinge stellen dan ook dat in onderzoek vaak aanzienlijke effecten worden gevonden van financiële prikkels op het uittreedgedrag van oudere werknemers.

Naast de afweging tussen het arbeidsinkomen en een uitkering, zijn andere financiële factoren van belang. Het eigen vermogen, een hoge hypotheek of financiële verplichtingen zoals alimentatie spelen eveneens een rol bij de beslissing of de werknemer al dan niet vervroegd uittreedt (*Henkens & Van Solinge, 2003: 50-51*). Blake (*2004, zoals opgenomen in Bruinshoofd & Grob, 2005: 42*) bevestigt deze bevinding door te laten zien dat een groot (huizen)vermogen het prepensioen stimuleert. Van Els, Van den End en Van Rooij (*2004: 11*) ondervinden dat dit verband ook voor Nederlandse huizenbezitters opgaat. Het huizenvermogen wordt door Nederlanders niet zelden beschouwd als een substituut voor het pensioenvermogen. Henkens en Van Solinge (*2003: 51*) concluderen op basis van hun onderzoek dat een eventueel pensioengat of een onvolledige pensioenopbouw eveneens factoren zijn die medebepalend zijn bij het maken van de beslissing om al dan niet vervroegd uit te treden. Meer dan een kwart van de ondervraagden stelt een pensioengat te hebben. Deze groep werknemers neigt tot langer doorwerken dan hun collega's die geen onderbreking in hun loopbaan hebben. Bovengenoemde factoren zijn volgens Henkens en Van Solinge (*2003: 50-51*) factoren die medebepalend zijn voor het uittreedgedrag van werknemers. Zij stellen hierbij echter dat deze financiële factoren slechts in zeer beperkte mate bepalend zijn voor dit gedrag. In minder dan 5 procent kunnen de financiële factoren de verschillen in uittreden bepalen (*Henkens & Van Solinge, 2003: 51*).

Bij bovenstaande kan echter een kanttekening geplaatst worden. Henkens en Van Solinge (*2003: 51*) verwachten namelijk dat dit verschil in uittreden in de toekomst wellicht voor een groter percentage bepaald kan worden door de financiële situatie. Veel ondervraagden uit het onderzoek van Henkens & Van Solinge vielen namelijk onder oude uittredingsregimes, of onder genereuze overgangsregelingen. De uittredingsregelingen waren vrij riant en kenden relatief weinig variatie. In de toekomst, wanneer daadwerkelijk de effecten van het flexibele prepensioen merkbaar zijn, worden de verschillen tussen individuen en bedrijven onderling meer zichtbaar. Er zal dan een veel grotere variatie ontstaan dan in het verleden het geval was. Deze verschillen hangen

nauw samen met het arbeidsverleden van een werknemer. In de toekomst kan de financiële situatie dus een meer verklarende factor zijn dan tot op heden naar voren is gekomen in de wetenschappelijke literatuur. Om dit te testen hebben Henkens en Van Solinge (2003: 52-53) een aantal hypothetische vragen in hun vragenlijst opgenomen. Bij deze vragen konden medewerkers aangeven naar welke combinatie van leeftijd en bijbehorend uitkeringspercentage hun voorkeur uit zou gaan. De resultaten van deze vraag is opgenomen in tabel 2.1.

Uitredingsleeftijd	Uitkeringspercentage ⁴	Percentage mannen	Percentage vrouwen
56 jaar	20% van het nettoloon	1	6
57 jaar	25% van het nettoloon	1	4
58 jaar	30% van het nettoloon	1	4
59 jaar	35% van het nettoloon	0	1
60 jaar	45% van het nettoloon	4	12
61 jaar	55% van het nettoloon	4	4
62 jaar	70% van het nettoloon	43	27
63 jaar	85% van het nettoloon	27	12
64 jaar	95% van het nettoloon	5	6
Ik zou niet vervroegd uittreden		12	14
Weet niet/ geen antwoord		3	9
Gemiddelde uittredingsleeftijd		62,5	61,6
Totaal (100%)		2146	649

Tabel 2.1 Voorkeur voor uittredingsleeftijd en uitkeringspercentage (N=2.795)
(Henkens en Van Solinge, 2003: 53, bewerkt door de auteur)

Uit tabel 2.1 blijkt dat de meeste personen de voorkeur geven aan het uittreden op een leeftijd waarbij het uitkeringspercentage minimaal 70 procent van het laatstverdiende

⁴ De uitkeringspercentages en bijbehorende uittredingsleeftijden komen sterk overeen met de gangbare uitkeringspercentages van de regelingen binnen de publieke sector.

nettoloon bedraagt. Slechts een kwart van de vrouwen, tegen ruim een tiende van de mannen, prefereert een uittredingsleeftijd van 61 jaar of jonger en kiest dus voor een uitkeringspercentage van minder dan, of gelijk aan 55 procent. Henkens en Van Solinge (2003: 52) trekken op basis van hun onderzoek de voorzichtige conclusie dat een uitkering van 70 procent van het laatstverdiende loon door werknemers wordt beschouwd als een voldoende hoge uitkering. Wanneer het uitkeringspercentage lager uitvalt, zullen met name mannen geneigd zijn op latere leeftijd uit te treden. Met een lager uitkeringspercentage wordt bij mannen alleen genoeg genomen wanneer er andere inkomensbronnen aanwezig zijn zoals het inkomen van de partner of een eventueel eigen vermogen. Van de werknemers met een eigen vermogen van minimaal 225 duizend euro, bleek tweederde te willen uittreden vòòr, of op 62-jarige leeftijd. Van de werknemers met een eigen vermogen van minder dan 45 duizend euro, bleek minder dan de helft hiertoe bereid te zijn. Uit bovenstaande blijkt dat het toekomstig inkomen en vermogen van een werknemer bepalend zijn voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In een onderzoek onder werknemers verricht door NIDI (1995, zoals opgenomen in Henkens & Van Solinge, 2003: 41) is daarnaast onderzocht welke factoren oudere werknemers alvorens hun uittreden verwachten te gaan missen, en welke factoren deze werknemers na hun uittreden daadwerkelijk hebben gemist. Verschillende aspecten waaronder sociale contacten, aanzien, eigenwaarde en levensinvulling werden hierin op twee tijdstippen (1995 en 2001) gemeten. Opvallend is allereerst dat het daadwerkelijke gemis op alle aspecten kleiner was dan het verwachte gemis. De grootste discrepantie was gelegen in de financiële situatie. Slechts één op de tien werknemers heeft problemen met het verminderde inkomen, terwijl bijna eenderde van de werknemers had verwacht hier moeite mee te hebben (NIDI, 1995, zoals opgenomen in Henkens & Van Solinge, 2003: 41-42).

Uit het eerste deel van deze paragraaf bleek dat 'plezier hebben in het werk' beschouwd kon worden als de belangrijkste reden om af te zien van vervroegde uittreding (Adams, Arents, Pat & Versantvoort, 2005: 37). De reden die in dit onderzoek van Adams en collega's door de respondenten wordt gegeven als 'op één na belangrijkste', is dat het financieel aantrekkelijk is om langer door te werken. In ditzelfde onderzoek is de vraag gesteld of de respondenten bij tien categorieën van voorwaarden wilden aangeven in welke mate een bepaalde voorwaarde de bereidheid om langer door te werken zou beïnvloeden (Adams et al., 2005: 38). De voorwaarden die het meest bepalend bleken, waren een hogere pensioenuitkering en een hoger loon. Maar liefst 73 procent van de respondenten is met een hogere pensioenuitkering (zeer) bereid om langer door te

werken. Een hoger loon zorgt er bij 71 procent van de respondenten voor dat zij (zeer) bereid zijn om langer door te werken. Bruinshoofd en Grob (2005: 49) hebben in hun vragenlijst een soortgelijke vraag opgenomen waarbij de respondenten konden aangeven welke factoren bepalend zijn om langer door te werken. De onderzoekers onderscheidden zes stellingen:

1. *Ik zou overwegen langer door te werken wanneer daar een hogere pensioenuitkering tegenover staat.*
2. *Ik zou overwegen langer door te werken wanneer daar een hoger nettoloon tegenover staat.*
3. *Ik zou overwegen langer door te werken wanneer de directe werkomgeving daar naar vraagt.*
4. *Ik zou overwegen langer door te werken wanneer dit in deeltijd mogelijk is.*
5. *Anders, namelijk...*
6. *Ik ben niet bereid langer door te werken.*

Eén op de acht respondenten zag als primaire motivatie om langer door te werken een hoger nettoloon. Eenderde van de respondenten ziet een hoger nettoloon zelfs als één van de belangrijkste drie factoren om langer door te werken (Bruinshoofd & Grob, 2005: 51). Eén op de elf respondenten ziet daarnaast een hogere pensioenuitkering als primaire motivatie om langer door te werken. Een kwart van de respondenten ziet een hogere pensioenuitkering als één van de belangrijkste drie factoren om langer door te werken (Bruinshoofd & Grob, 2005: 53).

Uit de wetenschappelijke literatuur die in deze paragraaf is behandeld, is op te maken dat de financiële situatie van een werknemer van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De verschillende aspecten van de financiële situatie die in de literatuur naar voren komen, kunnen samengenomen worden tot één concept, namelijk de financiële afhankelijkheid. Naarmate een persoon meer financieel afhankelijk is, lijkt de persoon meer bereid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van dit theoretische inzicht is hypothese twee (H2) op te stellen. Daarnaast is een negental subhypothesen te formuleren welke evenals de hoofdhypothesen in hoofdstuk vijf aan de empirie worden getoetst.

H 2 Hoe meer afhankelijk een werknemer financieel gezien is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.1 Hoe lager het bruto jaarinkomen van een werknemer is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

H 2.2 Hoe kleiner het percentage huishoudinkomen dat de partner bijdraagt, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.3 Een werknemer zonder eigen vermogen heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.4 Een werknemer die woonachtig is in een huurwoning heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.5 Hoe hoger de financiële lasten en/of de bijzondere financiële verplichtingen van een werknemer zijn, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.6 Een werknemer met een pensioengat heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.7 Een werknemer die ontevreden is met het inkomen waarvan het huishouden moet rondkomen, heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.8 Een werknemer die ontevreden is met het inkomen waarvan het huishouden na het pensioen moet rondkomen, heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2.9 Een werknemer die het zich financieel niet kan veroorloven eerder te stoppen met werken, heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

2.5.3 Verhouding tussen de thuissituatie en de bereidheid

Beehr (1986) is van mening dat pensionering niet een geheel vrijwillig proces is. Een persoon krijgt namelijk te maken met beperking vanuit de buitenwereld. Beehr stelt dat iedere factor die van invloed is op de beslissing over het al dan niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd, beschouwd kan worden als een *pushfactor* of een *pullfactor* (Beehr, 1986). Leisink, Thijssen en Walter (2004: 14) voegen hieraan toe dat een verklaring voor het tijdstip van uittreden gezocht moet worden in de afweging van deze push- en pullfactoren. Deze afweging komt overeen met een kosten- en batenafweging, wat aansluit bij de rationele keuzetheorie. De belastende werkomgeving en de

verminderde gezondheidssituatie kunnen beschouwd worden als zogenaamde *pushfactoren*. Werknemers kiezen ervoor (vervroegd) uit te treden om onaangename belasting te verminderen. De thuissituatie kan gezien worden als een *pullfactor* (Henkens & Van Solinge, 2003: 61). De arbeid is misschien nog steeds aangenaam, maar de wil om meer tijd te besteden aan de (huwelijks)partner en het gezin, 'trekken' de werknemer als het ware uit de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek van Henkens en Van Solinge (2003: 49, 61) blijkt dat de thuissituatie van een persoon in grote mate invloed uitoefent op uittredingsgedrag. Henkens en Van Solinge (2003: 46-67) hebben onderzocht in welke mate de financiële situatie, de gezondheidssituatie, de werksituatie en de thuissituatie van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Henkens en Van Solinge (2003: 50) concluderen dat het er sterk op lijkt dat met name de aspecten van de thuissituatie bepalend zijn voor het al dan niet vervroegde uittreden van werknemers.

Het merendeel van de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot het gedrag omtrent het pensioen, legt de nadruk op individuen. Dit is opmerkelijk omdat beslissingen om al dan niet eerder te stoppen met werken wellicht tot stand komen in samenspraak met, of in ieder geval rekening houdende met, bijvoorbeeld de partner en de gehele thuissituatie. Deze idee wordt bevestigd door Gustman en Steinmeier (2000). Zij stellen dat partners sterke invloed hebben op elkaanders uittredingsbeslissing. Zij hebben hierbij de idee dat de pensioenbeslissing van de man sterker wordt beïnvloed door de vrouw, dan dat de pensioenbeslissing van de vrouw wordt beïnvloed door de man. Zij benadrukken hierbij echter wel expliciet dat meer empirisch onderzoek vereist is om deze stelling te kunnen bevestigen (Gustman & Stienmeier, 2000: 546). Smith en Moen (1998: 736) voegen hieraan toe dat er ook onbewuste beïnvloeding van partners kan plaatsvinden. Het uittreedgedrag van een werknemer, is op zichzelf al van invloed op het uittreedgedrag van zijn/haar partner. De beslissing om (vervroegd) uit te treden is dus niet alleen afhankelijk van individuele kenmerken van een werknemer. Het uittreedgedrag lijkt voor een deel sociaal bepaald te zijn (Henkens & Van Solinge, 2003: 23). Harnaes, Jia en Strøm (zoals opgenomen in Hamada & Kato, 2007: 159) stellen eveneens dat het vandaag de dag van belang is rekening te houden met het feit dat beslissingen over de arbeidssituatie in toenemende mate worden genomen in overleg met de partner. Wanneer een persoon met pensioen gaat, komt er immers tijd vrij die voorheen erg schaars was. Meer tijd kan besteed worden aan hobby's en vrienden, maar ook aan de familie, de partner en het gezin. Het stoppen met werken heeft dus gevolgen voor de sociale omgeving van de persoon. De sociale druk die werknemers kunnen ervaren bij het maken van de uittredingsbeslissing blijkt dan ook van grote invloed te zijn op het daadwerkelijke uittredingsgedrag. Binnen het huishouden is met name de rol van

de partner hierin erg belangrijk. Wanneer de partner het (vervroegde) uittreden aanmoedigt, is de kans op daadwerkelijk doorwerken gering. Wanneer de partner het uittreden echter ontmoedigt, neemt de kans op doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd aanzienlijk toe. Gezien het feit dat een toenemend aantal oudere (getrouwde) vrouwen op de arbeidsmarkt participeert, lijkt het aannemelijk dat het uittreedgedrag van partners in de toekomst in toenemende mate op elkaar wordt afgestemd. Henkens en Van Solinge (2003: 21, 23) stellen zelfs dat het uittredingsgedrag beschouwd kan worden als een huishoudenbeslissing.

De partner speelt dus een centrale rol wanneer de thuissituatie gerelateerd wordt aan het uittreedgedrag. Deze invloed is er niet voor niets. Het stoppen met werken is namelijk in grote mate van invloed op de partnerrelatie. Uit het onderzoek van Henkens en Van Solinge (2003: 62-63) blijkt dat de mening van de partner zwaar meeweegt in het beslissingsproces om eerder te stoppen met werken. Wanneer oudere werknemers besluiten nog een aantal jaren door te werken, bestaat de mogelijkheid dat zij de druk van hun partner om vervroegd uit te treden moeten weerstaan. De vraag is alleen in welke mate deze beïnvloeding als een bewust proces kan worden beschouwd.

Uit reeds behandelde literatuur (Gustman & Stienmeier, 2000; Henkens & Van Solinge, 2003; Smith & Moen, 1998) blijkt dat de partner een grote rol speelt in het uittredingsproces van een werknemer. De vraag die vervolgens gesteld kan worden is welke overwegingen bij de partners een rol spelen. Een eerste factor die sterk van invloed is op de keuze van de partner om het uittreden al dan niet te stimuleren is de aanwezigheid van financieel afhankelijke kinderen. Het dragen van de financiële verantwoordelijkheid voor de kinderen, brengt namelijk met zich mee dat oudere werknemers minder geneigd zijn vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten (Groot & Heyma, 2004: 15). Een teruggang in het inkomen van een persoon weegt volgens Henkens en Van Solinge (2003: 51) minder zwaar wanneer minder personen afhankelijk zijn van het inkomen van de werknemer. Wanneer een persoon de kostwinner in huis is en daarnaast een groot gezin dient te onderhouden, neemt de kans toe dat de persoon op latere leeftijd het arbeidsproces verlaat en wellicht doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. Beehr (1986: 49) stelt daarnaast dat met name inwonende studerende kinderen met zich meebrengen dat ouders niet snel geneigd zijn eerder te stoppen met werken. Het behalen van een diploma biedt vervolgens weer de mogelijkheid voor ouders om het arbeidsproces (vroegtijdig) te verlaten.

De gevolgen die (vervroegde) uittreding met zich meebrengen voor de gezondheid is een tweede belangrijk onderwerp van gesprek tussen partners. Uit het onderzoek van

Henkens en Van Solinge (2003: 64) blijkt namelijk dat meer dan de helft van de partners van mening is dat stoppen met werken goed is voor de gezondheid. De gezondheidssituatie van de werknemer blijkt dan ook van invloed op de mate waarin de partner de werknemer aanmoedigt te stoppen met werken. Wanneer een partner van mening is dat vervroegde uittreding goed is voor de gezondheid van de werknemer, zal hij of zij de vervroegde uittreding stimuleren.

Ten derde hangt het aantal gemeenschappelijke hobby's positief samen met de stimulering van de partner voor het vervroegd uittreden. Dit verband is echter minder sterk dan de relatie tussen de financiële situatie of de gezondheidssituatie versus de stimulering van de partner. Ook wanneer wordt verwacht dat de uittreding negatieve gevolgen voor de relatie met zich mee zal brengen, wordt doorwerken door de partner aangemoedigd. Het is echter zo dat maar weinig partners hier problemen bij verwachten (Henkens & Van Solinge, 2003: 64).

Een laatste punt dat met name in de toekomst, gezien de gestegen arbeidsdeelname van vrouwen, wellicht belangrijker wordt, is de kwestie van het tegelijk stoppen met werken van partners. Een situatie waarin de ene partner nog werkt, terwijl de ander reeds met (vervroegd) pensioen is, wordt over het algemeen als onwenselijk beschouwd (Henkens & Van Solinge, 2003: 28). Hurd (1988) onderzoekt in zijn studie eveneens het proces van gezamenlijke uittreding van partners. De resultaten van zijn onderzoek ondersteunen de idee dat pensionering van man en vrouw inderdaad beschouwd kan worden als een gemeenschappelijk proces. Partners gaan veelal binnen een korte periode met pensioen (Hurd, 1988: 24). Tien jaar na het onderzoek van Hurd verricht Blau (1998) een soortgelijk onderzoek. Blau verricht dit onderzoek omdat hij van mening is dat de populatie en de steekproef uit het onderzoek van Hurd enigszins beperkt zijn. Blau (1998: 601) heeft getracht de resultaten van het onderzoek van Hurd te repliceren. Op basis van deze resultaten bleek hij echter dezelfde conclusie te kunnen trekken, namelijk dat gezamenlijke pensionering vrij frequent voorkomt. Tussen de 30,3 procent en de 40,6 procent van de getrouwde stellen pensioneert in hetzelfde jaar. Tussen de 11,4 procent en de 15,7 procent van de getrouwde stellen pensioneert zelfs in hetzelfde kwartaal (Blau, 1998: 602). Uit het onderzoek van Henkens en Van Solinge (2003: 28) blijkt eveneens dat partners hun tijdstip van uittreden veelal wederzijds afstemmen. Aangezien vrouwen gemiddeld twee jaar jonger zijn dan hun manlijke partner, treden vrouwen gemiddeld twee jaar eerder uit dan mannen. Henkens en Van Solinge stellen dat de wederzijdse afstemming van huwelijkspartners hierbij hoogstwaarschijnlijk een belangrijke rol speelt. Gehuwde vrouwen vormen dan ook de groep die het vroegst het arbeidsproces wil afsluiten. Smith en Moen (1998: 737) trekken dezelfde conclusies op

basis van hun onderzoek. Maar ook op dit punt blijkt uit onderzoek dat er een discrepantie bestaat tussen de wensen die partners hebben en de verwachte uitvoering daarvan. Circa 60 procent van de partners wenst gelijktijdig het arbeidsproces te verlaten. Rond de 40 procent denkt daadwerkelijk tegelijk te kunnen uittreden (*Henkens & Van Solinge, 2003: 65*).

Evenals bij de invloed van de financiële situatie lijken meerdere aspecten van de thuissituatie bepalend voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bij de financiële situatie kan gesproken worden over de mate van afhankelijkheid. Bij de thuissituatie is dit eveneens het geval. De wetenschappers die in deze paragraaf zijn behandeld lijken allen te suggereren dat de mate van afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie van een werknemer van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van het reeds geschetste kader met betrekking tot de thuissituatie is hypothese drie (H3) opgesteld. Daarnaast zijn subhypothesen opgesteld die samen met hypothese 3 in hoofdstuk vijf aan de empirie worden getoetst.

H 3 Hoe meer afhankelijk een werknemer door zijn thuissituatie is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 3.1 Een werknemer die een partner heeft, heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 3.2 Hoe groter het aantal personen in de thuissituatie, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 3.3 Hoe ouder de werknemer in verhouding tot de partner is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 3.4 Een werknemer met een partner die geen invloed heeft op het besluit van de werknemer over het tijdstip van pensionering, heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

2.5.4 Verhouding tussen de interactievariabelen en de bereidheid

Zoals reeds naar voren kwam is het mogelijk dat de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het is eveneens mogelijk dat dit verband niet direct waarneembaar is omdat er sprake is van bepaalde 'randvoorwaarden'. Op basis van de wetenschappelijke literatuur is reeds

geconcludeerd dat de financiële situatie van een werknemer bepalend is voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Vanuit dit verband kan logischerwijs afgeleid worden dat een persoon die in sterke mate financieel afhankelijk is, kortweg niet de mogelijkheid of de keuze heeft om eerder te stoppen met werken. Een persoon die financieel onafhankelijk is, kan deze keuze wel maken. De vraag is vervolgens op basis waarvan de groep financieel onafhankelijke werknemers deze keuze maakt. Dit is het punt waar de arbeidstevredenheid als verklarende factor ingebracht wordt. Een werknemer kan erg arbeidsontevreden zijn, maar wanneer deze werknemer in grote mate financieel afhankelijk is, is hij/zij niet in staat met vervroegd pensioen te gaan. De arbeidstevredenheid is voor deze groep mensen dus geen factor die bepaalt of een persoon al dan niet doorwerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor een werknemer die financieel onafhankelijk is, kan de arbeidstevredenheid wel bepalend zijn. Een hoge mate van arbeidstevredenheid leidt bij financieel onafhankelijke werknemers mogelijk tot een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Voor de thuissituatie van een werknemer geldt een soortgelijke beredenering. Voor een persoon die gezien de thuissituatie in sterke mate afhankelijk is, is de arbeidstevredenheid niet bepalend voor het al dan niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De persoon heeft gezien de thuissituatie geen keuze om vervroegd met pensioen te gaan. Een persoon die in mindere mate rekening hoeft te houden met de thuissituatie heeft daarentegen wél de keuze om vervroegd met pensioen te gaan. In deze scriptie wordt getoetst of voor de groep werknemers die met betrekking tot de thuissituatie onafhankelijk is, de arbeidstevredenheid de bepalende factor is voor de keuze om al dan niet te stoppen met werken.

Uit bovenstaande kunnen de volgende twee hypothesen afgeleid worden:

H 4 De financiële situatie van een werknemer is van invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe kleiner de financiële afhankelijkheid, hoe sterker de positieve invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe hoger de financiële afhankelijkheid, hoe zwakker de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

H 5 De thuissituatie van een werknemer is van invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe kleiner de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie, hoe sterker de positieve invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe hoger de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie, hoe zwakker de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

3. Onderzoeksopzet

In dit onderzoek is getracht de methoden nauw aan te laten sluiten bij de probleemstelling en het daaruit afgeleide voorlopig conceptueel model, teneinde de betrouwbaarheid en de validiteit van dit onderzoek te waarborgen. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt de keuze voor de onderzoeksbenadering uiteengezet. De keuze voor de sector waarin de survey is uitgevoerd, wordt in paragraaf twee verantwoord. In deze paragraaf ligt de nadruk op de populatie en de steekproef. In de derde paragraaf wordt uiteengezet op welke wijze de dataverzameling heeft plaatsgevonden. In paragraaf 3.4 worden de belangrijke concepten uit het voorlopig conceptueel model geoperationaliseerd. In paragraaf 3.5 wordt vervolgens ingegaan op de validiteit en de betrouwbaarheid van dit onderzoek. In paragraaf 3.6 wordt daarna kort ingegaan op de waarborging van de anonimiteit en de vertrouwelijkheid binnen de survey. In de afsluitende paragraaf van dit hoofdstuk komt tenslotte aan bod op welke wijze de schalen en indices geconstrueerd zijn.

3.1 Onderzoeksbenadering

In dit onderzoek wordt getracht op deductieve wijze theorie te construeren. Aan het begin van een onderzoek als deze verdrink je in de veelheid aan literatuur. Zoals ook uit het theoretisch kader van deze studie blijkt, is er veel bekend op het gebied van het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wetenschappers lijken elkaar soms tegen te spreken. Daarnaast lijken er in de huidige wetenschappelijke literatuur op het gebied van het (vroegtijdige) pensioneringsproces enige leemtes te bestaan. Met name met betrekking tot de determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is er sprake van interne tegenstrijdigheden en tekortkomingen. Op basis van deze geconstateerde discrepanties en tekortkomingen in de wetenschappelijke theorie, zijn vijf hoofdtheses en dertien subhypothesen opgesteld. Deze hypothesen zijn allen middels een survey aan de empirie getoetst. De resultaten hiervan worden in hoofdstuk vijf behandeld. De aard van dit onderzoek is toetsend. De 'waarheid' van bestaande theorieën en de opgestelde hypothesen worden immers onderworpen aan een empirische toetsing. Aan de hand van dit onderzoek wordt dus achterhaald of de verwachtingen aansluiten op de werkelijkheid. Dit uit zich in een theorie welke op deductieve wijze tot stand is gekomen en welke de huidige sociaal wetenschappelijke kennis aanvult en vergroot.

3.2 Onderzoekspopulatie en steekproef

De survey uit dit onderzoek borduurt voort op een vragenlijst die vorig jaar door drie studenten (*De Frel, 2008; Roobol, 2009; De Zoete, 2008*) van de Erasmus Universiteit Rotterdam is afgenomen. De studenten hebben de vragenlijst ieder in een andere sector verspreid: de Financiële dienstverlening (N=143), de Bouwnijverheid (N=67) en de Zorg (N=78). Daarnaast is de vragenlijst, parallel aan de vragenlijst van deze studie, verspreid onder werknemers in het Hoger onderwijs (N=904). Uit de studies die de drie studenten van vorig jaar hebben verricht blijkt, overeenkomstig met verschillende wetenschappelijke studies (*Beehr, 1986; Boot, 2003; Bruggink, 2007*), dat een groot percentage van de werknemers niet bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op de stelling 'Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd' reageerde 43,6 procent met het antwoord (zeer) eens (*De Frel, 2008; Roobol, 2009; De Zoete, 2008*). Dit houdt in dat 56,4 procent van de respondenten uit de drie sectoren het (zeer) oneens is met deze stelling en dus niet bereid is door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het is interessant onderzoek te verrichten in een sector waar het merendeel van de werknemers wel bereid is door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een sector als deze wijkt namelijk af van het gemiddelde beeld en kan een interessante aanvulling vormen op de huidige wetenschappelijke kennis op dit gebied. Alvorens het afnemen van een vragenlijst is het echter moeilijk vast te stellen of de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in een bepaalde sector inderdaad opvallend hoger ligt dan in de gemiddelde sector. Op basis van informele gesprekken⁵ met medewerkers van bos- en natuurbeherende organisaties, kon verwacht worden dat werknemers van deze bos- en natuurbeherende organisaties wellicht vaker bereid zijn door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd dan werknemers uit andere sectoren. Naast praktische redenen is om deze reden gekozen Het Bosschap te benaderen. Het Bosschap is een organisatie waarbij alle bos- en natuureigenaren en bosaannemers aangesloten zijn. Organisaties als Natuurmonumenten, de Provinciale Landschappen en Staatsbosbeheer zijn bij Het Bosschap aangesloten.

De onderzoekspopulatie wordt gevormd door alle medewerkers van de organisaties die zijn aangesloten bij Het Bosschap. Er is bij de uitvoering van de survey geen steekproef getrokken. Alle werknemers van de bos- en natuurbeherende organisaties en bosaannemers in Nederland hebben de vragenlijst over de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd kunnen invullen. In totaal zijn dit circa tweeduizend

⁵ *Deze gesprekken hebben plaatsgevonden in de fase waarin gezocht werd naar een geschikte organisatie voor het uitvoeren van dit onderzoek. Er heeft dus geen formeel interview met deze personen plaatsgevonden.*

werknemers⁶. De onderzoekseenheden zijn dus alle circa tweeduizend werknemers uit de sector Bos- en Natuurbeheer. Binnen Het Bosschap worden regelmatig vragenlijsten verspreid. In april 2009 hebben alle medewerkers in de buitendienst een vragenlijst ontvangen met betrekking tot tekenbeten en de ziekte van Lyme. Bij Staatsbosbeheer is daarnaast begin 2009 een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd, waarbij eveneens een vragenlijst is verspreid. Gezien de veelheid aan vragenlijsten die binnen de sector worden verspreid, kon verwacht worden dat de respons laag zou zijn. Om statistische fouten van de eerste en de tweede soort zoveel mogelijk te reduceren, is er daarom voor gekozen de vragenlijst onder alle medewerkers te verspreiden. De kans op het onterecht aanvaarden of verwerpen van de hypothesen wordt hiermee verkleind. Daarnaast neemt de betrouwbaarheid van het onderzoek hierdoor toe.

In verschillende onderzoeken, waaronder de studies van Von Bergh (1997) en Wiggers (2003), bestaat de onderzoekspopulatie uit werknemers van een bepaald leeftijdscohort. De onderzoekspopulatie van Von Bergh (1997) beslaat alleen medewerkers van 45 jaar en ouder. In deze studie is bij het verspreiden van de vragenlijst geen onderscheid gemaakt in leeftijdscohorten. De eerste reden hiervoor is dat een groot deel van de vragenlijsten eveneens is afgenomen in andere sectoren (*De Frel, 2008; Roobol, 2009; De Zoete, 2008*). De onderzoekers hebben er toentertijd voor gekozen alle leeftijdsgroepen op te nemen in hun onderzoek. Daarnaast is het zo dat 46,5 procent van de medewerkers die vorig jaar een vragenlijst heeft ingevuld, 45 jaar of ouder is. Aangezien verwacht kon worden dat de respons summier zou zijn, is er in deze studie eveneens voor gekozen alle leeftijdsgroepen in de populatie op te nemen. Een derde reden voor het verspreiden van de vragenlijst onder alle medewerkers, is dat het praktisch gezien niet mogelijk is onderscheid in leeftijd te maken bij het versturen van de vragenlijsten. Naast de meer praktische redenen, is de laatste en belangrijkste reden echter dat uit eerder onderzoek is gebleken dat er verschillen zijn in leeftijdsgroepen over de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (*Adams, 1999; Taylor & Shore, 1995*). Beehr (1986: 31) stelt daarnaast dat pensionering gezien kan worden als een proces. Werknemers kunnen al voor hun veertigste bezig zijn met het nadenken over, en nemen van maatregelen met betrekking tot hun toekomstige pensionering. Om deze redenen hebben alle werknemers van de bos- en natuurbeherende organisaties in Nederland de mogelijkheid gekregen om aan de survey deel te nemen.

⁶ *Het exacte aantal werknemers dat werkzaam is bij de bos- en natuurbeherende organisaties is onbekend.*

3.3 Dataverzameling

In de vorige paragraaf is reeds naar voren gebracht dat alle werknemers uit de sector Bos- en Natuurbeheer de mogelijkheid hebben gehad aan de survey deel te nemen. In totaal hebben dus naar schatting tweeduizend werknemers de vragenlijst in kunnen vullen. De wijze van verspreiding van de vragenlijsten heeft echter met zich meegebracht dat wellicht niet alle medewerkers de vragenlijst daadwerkelijk hebben ontvangen. De vragenlijst is op twee wijzen opgesteld en verspreid:

- digitaal;
- schriftelijk.

Het Bosschap is een organisatie die, evenals de bij Het Bosschap aangesloten organisaties, het maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel heeft staan. Zo wordt getracht het papierwerk te reduceren. In eerste instantie ging de voorkeur dan ook uit naar het digitaal verspreiden van de vragenlijst. Praktisch was het echter niet haalbaar om de mailadressen van alle werknemers te achterhalen. Daarnaast werken veel werknemers van de kleinere organisaties nauwelijks op kantoor en beschikken zij niet over een computer. In samenspraak met Het Bosschap is besloten zowel een digitale als een schriftelijke versie van de vragenlijst te verspreiden. Binnen Staatsbosbeheer (circa duizend werknemers) en Natuurmonumenten (circa zeshonderd werknemers) is de vragenlijst digitaal verspreid. De werkgevers van de overige organisaties (circa vierhonderd werknemers), waarvan De Landschappen (circa driehonderd werknemers) de grootste is, hebben een vragenlijst ontvangen welke zij zelf binnen de organisatie konden verspreiden.

De respons verschilt aanzienlijk per organisatie, zie tabel 3.1. De digitaal verspreide vragenlijst is door circa 13,1 procent van de werknemers ingevuld. De respons op de schriftelijke vragenlijst ligt met circa 64,5 procent aanzienlijk hoger. Dit is mede opvallend gezien het feit dat de werknemers van Natuurmonumenten en Staatsbosbeheer (digitale versie), in tegenstelling tot de werknemers van de andere organisaties (schriftelijke versie), een herinneringsmail hebben ontvangen. Van de circa tweeduizend werknemers hebben in totaal 477 mensen deelgenomen aan de survey. Dit houdt een respons in van circa 23,9 procent.

Organisatie	Frequentie	Percentage van het aantal werknemers in de organisatie	Percentage van de totale respons
Staatsbosbeheer	87	8,7	18,6
Natuurmonumenten	123	20,5	26,3
Provinciale Landschappen	185	61,7	39,5
Overig	73	73,0	15,6
Totaal	468		100,0

Tabel 3.1 Respons naar organisatie

De populatie bestaat zoals gezegd uit alle werknemers van de bos- en natuurbeherende organisaties in Nederland. Gezien de specificiteit van de doelgroep, zijn de resultaten niet generaliseerbaar naar alle Nederlandse werknemers. De resultaten zijn echter ook niet geheel generaliseerbaar naar de populatie van dit onderzoek. Hier zijn twee belangrijke oorzaken voor aan te wijzen. Allereerst is zoals gezegd 23,9 procent bereid geweest de vragenlijst in te vullen. Binnen de bos- en natuurbeherende organisaties is een duidelijk onderscheid te maken tussen werknemers die hoofdzakelijk in het veld werken, werknemers die het merendeel van de arbeidstijd op kantoor werkzaam zijn en werknemers die zowel binnen als buiten werken. In veel opzichten verschillen deze groepen medewerkers van elkaar. In het kader van deze studie zijn met name verschillen in beloning, gezondheidsbeleving (controlevariabele) en arbeidstevredenheid van belang. Daarnaast is het mogelijk dat de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd per groep verschilt. De verspreiding van de vragenlijsten heeft bij Staatsbosbeheer en Natuurmonumenten zoals gezegd digitaal plaatsgevonden. Dit heeft met zich meegebracht dat met name de kantoormedewerkers in staat zijn geweest aan de survey deel te nemen. Bij Staatsbosbeheer is circa 60 procent van de medewerkers werkzaam in de buitenlucht, tegen 40 procent op kantoor. De respons geeft echter een ander beeld. 80,5 Procent van de respondenten werkt in de binnendienst, 0,8 procent (één medewerker) is werkzaam in de buitendienst en 18,7 procent is zowel binnen als buiten werkzaam. Dit vertekende beeld komt bij Natuurmonumenten eveneens naar voren. Bij Natuurmonumenten werkt circa de helft van de werknemers in de buitendienst. De andere helft kan beschouwd worden als

binnendienstmedewerker. Dit beeld komt aardig overeen met de respons. Van de respondenten werkt 56,5 procent binnen, 2,4 procent buiten en 41,2 procent zowel binnen als buiten. Aangezien van de overige organisaties niet bekend is hoeveel medewerkers er werkzaam zijn en hoeveel procent van de medewerkers binnen of buiten werkzaam is, kunnen van deze organisaties geen cijfers gegeven worden.

Ten tweede verschilt de respons aanzienlijk per organisatie, zie tabel 3.1. De organisaties hebben een andere CAO en kennen daardoor onder andere verschillende beloningsregelingen. Daarnaast verschilt naar verwachting de arbeidstevredenheid per organisatie. De bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd verschilt wellicht eveneens per organisatie. Gezien de scheve verdeling in de werknemersgroep (binnen versus buiten) en de verschillen in de responspercentages per organisatie, bestaat de kans dat de spreiding van een aantal variabelen (gezondheidsbeleving (controlevariabele), financiële situatie, arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd) als kleiner naar voren komt dan zij in werkelijkheid is. Met name de ondervertegenwoordiging van de buitenmedewerkers brengt met zich mee dat rekening gehouden dient te worden met het feit dat de resultaten op sommige punten enigszins kunnen afwijken van de werkelijkheid. Generalisering naar de gehele sector Bos- en Natuurbeheer is hierdoor niet betrouwbaar.

3.4 Operationalisering

In paragraaf 2.1 zijn de variabelen uit het voorlopig conceptueel model gedefinieerd. Er is nog niet uiteengezet op welke wijze deze variabelen gemeten worden. Sommige variabelen zijn eenvoudig aan de hand van een vragenlijst vast te stellen. Het geslacht van een werknemer is eenvoudig te achterhalen door de vraag te stellen *'Wat is uw geslacht?'*. De kans is groot dat de resultaten op deze vraag de werkelijkheid weerspiegelen. Het is ingewikkelder te achterhalen of iemand bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De resultaten op de vraag *'Bent u bereid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?'* weerspiegelen waarschijnlijk nauwelijks de werkelijkheid. Ieder persoon verstaat immers iets anders onder bereidheid. Het is daarom van belang dergelijke variabelen te operationaliseren, dit houdt in dat de begrippen meetbaar gemaakt worden. De meer abstracte concepten, bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, arbeidstevredenheid, financiële situatie, thuissituatie en gezondheidsbeleving (controlevariabele) worden, in tegenstelling tot leeftijd en geslacht en dergelijke, op indirecte wijze achterhaald. Deze vijf concepten zijn meetbaar gemaakt aan de hand van verschillende variabelen. De variabelen (items) tezamen vormen een index of een schaal, op basis waarvan de abstracte concepten tóch

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

meetbaar gemaakt kunnen worden. In de subparagrafen van paragraaf 3.4 wordt aangegeven op welke wijze de zojuist genoemde concepten zijn geoperationaliseerd.

3.4.1 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Om de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd meetbaar te maken, is de schaal 'bereidheid' opgesteld. Deze schaal is ontstaan op basis van onderstaande vier stellingen, waarbij de antwoordcategorieën bestonden uit een vier-punts likertschaal (*zeer eens, eens, oneens, zeer oneens*)⁷:

- 2.4 *Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd*
- 2.5 *Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd*
- 2.6 *Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen vóór de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd*
- 2.7 *Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken*

De drie studenten (*De Frel, 2008; Roobol, 2009; De Zoete, 2008*) die vorig jaar reeds een survey hebben verricht met betrekking tot het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd, hebben eveneens een schaal gevormd van bovenstaande vier stellingen. De stellingen zijn nagenoeg geheel tot stand gekomen op basis van brainstormsessies van de studenten (*Roobol, 2009: 117*).

3.4.2 Arbeidstevredenheid

Om de arbeidstevredenheid te kunnen meten is de schaal 'arbeidstevredenheid' geconstrueerd. De schaal bestaat uit de volgende elf vragen, waarbij de antwoordcategorieën bestonden uit een vijf-punts likertschaal (*zeer tevreden, tevreden, niet tevreden/niet ontevreden, ontevreden, zeer ontevreden*):

- 18.1 *Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?*
- 18.2 *Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregelingen, spaarregelingen, verzekeringen etc.)?*
- 18.3 *Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?*
- 18.4 *Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?*
- 18.5 *Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?*

⁷ De nummers voor de vragen corresponderen met de nummers in de vragenlijst. De gehele vragenlijst is opgenomen in bijlage I.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

18.6 Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?

18.7 Bent u tevreden met uw salaris?

18.8 Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?

18.9 Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?

18.10 Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur etc.) waaronder u uw werk moet verrichten?

18.11 Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?

Bovenstaande elf items vormen tezamen de variabele 'arbeidstevredenheid'. Het concept is hiermee empirisch meetbaar gemaakt, waardoor achterhaald kan worden in welke mate de respondenten arbeidstevreden zijn. De arbeidstevredenheid wordt in deze schaal benaderd als een breed begrip, zodat de algehele arbeidstevredenheid gemeten kan worden. De elf vragen meten tezamen zowel de arbeidstevredenheid over de arbeidssituationele aspecten, als de tevredenheid over de arbeidsinhoudelijke aspecten. A&O-desk heeft een onderzoeksinstrument opgesteld op basis waarvan de arbeidssatisfactie empirisch gemeten kan worden. De elf vragen op basis waarvan dit instrument tot stand is gekomen, zijn overgenomen in dit onderzoek. De antwoordcategorieën zijn eveneens aan dit meetinstrument ontleend (Kraan, 1998).

3.4.3 Financiële situatie

Er is niet één variabele die omvattend is voor de weergave van de financiële situatie met betrekking tot het pensioen. Uit de literatuur zijn verschillende variabelen afgeleid die gezamenlijk het concept financiële situatie (financiële afhankelijkheid) kunnen meten. Bij de selectie van deze variabelen is rekening gehouden met het feit dat zowel de subjectiviteit (bijvoorbeeld de ervaring of het inkomen voldoende is) als de objectiviteit (bijvoorbeeld het inkomen an sich) van de financiële situatie naar voren kwamen. Bij de financiële situatie is het echter moeilijk een schaal te maken die de financiële situatie meet. Binnen een schaal is er namelijk sprake van een bepaald patroon of samenhang. De variabelen die in een schaal worden opgenomen meten een soortgelijk iets. Om de financiële situatie meetbaar te maken is het moeilijk een dergelijke (betrouwbare) schaal te construeren. Om deze reden is ervoor gekozen om een index in plaats van een schaal op te stellen. Een index bestaat evenals een schaal uit verschillende variabelen. Het verschil is echter dat tussen de indicatoren geen samenhang bestaat.

De index 'financiële situatie' bestaat uit negen items. Tezamen meten zij de mate waarin een werknemer financieel afhankelijk is. De vragen en stellingen met bijbehorende antwoordcategorieën worden achtereenvolgens behandeld. Daarnaast wordt per vraag aangegeven op welke wijze deze gehercodeerd is teneinde de mate van afhankelijkheid

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

aan te kunnen geven. Ook komt per vraag aan bod op basis van welke literatuur de vraag en de antwoordcategorieën tot stand zijn gekomen.

16.1 Wat is uw bruto jaarinkomen?⁸

- Minder dan €15.000*
- €15.001 – €20.000*
- €20.001 – €25.000*
- €25.001 – €30.000*
- €30.001 – €35.000*
- €35.001 – €40.000*
- €40.001 – €45.000*
- €45.001 – €50.000*
- €50.001 of meer*

Volgens het Nibud kan een bruto jaarsalaris van circa €30.000 beschouwd worden als een modaal jaarinkomen (*Voorbeeldrekeningen, n.d.*). Een werknemer met een bruto jaarinkomen van €30.000 of minder wordt in dit onderzoek dan ook beschouwd als een persoon die meer financieel afhankelijk is dan een werknemer met een bruto jaarinkomen van €30.001 of meer. Deze vraag is opgesteld op basis van het onderzoek van Adams (1999: 226). De antwoordcategorieën zijn aangepast op basis van cijfers van het Nibud.

16.2 Bent u woonachtig in een huurwoning of een koopwoning?

- Huurwoning*
- Koopwoning*

Werknemers die woonachtig zijn in een huurwoning worden als meer financieel afhankelijk beschouwd dan werknemers die in het bezit zijn van een koopwoning. Uit het onderzoek van Van Els en collega's (2004) en het onderzoek van Rouwendal (2006) blijkt dat er een verschil in uittreedgedrag waarneembaar is tussen werknemers die in een huurwoning en werknemers die in een koopwoning woonachtig zijn. Deze vraag en de antwoordcategorieën zijn gebaseerd op de bevindingen van beide onderzoeken. De exacte formulering is dus niet afkomstig uit de wetenschappelijke literatuur.

⁸ *Het nummer dat voor de vraag staat correspondeert met het nummer van de vragen in de vragenlijst. Zie voor de gehele vragenlijst bijlage I.*

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

16.3 Heeft u te maken met hoge financiële lasten en/of bijzondere financiële verplichtingen zoals alimentatie?

Ja

Nee

Een werknemer die te maken heeft met dergelijke hoge financiële lasten en/of bijzondere financiële verplichtingen, wordt in dit onderzoek beschouwd als meer financieel afhankelijk dan collega's die hier niet mee te maken hebben. Henkens en Van Solinge (2003: 28, 50-51) concluderen in hun onderzoek dat hoge financiële lasten en/of bijzondere financiële verplichtingen van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De wijze waarop de vraag in hun onderzoek is gesteld en de bijbehorende antwoordcategorieën kon ik niet achterhalen. De vraag en antwoordcategorieën die in de vragenlijst van deze studie zijn opgenomen, zijn zelf geconstrueerd.

16.4 Beschikt u over een eigen vermogen dat u na uw pensioen kunt gebruiken als aanvullend inkomen?

Ja

Nee

Een werknemer waarbij dit niet het geval is, wordt beschouwd als financieel afhankelijker dan een werknemer die wel over dit eigen vermogen beschikt. Henkens en Van Solinge (2003: 50-51) stellen dat de beschikking over een eigen vermogen beschouwd kan worden als een factor die bepalend is voor het al dan niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook voor deze vraag en antwoordcategorieën geldt dat deze zelf zijn geformuleerd en niet op deze wijze uit de literatuur naar voren zijn gekomen.

16.5 Heeft u uw loopbaan een keer onderbroken waardoor een pensioengat is ontstaan?

Ja

Nee

Werknemers die hun loopbaan hebben onderbroken worden in de index beschouwd als meer financieel afhankelijk dan hun collega's die geen pensioengat hebben. Henkens en Van Solinge (2003: 51) concluderen dat een pensioengat van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De wijze waarop de vraag in hun

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

onderzoek is gesteld is voor mij niet bekend. Om die reden zijn vraag 16.5 en de bijbehorende antwoordcategorieën, zelf geformuleerd.

16.11 Ik ben tevreden met het inkomen waarvan mijn huishouden momenteel moet rondkomen

- Zeer eens*
- Eens*
- Oneens*
- Zeer oneens*

Werknemers die het oneens tot zeer oneens zijn met deze stelling, worden beschouwd als meer financieel afhankelijk dan hun collega's die het (zeer) eens zijn met de stelling. Deze vraag is niet direct uit de wetenschappelijke literatuur naar voren gekomen. Er kan echter een tweedeling gemaakt worden in de financiële situatie: het inkomen ten tijde van het pensioen en het inkomen vóór het pensioen. Aangezien in paragraaf 1.2 naar voren is gekomen dat deze inkomens niet slechts bestaan uit het arbeidsinkomen en het pensioeninkomen, leek het relevant een meer omvattende vraag op te stellen. In het begin van deze paragraaf is daarnaast een tweede onderscheid gemaakt binnen de financiële situatie, te weten de subjectiviteit en de objectiviteit binnen dit concept. Om bovenstaande redenen is vraag 16.11 in de vragenlijst opgenomen. Op deze wijze kan namelijk gevraagd worden naar de subjectieve beleving van het huidige inkomen.

16.12 Ik ben tevreden met het inkomen waarvan mijn huishouden moet rondkomen wanneer ik met pensioen ga

- Zeer eens*
- Eens*
- Oneens*
- Zeer oneens*

Evenals bij vraag 16.11 worden werknemers die het oneens tot zeer oneens zijn met deze stelling, beschouwd als meer financieel afhankelijk dan hun collega's die het (zeer) eens zijn met de stelling. In deze vraag, welke eveneens niet is opgesteld op basis van de wetenschappelijke literatuur, kan de beleving over het te verwachten inkomen ten tijde van het pensioen bevroegd worden.

16.13 Ik kan het me financieel veroorloven eerder te stoppen met werken dan de pensioengerechtigde leeftijd

- Zeer eens*
- Eens*
- Oneens*
- Zeer oneens*

Evenals bij voorgaande twee vragen, worden werknemers die het oneens tot zeer oneens zijn met deze stelling, beschouwd als meer financieel afhankelijk dan hun collega's die het (zeer) eens zijn met de stelling. Ook deze stelling is direct niet tot stand gekomen op basis van de wetenschappelijke literatuur. Het antwoord op deze vraag zegt echter veel over de financiële situatie van een werknemer. Wanneer de persoon het met de stelling eens is, beschouwt hij/zij zichzelf als financieel onafhankelijk. Het is interessant onderscheid te maken tussen werknemers die het zich wel, en werknemers die het zich niet kunnen veroorloven om eerder te stoppen met werken.

17.6 Wat is de bijdrage van uw partner aan het totale huishoudinkomen?

- Minder dan 25%*
- Ongeveer 25%*
- Ongeveer 50%*
- Meer dan 50%*

Wanneer de partner van een werknemer ongeveer 25 procent of minder van het huishoudinkomen verdient, is de werknemer meer financieel afhankelijk dan wanneer de partner van een werknemer ongeveer 50 procent of meer van het huishoudinkomen verdient. Zowel Bruggink (2007: 56) als Henkens en Van Solinge (2003: 22) stellen dat de bijdrage van de partner aan het huishoudinkomen bepalend is voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De vraag en de antwoordcategorieën zijn op deze wijze reeds opgenomen in de survey die is afgenomen door de drie studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (De Frel, 2008; Roobol, 2009, De Zoete, 2008). Om vragen uit de sector Bos- en Natuurbeheer en vragen uit de sectoren die door de studenten ondervraagd zijn te kunnen vergelijken, is ervoor gekozen de vraag- en antwoordcategorieën onveranderd te laten.

Op basis van de index die ontstaat uit bovenstaande negen items, kan bepaald worden in welke mate de respondenten financieel afhankelijk zijn. Naarmate een respondent op meer items een antwoord geeft waaruit geconcludeerd kan worden dat de respondent

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

financieel afhankelijk is, des te meer de respondent volgens deze index als financieel afhankelijk wordt beschouwd.

3.4.4 Thuissituatie

De methode van de conceptualisering van de thuissituatie komt enigszins overeen met de conceptualisering van de financiële situatie. Voor de thuissituatie geldt namelijk eveneens dat er geen enkele variabele bestaat die omvattend is voor de weergave van de thuissituatie met betrekking tot het pensioen. Verschillende variabelen zijn uit de literatuur naar voren gekomen. Van deze variabelen valt echter geen schaal te maken omdat er geen samenhang tussen de items bestaat. Voor de conceptualisering van de thuissituatie is dus eveneens gebruik gemaakt van een index. Op deze wijze is de thuissituatie toch empirisch meetbaar.

De index 'thuissituatie' bestaat uit vier items. Tezamen meten zij, evenals bij de index van de financiële situatie, de afhankelijkheid. Het gaat hier echter niet om de financiële afhankelijkheid, maar om de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie. De vragen en stellingen waaruit de index bestaat, worden achtereenvolgens behandeld. Daarnaast wordt per vraag aangegeven op welke wijze deze vraag de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie kan meten. Ook komt per vraag aan bod op basis van welke literatuur de vraag en de antwoordcategorieën tot stand zijn gekomen.

17.2 Heeft u een partner?

Ja

Nee

Wanneer een werknemer een partner heeft, wordt hij beschouwd als meer afhankelijk met betrekking tot de thuissituatie dan wanneer de werknemer geen partner heeft. Henkens en van Solinge (2003: 48) stellen dat het hebben van een partner van invloed is op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om die reden is deze vraag in de index 'thuissituatie' opgenomen.

17.1 Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden naar verwachting op het moment dat u met pensioen gaat?

..... Personen (Incl. uzelf)

Vraag twee is een open vraag. Een werknemer wordt volgens dit onderzoek als meer afhankelijk beschouwd wanneer het huishouden naar verwachting bestaat uit drie of meer personen. Wanneer het huishouden naar verwachting uit twee of minder personen

bestaat, wordt de werknemer beschouwd als minder afhankelijk met betrekking tot de thuissituatie. Henkens en Van Solinge (2003: 48) stellen dat het aantal kinderen dat woonachtig is bij een persoon, van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De exacte vraag die in het onderzoek van Henkens en Van Solinge is gesteld om het aantal inwonenden te achterhalen is niet bekend. Om die reden is bovenstaande open vraag opgesteld.

De derde vraag is opgebouwd uit onderstaande twee open vragen:

1.1 Wat is uw leeftijd?

17.3 Wat is de leeftijd van uw partner?

Door de leeftijd van de partner van de leeftijd van de respondent af te trekken, ontstaat het leeftijdsverschil. Wanneer het getal negatief is, wil dit zeggen dat de partner ouder is dan de respondent. Bij een positief getal is de respondent ouder. De respondent wordt beschouwd als meer afhankelijk wanneer de partner jonger is dan de respondent. Uit het onderzoek van Bruggink (2007: 56) blijkt dat de leeftijd van de partner van invloed is op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De vraag die in het onderzoek van Bruggink is gesteld om het leeftijdsverschil tussen werknemer en partner te achterhalen is voor mij onbekend. Om het leeftijdsverschil te achterhalen zijn om die reden bovengenoemde twee open vragen gesteld.

17.9 Mijn partner heeft veel invloed op mijn besluit over het tijdstip van mijn pensionering

Zeer eens

Eens

Oneens

Zeer oneens

Wanneer een respondent deze stelling beantwoordt met (zeer) eens, wordt de respondent beschouwd als meer afhankelijk dan wanneer als antwoord (zeer) oneens gegeven wordt. Henkens en van Solinge (2003: 48, 61-62) hebben in hun onderzoek een vraag opgenomen waaruit afgeleid kan worden of de partner al dan niet veel invloed uitoefent op het tijdstip van pensionering van een werknemer. Zij komen tot de conclusie dat er een verband bestaat tussen deze partnerinvloed en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om deze reden is bovenstaande vraag met bijbehorende vier antwoordcategorieën opgesteld.

3.4.5 Gezondheidsbeleving

De gezondheidsbeleving wordt in dit onderzoek als controlevariabele meegenomen tijdens de analyse. In paragraaf 5.1 wordt uiteengezet om welke reden deze geconstrueerde variabele en andere variabelen in de analyse worden meegenomen als controlevariabelen. De gezondheidssituatie van de respondenten is moeilijk objectief waarneembaar. De respondenten zouden dan een medische keuring of iets dergelijks moeten ondergaan wat erg tijdrovend is, mogelijk op veel weerstand van de respondenten stuit en voor het doeleinde van deze studie kortweg niet nodig is. Om toch informatie te verkrijgen over de gezondheidssituatie van de respondenten, is er daarom voor gekozen om de subjectieve gezondheidssituatie van de werknemers te meten: de gezondheidsbeleving. Om deze gezondheidsbeleving te meten is de schaal 'gezondheidsbeleving' opgesteld. In de vragenlijst zijn twaalf stellingen opgenomen die mogelijk de gezondheidsbeleving meten. Bij deze twaalf stellingen konden de respondenten aangeven in welke mate zij de afgelopen twaalf maanden klachten hebben gehad over de verschillende soorten pijn, ongemakken en andere lichamelijke lasten. De antwoordcategorieën waaruit gekozen kon worden waren 'zeer vaak', 'vaak', 'soms' en 'nooit'. De volgende twaalf stellingen meten het begrip 'gezondheidsbeleving':

- 19.1 *Pijn, ongemak of stijf gevoel in de rug*
- 19.2 *Pijn, ongemak of stijf gevoel in heupen of bovenbenen*
- 19.3 *Pijn, ongemak of stijf gevoel in onderbenen en/of voeten*
- 19.4 *Pijn, ongemak of stijf gevoel in de nek*
- 19.5 *Pijn of beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek*
- 19.6 *Pijn, ongemak of stijf gevoel in arm, pols, hand of vingers*
- 19.7 *Ik ben vaak moe*
- 19.8 *Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten ('zenuwen')*
- 19.9 *Ik heb regelmatig last van hoofdpijn*
- 19.10 *Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan*
- 19.11 *Ik heb regelmatig concentratieproblemen*
- 19.12 *Ik heb de neiging dingen te vergeten*

Zoals uit tabel 3.2 in de volgende paragraaf blijkt, wordt de schaal 'gezondheidsbeleving' gevormd door slechts elf items. Uit de factoranalyse blijkt namelijk dat stelling 19.8 (*Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten ('zenuwen')*) niet hetzelfde begrip meet als de andere elf items doen. De schaal 'gezondheidsbeleving' wordt dus gevormd door de items 19.1 tot en met 19.7 en 19.9 tot en met 19.12. Aan de hand van deze geconstrueerde variabele kan achterhaald worden wat de gezondheidsbeleving van de respondenten is. De stellingen en de bijbehorende antwoordcategorieën zijn ontleend aan de Nova-Web-

vragenlijst van de module 'Vragen over uw gezondheid' van Houtman, Bloemhoff, Dhondt en Terwee (1994).

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

Bij een onderzoek is van belang dat aan bepaalde kwaliteitseisen wordt voldaan. Twee eisen die de kwaliteit van het onderzoek ten goede komen zijn de validiteit en de betrouwbaarheid van een onderzoek. Validiteit en betrouwbaarheid worden vaak in één adem genoemd. Dit komt hoogstwaarschijnlijk doordat ze beide refereren aan het maken van fouten in een onderzoek. In dit onderzoek wordt onderzocht welke variabelen van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hetgeen middels dit onderzoek gemeten wordt als de bereidheid van de respondenten, kan afwijken van de daadwerkelijke bereidheid van de werknemers. Achter deze discrepantie kunnen twee soorten fouten liggen: systematische fouten en toevallige fouten (*Korzilius, 2000: 21*). Systematische fouten werken in één richting. Een werknemer die niet geheel arbeidstevreden is, vult de vragenlijst wellicht zodanig in dat lijkt dat de respondent geheel tevreden is. Dergelijke fouten komen mogelijk voort uit sociale wenselijkheid. Fouten voortgekomen uit sociale wenselijke beantwoording, zullen niet snel de andere kant op spelen. Ook een vragenlijst met vragen die onjuist of onbegrijpelijk geformuleerd zijn, kunnen ervoor zorgen dat systematische fouten ontstaan. Deze systematische fouten hebben allen te maken met de validiteit van het onderzoek. Het gaat er namelijk om dat een onderzoeker meet wat hij/zij beoogt te meten. Toevallige fouten werken in tegenstelling tot systematische fouten niet in één richting: de bereidheid kan bij respondent A positiever uitvallen omdat de respondent onlangs promotie heeft gehad. Respondent B lijkt, op basis van de resultaten, minder bereid om door te werken dan hij daadwerkelijk is, omdat hij zojuist een conflict met zijn leidinggevende heeft gehad. Dergelijke toevallige fouten refereren aan de betrouwbaarheid van een onderzoek. Bij herhaling van dit onderzoek is het mogelijk dat de resultaten afwijken van de eerdere meting. De wijze waarop de validiteit en de betrouwbaarheid in dit onderzoek gewaarborgd zijn, wordt achtereenvolgens besproken in paragraaf 3.5.1 en paragraaf 3.5.2.

3.5.1 Validiteit

De validiteit of geldigheid van een onderzoek houdt zoals gezegd in, dat de onderzoeker daadwerkelijk meet wat hij/zij beoogt te meten. Bij een survey is het mogelijk dat de validiteit niet optimaal is. Het merendeel van de in de vragenlijst opgenomen vragen zijn gesloten vragen met een aantal antwoordcategorieën. Dit komt de validiteit niet direct ten goede. Een respondent kan wellicht niet het antwoord geven dat zijn/haar situatie exact omschrijft, omdat het antwoord niet bij de mogelijkheden is opgenomen.

Daarnaast kan bij het invullen van een vragenlijst, in tegenstelling tot bijvoorbeeld het afnemen van een interview, geen extra informatie verschaft worden wanneer een vraag niet begrepen of verkeerd geïnterpreteerd wordt. Om dit risico te reduceren heb ik de vragenlijst, alvorens deze verspreid is, bij elf personen (met uiteenlopende opleidingsniveaus) afgenomen. Op basis van deze afname is de vragenlijst op een aantal kleine aspecten aangepast.

Inhoudsvaliditeit

In paragraaf 3.4 is besproken dat drie verschillende schalen zijn opgesteld, te weten 'bereidheid', 'arbeidstevredenheid' en 'gezondheidsbeleving' (controlevariabele). Bij het opstellen van een schaal is de inhoudsvaliditeit, ook wel constructvaliditeit, van belang. De inhoudsvaliditeit geeft de mate aan waarin (in dit geval binnen een schaal) de items met elkaar correleren. De constructvaliditeit kan gemeten worden aan de hand van een factoranalyse. Met behulp van een factoranalyse kan namelijk achterhaald worden of de verschillende variabelen inderdaad samengevoegd mogen worden tot achterliggende factor. Een factoranalyse is een zogenaamde data reductietechniek. Aan de hand van een factoranalyse wordt achterhaald op welke wijze en in welke mate de verschillende items binnen een geconstrueerde variabele zich tot elkaar verhouden. In deze studie is voor de schaalconstructies gebruik gemaakt van de methode van de principale componenten (PCA). Op basis van een factoranalyse blijkt hoeveel achterliggende variabelen mogelijk geconstrueerd kunnen worden op basis van de ingevoerde variabelen. Uit de factoranalyse blijkt onder andere de hoogte van de eigenwaarde. De hoeveelheid variantie die door de achterliggende variabele kan worden verklaard, heeft te maken met deze eigenwaarde. In deze studie is voor het bepalen van de factor gebruik gemaakt van het zogenaamde 'eigenwaarden-groter-dan-1-criterium'. De factoranalyses voor de schalen 'bereidheid', 'arbeidstevredenheid' en 'gezondheidsbeleving' zijn in de tabellen 3.2, 3.3 en 3.4 weergegeven. In deze tabellen is de belangrijkste informatie met betrekking tot de schaalconstructies weergegeven. Het puur uitvoeren van een factoranalyse is echter niet voldoende voor het creëren van een schaal. Een schaal dient daarnaast betrouwbaar te zijn, zie voor de betrouwbaarheid van de schalen paragraaf 3.5.2.

Item	Factorlading
Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,88
Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd ⁹	0,86
Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen vóór de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd ⁹	0,57
Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	0,88
Eigenwaarde	2,59
R ²	0,65
N	438

Tabel 3.2 Factoranalyse voor de schaal 'bereidheid'

⁹ Deze variabelen zijn gehercodeerd.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Item	Factorlading
Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	0,75
Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregelingen, spaarregelingen, verzekeringen etc.)?	0,47
Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?	0,72
Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?	0,73
Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	0,73
Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?	0,59
Bent u tevreden met uw salaris?	0,49
Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?	0,62
Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?	0,73
Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur etc.) waaronder u uw werk moet verrichten?	0,50
Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	0,75
Eigenwaarde	4,67
R ²	0,42
N	412

Tabel 3.3 *Factoranalyse voor de schaal 'arbeidstevredenheid'*

Item	Factorlading
Pijn, ongemak of stijf gevoel in de rug	0,64
Pijn, ongemak of stijf gevoel in heupen of bovenbenen	0,64
Pijn, ongemak of stijf gevoel in onderbenen en/ of voeten	0,60
Pijn, ongemak of stijf gevoel in de nek	0,68
Pijn of beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek	0,67
Pijn, ongemak of stijf gevoel in arm, pols, hand of vingers	0,64
Ik ben vaak moe	0,72
Ik heb regelmatig last van hoofdpijn	0,52
Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan	0,70
Ik heb regelmatig concentratieproblemen	0,71
Ik heb de neiging dingen te vergeten	0,67
Eigenwaarde	4,71
R ²	0,43
N	394

Tabel 3.4 Factoranalyse voor de schaal 'gezondheidsbeleving'

Uit de tabellen 3.2 tot en met 3.4 komen allereerst de correlaties van de afzonderlijke items met de factor naar voren. Zoals gezegd geeft de inhoudsvaliditeit de mate aan waarin de items met elkaar correleren. Uit de tabellen blijkt dat de correlaties voldoende zijn om te spreken van een valide schaal. De items lijken tezamen immers eenzelfde variabele te meten.

Interne validiteit

De interne validiteit, ook wel interpretatie-exclusiviteit genoemd, refereert aan de kwaliteit van de bevindingen uit het onderzoek (Korzilius, 2000: 28). Deze vorm van validiteit geeft de mate aan waarin de conclusies, die in dit onderzoek worden getrokken, niet veroorzaakt worden door andere factoren. In dit onderzoek is daar rekening mee gehouden door bij de multiële lineaire regressieanalyse gebruik te maken van controlevariabelen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat in een onderzoek wordt

geconcludeerd dat de bereidheid van een werknemer om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd direct veroorzaakt wordt door iemands financiële situatie. In werkelijkheid kan deze bereidheid echter ook veroorzaakt worden door iemands opleidingsniveau. Om dergelijke misstanden te vermijden worden bij de analyse van de resultaten in deze studie vier controlevariabelen meegenomen. Van deze vier variabelen, te weten leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en gezondheidsbeleving, blijkt uit de literatuur dat deze van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op deze wijze worden vier alternatieve verklaringen voor de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd uitgesloten en wordt de (interne) validiteit verhoogd.

Externe validiteit

Bij de externe validiteit van een onderzoek gaat het om de reikwijdte en generaliseerbaarheid van de bevindingen en conclusies. Externe validiteit heeft met verschillende aspecten te maken. Allereerst gaat het om de vraag of de steekproef representatief is voor de gehele populatie (*Korzilius, 2000: 30*). Zoals reeds is gesteld, is in deze studie geen gebruik gemaakt van een steekproef. De gehele populatie is in de gelegenheid gesteld om aan de survey deel te nemen. Er kan echter wel een opmerking geplaatst worden met betrekking tot de groep respons en de groep non-respons. Het is namelijk mogelijk dat de responsgroep wellicht niet geheel representatief is voor de gehele sector. De vragenlijsten zijn namelijk zowel op papier als digitaal verspreid. Het nadeel van de digitale versie is dat de medewerkers die in de buitenlucht werkzaam zijn, naar schatting circa de helft van de werknemers, in beperkte mate gebruik maken van de computer. Deze groep werknemers is daardoor wellicht minder in de gelegenheid geweest om de vragenlijst binnen de daarvoor beschikbare tijd, circa twee weken, in te vullen. Daarnaast hebben alle buitenmedewerkers binnen de bos- en natuurbeherende organisaties onlangs een vragenlijst ingevuld over 'Tekenen en Lyme'. Het is mogelijk dat deze groep hierdoor minder gemotiveerd is wederom een vragenlijst in te vullen. Deze twee factoren kunnen met zich meebrengen dat de respons onder de buitenmedewerkers in verhouding lager is dan zij verhoudingsgewijs zou moeten zijn. Gezien het feit dat de buitenmedewerkers over het algemeen een lager inkomen en andere arbeidsomstandigheden hebben dan de werknemers die op kantoor werkzaam zijn, kan het zijn dat de resultaten geen goede afspiegeling zijn van de werkelijkheid. Een lager inkomen en afwijkende arbeidsomstandigheden zijn mogelijk van invloed op de gezondheidssituatie en de arbeidstevredenheid en daarmee wellicht op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast verschilt de respons aanzienlijk per organisatie. Vermoedelijk vanwege het onlangs uitgevoerde medewerkerstevredenheidsonderzoek bij Staatsbosbeheer, valt de respons binnen die

organisatie erg tegen. Zoals uit tabel 3.1 is gebleken, heeft slechts 8,7 procent van de werknemers van Staatsbosbeheer de vragenlijst ingevuld. De responspercentages bij Natuurmonumenten, De Provinciale Landschappen en de overige organisaties liggen met respectievelijk 20,5, 61,7 en 73,0 procent aanzienlijk hoger. Dit kan eveneens met zich meebrengen dat een vertekend beeld kan ontstaan van de werkelijkheid. Onder andere de arbeidsomstandigheden zullen tussen de organisaties naar verwachting verschillen. Daarnaast hebben de organisaties te maken met verschillende CAO's, waardoor de bezoldiging van de werknemers tussen de organisaties uiteenloopt. De reponsgroep lijkt selectief (*Korzilius, 2008: 86*), omdat bepaalde groepen werknemers (buitenmedewerkers en werknemers van Staatsbosbeheer) ondervertegenwoordigd zijn en andere groepen (met name kantoormedewerkers en werknemers van De Provinciale Landschappen en de overige organisaties) oververtegenwoordigd zijn in de reponsgroep. Deze vertekening van de resultaten dient bij het lezen van het onderzoek in ogenschouw genomen te worden.

Bij de externe validiteit gaat het er daarnaast om dat een persoon die volgens dit onderzoek bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, dit ook is in een ander onderzoek. Aangezien bereidheid niet op absolute wijze gemeten kan worden, kan beter worden gesproken over *relatieve bereidheid*. Respondenten met een score waaruit blijkt dat zij het meest bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, zullen ook als meest bereid moeten scoren op andere items waaruit de bereidheid naar voren komt (*Babbie, 2007: 166*). Het toekennen van een score aan groepen respondenten in een index of schaal dient voorspellend te zijn voor het toekennen van scores aan groepen bij het beantwoorden van andere vragen. In de schalen ('bereidheid', 'arbeidstevredenheid' en 'gezondheidsbeleving' (controlevariabele)) en in de indices ('financiële situatie' en 'thuisituatie') zijn vragen opgenomen die tezamen een bepaald concept meten. De items binnen een schaal of index geven verschillende aspecten van de uiteindelijke variabele weer. Bij de arbeidstevredenheid bijvoorbeeld worden zowel arbeidssituationele aspecten als arbeidsinhoudelijke aspecten gemeten. Wanneer alleen de arbeidssituationele aspecten in de geconstrueerde variabele opgenomen zouden zijn, weerspiegelen de resultaten niet de werkelijkheid. Er wordt dan niet gemeten wat de onderzoeker beoogt te meten, namelijk de algehele arbeidstevredenheid. Verschillende items tezamen geven echter wel een goed beeld van de algehele arbeidstevredenheid. Door verschillende vragen op te nemen die tezamen eenzelfde begrip meten, neemt de externe validiteit met betrekking tot complexe begrippen dus toe. De kans dat de resultaten bij andere vragen of in andere onderzoeken voor een groot deel overeenkomen, wordt hiermee vergroot.

Naast de representativiteit van de steekproef is de zogenaamde ecologische validiteit van belang (*Korzilius, 2000: 30*). Het gaat er hierbij om of de bevindingen en conclusies overeenkomen met de bevindingen en conclusies in andere populaties en onder andere omstandigheden. Oftewel, komen de resultaten overeen met de resultaten die in andere sectoren en op andere tijdstippen vergaard zouden worden? De bewuste keuze voor de sector Bos- en Natuurbeheer, brengt met zich mee dat de generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten naar andere sectoren beperkt is. Voor deze sector is onder andere gekozen, omdat verwacht werd dat de werknemers binnen deze sector meer bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd dan werknemers in andere sectoren. De resultaten die uit dit onderzoek naar voren komen, wijken naar verwachting dan ook af van de resultaten die uit een gemiddelde sector verworven kunnen worden. De generaliseerbaarheid van dit onderzoek wordt hierdoor beperkt.

3.5.2 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid heeft zoals gezegd te maken met de mate van stabiliteit in een onderzoek. De vraag is of er bij herhaling van dit onderzoek, dezelfde resultaten gegenereerd worden. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een survey. Bij een survey wordt een vastgestelde vragenlijst verspreid onder de populatie. De vragenlijst bevat zoals gezegd bijna uitsluitend gesloten vragen. Babbie (*2007: 144*) stelt dan ook dat een vragenlijst een hoge mate van betrouwbaarheid kent, omdat er geen sprake is van subjectiviteit van de onderzoeker. Bij een vragenlijst krijgt iedere respondent identieke vragen voorgelegd, welke de respondent aan de hand van een aantal antwoordcategorieën dient te beantwoorden. Subjectiviteit, zoals bij het afnemen van een interview of het uitvoeren van een observatie, wordt op deze wijze gereduceerd. Om de betrouwbaarheid te verhogen zijn in de vragenlijst controlevragen opgenomen. Dit is onder andere gedaan binnen de schaal die de bereidheid van de werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd meet. In deze schaal zijn controlevragen opgenomen om te achterhalen of de respondent inderdaad de wens heeft om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast zijn filtervragen gesteld om te voorkomen dat respondenten vragen invullen die niet aan hen gesteld dienen te worden.

Het aantal onderzoekseenheden in een onderzoek is eveneens van invloed op de betrouwbaarheid van een onderzoek. In survey-onderzoek wordt meestal gebruik gemaakt van een steekproef uit een bepaalde populatie. In paragraaf 3.2 is reeds verantwoord waarom daar in dit onderzoek niet voor is gekozen. In dit onderzoek hebben alle eenheden uit de populatie de kans gekregen deel te nemen aan de survey. De betrouwbaarheid van het onderzoek kan toenemen wanneer alle werknemers daadwerkelijk aan de survey deelnemen. De respons op de vragenlijst bedraagt 23,9

procent. De kans bestaat dus dat de gevonden resultaten afwijken van de daadwerkelijke gemiddelden binnen de populatie. De mate van betrouwbaarheid neemt met een lage respons enigszins af. Het is daardoor met deze vorm van statistiek moeilijk om uitspraken te doen over de gehele populatie, laat staan een generalisatie naar andere sectoren.

Bij een vragenlijst vormt een vraag de operationalisering van een begrip. Het begrip geslacht is eenvoudig te achterhalen middels de vraag 'Wat is uw geslacht?'. Er is slechts één vraag nodig om het onderliggende begrip 'geslacht' te achterhalen. Met begrippen als bereidheid, arbeidstevredenheid, gezondheidsbeleving (controlevariabele), financiële situatie en thuissituatie ligt dit minder eenvoudig. Verschillende vragen zijn nodig om het begrip volledig te dekken. Om dergelijke begrippen te meten zijn in dit onderzoek, zoals in paragraaf 3.7 is gesteld, schalen en indices opgesteld. Bij de schalen is gebruik gemaakt van gestandaardiseerde meetinstrumenten. Dit zijn meetinstrumenten waarvan de betrouwbaarheid reeds bekend is. Toch is het van belang deze betrouwbaarheid binnen dit onderzoek alsnog te meten. Voor het opstellen van een schaal is het uitvoeren van enkel een factoranalyse onvoldoende. Een schaal moet immers betrouwbaar zijn, zodat daadwerkelijk het begrip gemeten wordt. Om de betrouwbaarheid van een schaal te meten kan een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd worden. In deze studie wordt de Alpha van Cronbach gehanteerd om de mate van betrouwbaarheid aan te geven. Cronbach's Alpha (α), is een maat voor het bepalen van de interne consistentie van een schaal bestaande uit verschillende items. Aan de hand van deze methode wordt dus nagegaan in welke mate de antwoorden op de vraag samenhangen met de antwoorden op de andere vragen waarvan verondersteld wordt dat zij hetzelfde begrip meten. Hoe hoger Cronbach's Alpha, hoe betrouwbaarder de schaal. Cronbach's Alpha wordt veelal in sociaal-wetenschappelijk onderzoek gebruikt. Op basis van deze methode kan daarnaast onderzocht worden in welke mate de betrouwbaarheid van een schaal toeneemt, wanneer één of meerdere items uit de schaal verwijderd worden. Er kan echter ook een kanttekening geplaatst worden bij de hoogte van de Alpha van Cronbach. De minimale waarde van Cronbach's Alpha om over een betrouwbare schaal te mogen spreken is redelijk arbitrair en verschilt per onderzoek. Doorgaans wordt echter gebruik gemaakt van een ondergrens van $\alpha=0,6$ (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2003: 73). In dit onderzoek wordt om die reden voor het bepalen van de betrouwbaarheid van een schaal eveneens gebruik gemaakt van de ondergrens van $\alpha=0,6$. De hoogte van Cronbach's Alpha in de verschillende schalen wordt in tabel 3.5 weergegeven.

Schaal	Cronbach's Alpha (α)
Bereidheid	0,81
Arbeidstevredenheid	0,85
Gezondheidsbeleving	0,86

Tabel 3.5 Cronbach's Alpha (α) voor de schalen

Uit tabel 3.5 blijkt dat de Alpha van Cronbach bij de drie geconstrueerde variabelen hoger is dan de in dit onderzoek gehanteerde ondergrens van $\alpha=0,6$. Dit houdt in dat de drie schalen naast valide, ook betrouwbaar zijn. De verschillende items kunnen inderdaad samengevoegd worden tot de drie variabelen, op basis waarvan in een later onderzoeksstadium statistische analyses uitgevoerd kunnen worden.

3.6 Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Het waarborgen van de vertrouwelijkheid en de anonimiteit is met name in deze vragenlijst van belang. In de vragenlijst zijn, met name met betrekking tot de financiële situatie en de thuissituatie, persoonlijke vragen gesteld. Om de anonimiteit te waarborgen, en daarmee de validiteit te verhogen, zijn verschillende acties ondernomen:

- Er is niet gevraagd naar de functie van de medewerkers. Uit ervaring met een eerder onderzoek, dat is afgenomen bij Staatsbosbeheer, is gebleken dat respondenten het gevoel hadden dat door het vermelden van de functie en de leeftijd, door iedereen achterhaald kon worden wie de persoon in kwestie was. Hierdoor lijkt voor de respondent de anonimiteit aangetast.
- De schriftelijke versie van de vragenlijst¹⁰ is, gezien de kosten, verstuurd en geretourneerd via de werkgevers. De medewerkers konden de vragenlijst echter bij hun werkgever inleveren in een dichte enveloppe die met de vragenlijst is meegestuurd. De vertrouwelijkheid wordt hierdoor verhoogd.
- De digitale vragenlijst is verspreid met behulp van het programma Thesis-tools. Werknemers konden middels een link en het opgeven van hun naam of mailadres de vragenlijst invullen. Aangezien voor de resultaten niet van belang is welke inlognaam gehanteerd wordt, is in de begeleidende brief aangegeven dat de medewerkers konden inloggen met een (fictieve) naam of een

¹⁰ Natuurmonumenten en Staatsbosbeheer hebben, met name vanuit milieuoogpunt, een digitale vragenlijst ontvangen. Aangezien de mailadressen van de andere organisaties nauwelijks te achterhalen waren, zijn de overige vragenlijsten schriftelijk, via de werkgevers verspreid.

willekeurige letter- of cijfercombinatie. Dit eveneens om de anonimiteit te verhogen.

3.7 Constructie van de geconstrueerde variabelen

De validiteit en de betrouwbaarheid van de schalen is uit paragraaf 3.5 gebleken. Er is in dit onderzoek echter nog geen aandacht besteed aan de wijze waarop de schalen, de indices en de interactievariabelen daadwerkelijk gevormd worden. Zowel de schalen als de indices kunnen tot stand komen op basis van een somming van de verschillende items binnen de schaal of index. De scores die dan echter aan de respondenten toegekend worden, zijn moeilijk te interpreteren. Om deze reden is ervoor gekozen om de waarden van de geconstrueerde variabelen te plaatsen op een schaal van nul tot tien. Op deze wijze kunnen de scores van de respondenten geplaatst worden op een schaal welke overeenkomt met een rapportcijfer. Het voordeel van deze schaal is dat een rapportcijfer een connotatie bevat. Zo is bekend dat een 8 goed is en een 4 onvoldoende. De formules die gebruikt zijn om de schaalscores en de indexscores in het interval [0,10] te plaatsen, zijn in tabel 3.6 weergegeven. Daarnaast is weergegeven op basis van welke formule de interactie van de arbeidstevredenheid en de financiële situatie enerzijds, en de interactie van de arbeidstevredenheid en de thuissituatie anderzijds is berekend.

Variabele	Items in vragenlijst ¹¹	Formule
Bereidheid ¹²	2.4 t/m 2.7	$10 - (\text{mean}(\text{var}2.4 + \text{var}2.5 + \text{var}2.6 + \text{var}2.7) - 1) * 10/3$
Arbeidstevredenheid	18.1 t/m 18.11	$10 - (\text{mean}(\text{var}18.1 + \text{var}18.2 + \text{var}18.3 + \text{var}18.4 + \text{var}18.5 + \text{var}18.6 + \text{var}18.7 + \text{var}18.8 + \text{var}18.9 + \text{var}18.10 + \text{var}18.11) - 1) * 10/4$
Gezondheidsbeleving (controlevariabele)	19.1 t/m 19.7 19.9 t/m 19.12	$(\text{mean}(\text{var}19.1 + \text{var}19.2 + \text{var}19.3 + \text{var}19.4 + \text{var}19.5 + \text{var}19.6 + \text{var}19.7 + \text{var}19.9 + \text{var}19.10 + \text{var}19.11 + \text{var}19.12) - 1) * 10/3$
Financiële situatie ¹³	16.1 t/m 16.5 16.11 t/m 16.13 16.16	$(\text{mean}(\text{var}16.1 + \text{var}16.2 + \text{var}16.3 + \text{var}16.4 + \text{var}16.5 + \text{var}16.11 + \text{var}16.12 + \text{var}16.13 + \text{var}16.16) - 1) * 10$
Thuisituatie ¹³	17.1, 17.2 1.1-17.3 ¹⁴ 17.9	$(\text{mean}(\text{var}17.1 + \text{var}17.2 + (\text{var}17.1 - \text{var}17.3) + \text{var}17.9) - 1) * 10$
Interactie: Arbeidstevredenheid – Financiële situatie	(schaal) Arbeidstevredenheid ¹⁵ (index) Financiële situatie ¹⁶	(schaal) Arbeidstevredenheid * (index) Financiële situatie
Interactie: Arbeidstevredenheid – Thuissituatie	(schaal) Arbeidstevredenheid ¹⁵ (index) Thuissituatie ¹⁷	(schaal) Arbeidstevredenheid * (index) Thuissituatie

Tabel 3.6 Formules op basis waarvan de schalen, indices en interactievariabelen berekend zijn

¹¹ Voor de items uit de vragenlijst, corresponderende met de itemnummers, verwijst ik u naar de vragenlijst in bijlage I.

¹² In de formule zijn de gehercodeerde variabelen 2.5 en 2.6 opgenomen.

¹³ De variabelen binnen de indices 'financiële situatie' en 'thuisituatie' zijn allen gehercodeerd in termen van afhankelijkheid (afhankelijk=1, onafhankelijk=0). In deze formule zijn de gehercodeerde variabelen opgenomen.

¹⁴ Bij deze variabelen (1.1-17.3) wordt de leeftijd van de respondent verminderd met de leeftijd van zijn/haar partner. Vervolgens is de variabele gehercodeerd in termen van afhankelijkheid.

¹⁵ Het betreft hier de reeds geconstrueerde schaal 'arbeidstevredenheid'.

¹⁶ Het betreft hier de reeds geconstrueerde index 'financiële situatie'.

¹⁷ Het betreft hier de reeds geconstrueerde index 'thuisituatie'.

4. Beschrijvende statistiek

Dit hoofdstuk wordt gestart met een weergave van de belangrijke statistische maten van de twee geconstrueerde schaalvariabelen en de twee indices uit het voorlopig conceptueel model. Aansluitend komen in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk enige relevante achtergrondkenmerken van de respondenten naar voren.

4.1 Centrale variabelen

In figuur 1.1 is het voorlopig conceptueel model weergegeven. In hoofdstuk zes van dit onderzoek wordt het definitief conceptueel model gepresenteerd. De concepten die in het conceptueel model zijn opgenomen zijn de volgende:

1. bereidheid;
2. arbeidstevredenheid;
3. financiële situatie;
4. thuissituatie.

Het is relevant om van de variabelen die in het voorlopig conceptueel model zijn opgenomen, de belangrijkste statistische maten weer te geven. Ter inleiding op de resultaten die in hoofdstuk vijf worden beschreven, wordt op deze wijze verduidelijkt hoe de centrale tendentie en de spreiding van de scores op de verschillende variabelen bestaan. De belangrijkste statistische maten zijn opgenomen in tabel 4.1.

Variabelen	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	St. Deviatie
Bereidheid	438	0,00	10,00	4,63	2,31
Arbeidstevredenheid	412	1,82	10,00	7,27	1,20
Financiële situatie	248	0,00	8,89	3,79	2,00
Thuissituatie	272	2,50	10,00	5,94	2,12

Tabel 4.1 *Statistische maten*

Uit tabel 4.1 blijkt dat de standaarddeviatie bij de arbeidstevredenheid het laagst is. Aangezien de standaarddeviatie in feite de gemiddelde afwijking ten opzichte van het gemiddelde inhoudt, wil dit zeggen dat de scores binnen de schaal 'arbeidstevredenheid' de minste spreiding kennen. De spreiding binnen de schaal 'bereidheid' is met een standaarddeviatie van 2,31 het grootst. De bereidheid om door te werken tot de

pensioengerechtigde leeftijd ligt met een gemiddelde score van 4,63 onder het midden (5,00). Er zijn dan ook respondenten die geheel bereid lijken (score = 10,00) en respondenten die geheel niet bereid lijken door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (score = 0,00). Medewerkers lijken met een score van gemiddeld 7,27 relatief tevreden te zijn. Er zijn echter ook medewerkers die een 1,82 hebben gescoord en dus in mindere mate arbeidstevreden zijn. Onder de 248 respondenten die vragen hebben beantwoord over de financiële afhankelijkheid, bevinden zich medewerkers die volgens de normen van dit onderzoek totaal financieel onafhankelijk zijn (score = 0,00). Geen enkele respondent scoort een 10,00, wat inhoudt dat niemand van de respondenten geheel financieel afhankelijk is. De gemiddelde score op de financiële afhankelijkheidsschaal bedraagt 3,79. Aangezien deze score lager is dan 5,00 (het midden van de schaal), lijkt de gemiddelde respondent relatief financieel onafhankelijk. Wat betreft de thuissituatie zijn er wel respondenten die geheel afhankelijk zijn. Niemand is volgens deze schaal echter geheel onafhankelijk van de thuissituatie. Met een gemiddelde score van 5,94 kan gesteld worden dat de gemiddelde respondent wat betreft de thuissituatie eerder richting afhankelijkheid dan onafhankelijkheid neigt.

De bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is de afhankelijke variabele in deze studie. Aan de hand van een multi-pele lineaire regressieanalyse wordt immers getracht te verklaren of, en op welke wijze, de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie van invloed zijn op deze bereidheid. Uit een survey die door TNO en CBS is uitgezet onder circa 24.000 werknemers, blijkt dat de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd toeneemt. In 2005 was 21 procent van de werknemers bereid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een jaar later is dit percentage toegenomen tot 26 procent van de werknemers (*Smulders, Van den Bossche & Hupkens, 2007: 9*). Dit percentage verschilt aanzienlijk met het percentage werknemers dat in deze studie, en de studies van de andere vier studenten aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, bereid lijkt door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In de vragenlijst die door de studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam is opgesteld, is de volgende stelling opgenomen: *'Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd'*. De antwoordcategorieën waren *'zeer eens'*, *'eens'*, *'oneens'*, *'zeer oneens'*. De respondenten die als antwoord *'zeer eens'* of *'eens'* hebben gegeven, worden volgens deze stelling beschouwd als bereid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In tabel 4.2 is weergegeven hoeveel respondenten uit de vijf onderzochte sectoren bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Sector ¹⁸	N (100%)	Percentage bereid
Bos- en Natuurbeheer	438	39,1
Bouwnijverheid	66	39,4
Financiële dienstverlening	140	33,6
Hoger onderwijs	904	48,8
Zorg	76	65,8

Tabel 4.2 *Bereidheid, uitgesplitst naar sector*

Uit bovenstaande blijkt dat het percentage werknemers dat al dan niet bereid is door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, per onderzochte sector verschilt. De sector Zorg lijkt met een percentage van 65,8 een uitschieter te zijn. De sector Financiële dienstverlening heeft procentueel gezien de kleinste groep werknemers die bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De sector Bos- en Natuurbeheer heeft met een percentage van 39,1 de op één na minst bereide werknemers. Toch liggen de percentages uit alle vijf de sectoren ruim boven de percentages die door TNO en het CBS zijn onderzocht.

4.2 Achtergrond kenmerken

Alvorens de resultaten te behandelen welke antwoord geven op de hoofdvraag, is het relevant enige beschrijvende statistiek de revue te laten passeren. De respondenten die deel hebben genomen aan de survey verschillen in bepaalde opzichten van elkaar. Het is relevant bepaalde verschillen, die mogelijk invloed uitoefenen op de resultaten van dit onderzoek, achtereenvolgens kort te behandelen. Gestart wordt met de sociaal-demografische verschillen binnen de respondentgroep. De sociaal-economische kenmerken van de respondenten en verschillen in de gezondheidssituatie worden eveneens kort uiteengezet¹⁹.

1. Sociaal-demografische kenmerken

De leeftijd van de 477 respondenten varieert van 18 tot 64 jaar. De gemiddelde leeftijd is 45,8 jaar. Meer dan tweederde van de respondenten is man (67,7%). Circa eenderde van de respondenten is vrouw (32,3%). 83,1 Procent van de respondenten heeft momenteel

¹⁸ De data uit de sectoren Bos- en natuurbeheer en het Hoger onderwijs zijn verzameld in 2009. De data uit de sectoren Bouwnijverheid, Financiële dienstverlening en Zorg, zijn in 2008 verzameld.

¹⁹ Voor een uitgebreid overzicht van de kenmerken van de respondenten, verwijs ik u naar bijlage II.

een partner. De respondenten verwachten daarnaast dat hun huishouden ten tijde van het pensioen bestaat uit gemiddeld 2,2 personen.

2. Sociaal-economische kenmerken

De respondenten zijn allen werkzaam in de sector Bos- en Natuurbeheer. Van de respondenten is 47,1 procent hoog opgeleid (HBO, HEAO, WO). De overige respondenten (52,9%) hebben een hoogst afgeronde opleiding gelijk aan, of lager dan HBS, HAVO of VWO. 62,3 Procent van de respondenten heeft een jaarinkomen hoger dan het modale inkomen²⁰.

3. Gezondheidssituatie

Naast een beschrijving van de sociaal-demografische en sociaal-economische kenmerken is het relevant een beschrijving te geven van de gezondheidssituatie van de respondenten. Verschillende sociale wetenschappers (*Feldman, 1994; Harkonmäki, Rahkonen, Martikainen, Silventoinen & Lahelma, 2006; Quinn, 1977*) hebben namelijk aangetoond dat de gezondheidssituatie van een werknemer van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In de onderzoeken wordt geconcludeerd dat een verminderde gezondheidssituatie leidt tot vervroegde uittrekking (*Feldman, 1994: 296*). In deze studie wordt de gezondheidssituatie meegenomen als controlevariabele. Het is daarom van belang uiteen te zetten hoe de gezondheidssituatie (de beleving van de respondenten over hun gezondheidssituatie) van de respondenten is. De gezondheidsbeleving van de respondenten is berekend op het interval [0-10]. Een score van 5,00 ligt dus exact in het midden van de schaal. Slechts 5,8 procent van de respondenten heeft een score lager dan deze middengrens. De overige respondenten (94,2%) scoren 5,00 of hoger. De modus ligt op een score van 9,09. De mediaan ligt met een score van 8,18 iets lager dan de modus. Zowel de mediaan als de modus ligt relatief dicht bij de maximale score van 10,00.

²⁰ Een modaal jaarinkomen staat gelijk aan €30.000 bruto per jaar (Voorbeeldrekeningen, n.d.).

5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de hypothesen aan de hand van verschillende analyses getoetst. In paragraaf één van dit hoofdstuk wordt allereerst een uiteenzetting gegeven van de data-analysetechniek die is gehanteerd om de eerste drie hoofdhypothesen te toetsen. De resultaten van deze toetsing worden vervolgens weergegeven en besproken. In het tweede deel van de eerste paragraaf worden hypothesen 3 en 4 getoetst. De toetsing van de deelhypothesen vindt plaats in paragraaf twee. Dit hoofdstuk wordt in paragraaf 5.3 afgesloten met een korte conclusie over de betekenis van deze resultaten voor dit onderzoek.

5.1 Toetsing hoofdhypothesen

5.1.1 Toetsing hypothesen 1, 2 en 3

Aan de hand van deze studie wordt onderzocht wat de (in)directe invloed is van de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie op de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om dit te onderzoeken is gebruik gemaakt van het softwareprogramma Statistical Products and Service Solutions (SPSS). Binnen dit softwareprogramma is in eerste instantie gebruik gemaakt van een multipele lineaire regressieanalyse. Dit analysemodel is een vorm van multivariate analyse waarin wordt getest welke invloed verschillende numerieke onafhankelijke variabelen hebben op één afhankelijke variabele, in dit geval 'bereidheid'. Aan de hand van deze vorm van data-analyse kunnen de hoofdhypothesen 1 t/m 3 al dan niet aangenomen worden. Met behulp van deze multivariate analyse kan bekeken worden welke onafhankelijke variabelen determinanten zijn van de afhankelijke variabele. De sterkte van deze verbanden komen aan de hand van een multipele lineaire regressie eveneens naar voren. Deze sterkte wordt weergegeven in bèta's (β). De bèta varieert van -1 (negatief verband) tot +1 (positief verband), waarbij geldt dat hoe dichter de waarde bij de (-/+1) ligt, hoe sterker het verband. Met deze vorm van analyse kan daarnaast onderzocht worden of bepaalde voorspellers significant gecorreleerd blijven wanneer voor andere variabelen wordt gecontroleerd. Bij het controleren voor andere variabelen, hoeft het niet alleen te gaan om variabelen uit het voorlopig conceptueel model. Uit de literatuur blijkt namelijk dat leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en gezondheidssituatie factoren zijn die eveneens van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Leeftijd

Wiggers (2003: 202-203) heeft in haar empirische onderzoek ondervonden dat er verschillen bestaan in leeftijdscohorten en de leeftijd waarop werknemers denken uit te treden. Ook Adams (1999: 223) stelt dat leeftijd een predictor is voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Morrow en McElroy (1987, zoals opgenomen in Adams, 1999: 223) stellen hierbij echter dat leeftijd eveneens correleert met arbeidstevredenheid. Adams stelt in zijn artikel dan ook de vraag op welke wijze arbeidstevredenheid en leeftijd van invloed zijn op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ekerdt en DeViney (1993, zoals opgenomen in Adams, 1999: 223) ondervinden namelijk dat hoe jonger een werknemer is, hoe hoger zijn arbeidstevredenheid is en hoe hoger de bereidheid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Onder andere om te achterhalen of de arbeidstevredenheid direct en niet indirect via de leeftijd van invloed is op de bereidheid, is de variabele 'leeftijd' in de regressieanalyse opgenomen als controlevariabele.

Geslacht

Onder andere in paragraaf 2.5 is reeds gebleken dat verschillende sociale wetenschappers veronderstellen dat er een verschil bestaat tussen mannen en vrouwen en hun bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Henkens en Van Solinge (2003: 28) stellen dat vrouwen gemiddeld twee jaar eerder uittreden dan mannen. Uit hun onderzoek blijkt dan ook dat vrouwen eerder dan mannen geneigd zijn om het arbeidsproces vóór de voor hen geldende pensioengerechtigde leeftijd te verlaten. Wiggers (2003: 60-61) beschrijft daarnaast eveneens dat er verschillen bestaan in sekse wanneer gekeken wordt naar de arbeidsmarktparticipatie en het uittreedgedrag. Uit onderzoek van Kempen en Ormel (1996, zoals opgenomen in Wiggers, 2003: 60) blijkt namelijk dat getrouwde mannen over het algemeen meer maatschappelijk actief zijn dan alleenstaande mannen. Dit is exact tegenovergesteld aan het patroon bij vrouwen: gehuwde vrouwen blijken juist maatschappelijk minder actief dan alleenstaande vrouwen. Als gevolg hiervan verrichten gehuwde mannen tot op hogere leeftijd betaald werk dan alleenstaande mannen en is dit bij vrouwen juist andersom: getrouwde vrouwen werken over het algemeen minder lang door dan vrouwen zonder partner.

Opleidingsniveau

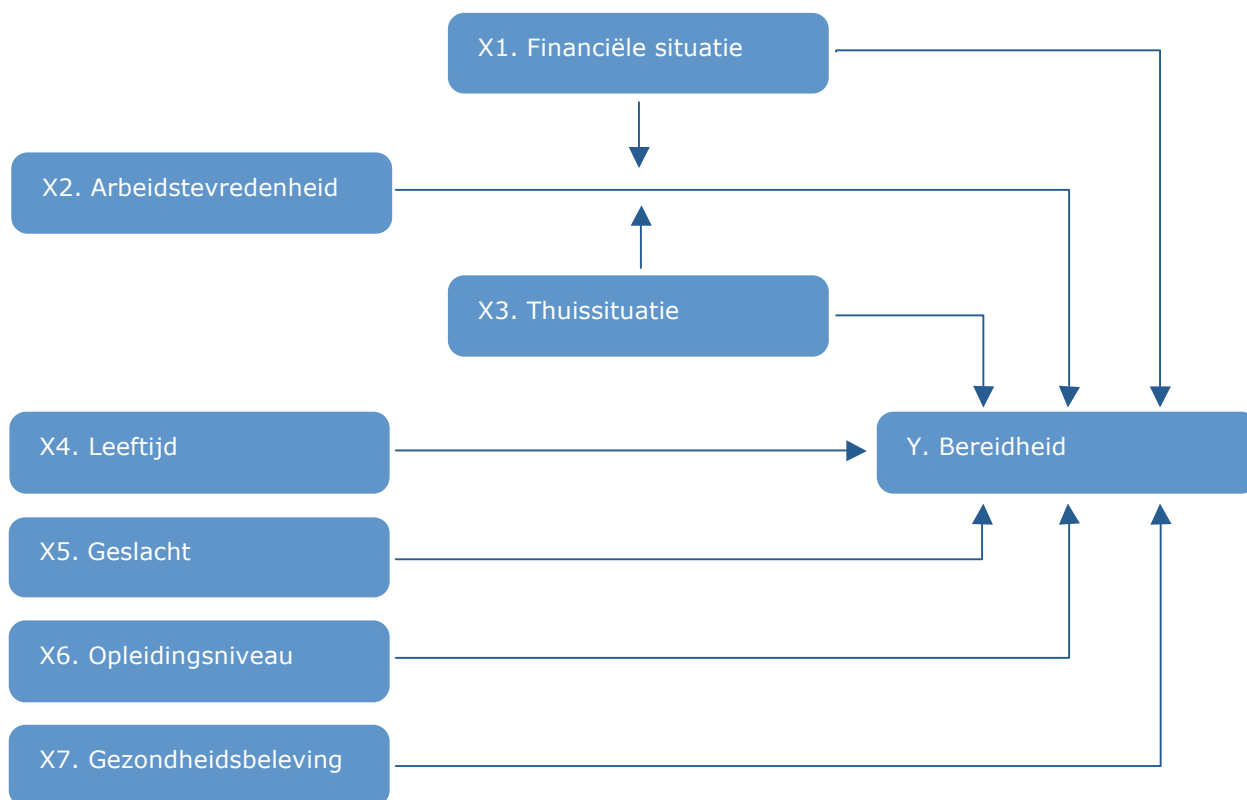
De relatie tussen opleidingsniveau en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd blijkt onder andere uit het artikel van Jettinghof en Smulders (2008: 90). In dit artikel beschrijven zij dat Fouarge en collega's (2004) hebben onderzocht dat een lager opleidingsniveau, met name bij mannen, gepaard gaat

met een toenemende kans op uittreding vóór de pensioengerechtigde leeftijd. Fouarge en collega's (2004) voegen hier wel aan toe dat dit effect verdwijnt na correctie voor het loon (in dit onderzoek opgenomen onder de financiële situatie). Interessant is dus om het opleidingsniveau op te nemen als controlevariabele, zodat uitgesloten kan worden dat bepaalde verbanden bestaan vanwege de invloed van het opleidingsniveau.

Gezondheidssituatie

In het theoretisch kader is reeds naar voren gekomen dat verschillende sociale wetenschappers pretenderen dat de gezondheidssituatie van werknemers van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Onder andere Feldman (1994: 296), Henkens en Van Solinge (2003: 22) en Wiggers (2003: 64-65) stellen dat vrijwillige uittreding uit het arbeidsproces positief samenhangt met de gezondheidssituatie van een werknemer. Oftewel, een verminderde gezondheidssituatie brengt een verminderde bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd met zich mee.

Gezien het feit dat verschillende sociale wetenschappers pretenderen dat de reeds genoemde vier kenmerken van werknemers invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, worden deze als controlevariabelen meegenomen in de analyse. Op deze wijze kan achterhaald worden of de eventueel gevonden verbanden uit het voorlopig conceptueel model daadwerkelijk bestaan na controle voor andere variabelen. De analyse die verricht moet worden teneinde de hypothesen te kunnen toetsen aan de werkelijkheid, is weergegeven in figuur 5.1.



Figuur 5.1 Schematische weergave van de te onderzoeken verbanden

X1, X2 en X3 zijn de directe en indirecte invloeden van de onafhankelijke variabelen uit het voorlopig conceptueel model op de afhankelijke variabele 'bereidheid' (Y). Bij X4 tot en met X7 gaat de interesse niet direct uit naar het (in)directe effect op de bereidheid. Deze variabelen zijn zoals gezegd ingebracht om de kans op het vinden van schijnverbanden tussen de variabelen X1, X2 en X3, en Y te verkleinen. Er is bij de uitvoering gebruik gemaakt van de groepsgewijze selectiemethode. Er was namelijk geen sprake van een theoretische logica op basis waarvan een hiërarchische selectie gepast zou zijn.

Om de verbanden uit figuur 5.1 te toetsen aan de werkelijkheid, is in eerste instantie gebruik gemaakt van een multiële lineaire regressieanalyse. Eén van de vereisten voor het kunnen uitvoeren van een multiële lineaire regressieanalyse is, dat er geen sprake mag zijn van multicollineariteit. Deze multicollineariteit houdt in dat er geen onafhankelijke variabelen in het model opgenomen mogen worden, die (ongeveer) hetzelfde concept meten. Om te testen of er binnen het in figuur 5.1 opgenomen model sprake is van multicollineariteit, zijn de *Collinearity Diagnostics* berekend. Aan de hand van de *tolerance* en de *variance inflation factor (VIF)* kan gesteld worden dat er binnen het model inderdaad sprake is van multicollineariteit. Verschillende onafhankelijke

variabelen ('arbeidstevredenheid', de indices 'financiële situatie' en 'thuisituatie' en beide interactie-effecten) vertonen namelijk een lage tolerantie in combinatie met een hoge VIF-waarde. Ook uit de gedetailleerde collineariteitsgegevens kan opgemaakt worden dat er sprake is van multicollineariteit. Wanneer namelijk wordt gekeken naar de *dimensie* met de hoogste *condition index*, valt op dat de arbeidstevredenheid, de interactievariabele 'arbeidstevredenheid – thuisituatie' en de index 'thuisituatie' allen hoge *variance proportions* (dichtbij 1) vertonen. Ook dit doet vermoeden dat er sprake is van multicollineariteit (Doorn, 2006). Om te toetsen welke variabelen met elkaar correleren, zijn de correlaties tussen de verschillende onafhankelijke variabelen berekend. De correlaties zijn berekend aan de hand van Pearson's Correlation. Pearson's correlatiecoëfficiënt is een statistische grootheid en wordt weergegeven aan de hand van r . De waarde van r varieert van $-1,0$ tot $+1,0$. Aan de hand van deze waarde geeft Pearson's r aan in welke mate er sprake is van een lineair verband tussen twee numerieke variabelen (X-Y). Wanneer $r=1,0$ of $r=-1,0$, dan is er sprake van een perfect positief, respectievelijk negatief verband (Baarde, De Goede & Van Dijkum, 2003: 171). De Vocht stelt dat er sprake is van multicollineariteit wanneer variabelen een correlatie hebben van $r>0.9$ (De Vocht, 2007: 199). Op basis van dit minimumcriterium blijkt er sprake te zijn van twee correlaties die multicollineariteit veroorzaken. Er bestaat een hoge correlatie tussen de index 'financiële situatie' en de interactievariabele 'arbeidstevredenheid – financiële situatie', Pearson's r is $0,94$ ($n=239$, $p<0,001$). Daarnaast is er sprake van een hoge correlatie tussen de index 'thuisituatie' en de interactievariabele 'arbeidstevredenheids – thuisituatie', Pearson's r is $0,93$ ($n=259$, $p<0,001$). De overige correlaties zijn allen zelfs lager dan $r=0.5$. Het feit dat er sprake is van sterk samenhangende variabelen, brengt met zich mee dat de analyse niet uitgevoerd kan worden op de wijze zoals is weergegeven in figuur 5.1. Bij beide correlaties kan slechts één van de twee variabelen in de analyse opgenomen worden. Om die reden worden beide interactievariabelen uit de analyse verwijderd en worden deze interactie-effecten op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd afzonderlijk berekend. Gestart wordt met een weergave van de multipele lineaire regressieanalyse. In tabel 5.1 zijn de bèta's weergegeven.

Onafhankelijke variabele	Bèta (β)
Arbeidstevredenheid	0,11 n.s.
Financiële situatie	0,12 n.s.
Thuisituatie	0,09 n.s.
Leeftijd	-0,12 n.s.
Geslacht	0,06 n.s.
Opleiding	0,07 n.s.
Gezondheidsbeleving	0,13 n.s.
R ²	0,08
N	213

Tabel 5.1 *Bereidheid om door te werken, verklaard door zeven variabelen (Múltiple lineaire regressieanalyse, methode = ENTER)*

Op basis van de literatuur kan verwacht worden dat alle verbanden uit het voorlopig conceptueel model causaal (en dus significant) zijn. Uit tabel 5.1 blijkt echter dat, na controle voor verschillende op basis van de wetenschappelijke literatuur geselecteerde variabelen, tegen de verwachting in alle variabelen niet significant zijn ($p > 0,05$). Op basis van bovenstaande analyse kunnen de eerste drie hoofdhypothesen aangenomen of verworpen worden.

Hypothese 1

De eerste hypothese luidt: *'Hoe hoger de arbeidstevredenheid van een werknemer, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'*. De Frel (2008: 44) heeft op basis van verschillende items de twee schalen 'arbeidstevredenheid' en 'bereidheid' opgesteld. Deze items en schalen zijn identiek aan de items en schalen die in dit onderzoek gehanteerd zijn. Op basis van een regressieanalyse heeft De Frel zijn hypothese, overeenkomstig met hypothese 1 uit deze studie, moeten verwerpen. Op basis van bovenstaande múltiple lineaire regressieanalyse kan in dit onderzoek niet anders dan een gelijke conclusie getrokken worden. Op basis van het significantieniveau ($p = 0,16$) dient namelijk geconcludeerd te worden dat er geen direct verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 2

'Hoe meer afhankelijk een werknemer financieel gezien is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' is de tweede hoofdhypothese die in

dit onderzoek aan de empirie is getoetst. Met een significantieniveau van $p=0,11$ blijkt er ook geen sprake te zijn van een causaal verband tussen de financiële situatie en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van de literatuur kon verwacht worden dat de hypothese aangenomen zou worden. Daarnaast is de verwerping van de hypothese opvallend gezien de resultaten van vraag 22.1 uit de onder Het Bosschap afgenomen vragenlijst. Deze vraag luidt als volgt: *'Welke verbeteringen zouden uw bereidheid tot doorwerken tot uw pensioengerechtigde leeftijd kunnen verhogen?'*. Voor de beantwoording van deze vraag kon een keuze gemaakt worden uit vijftien verschillende condities²¹. Eén van de in de antwoordmogelijkheden opgenomen condities is *'Een hoger nettoloon'*. Van de 333 respondenten die deze vraag beantwoordden, hebben maar liefst 227 respondenten (68,2 procent) aangegeven dat een hoger nettoloon één van de vier voorwaarden is waardoor zij bereid zouden zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een tweede conditie die is opgenomen in de antwoordmogelijkheden en die refereert aan de financiële situatie van een persoon is *'Een hogere pensioenuitkering'*. Nog een groter percentage, te weten 73,0 procent (234 respondenten), ziet deze voorwaarde als een goede trigger om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze twee condities zijn, van de in totaal vijftien condities, door de respondenten het meest aangevinkt²².

Henkens en Van Solinge (2003: 51) verwachten daarnaast dat het verschil in uittreden in de toekomst wellicht voor een groter deel verklaard kan worden door de financiële situatie dan tot op heden het geval is. Vanwege de genereuze overgangsregelingen en de oude uittredingsregimes is momenteel nog niet duidelijk merkbaar wat de consequenties van de flexibele prepensioenen zijn. Naar verwachting worden de verschillen tussen individuen en bedrijven onderling beter zichtbaar. Deze verschillen hangen namelijk nauw samen met het arbeidsverleden van een werknemer. In de toekomst is de financiële situatie van een werknemer mogelijk dus meer bepalend voor zijn/haar bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, dan tot op heden in de wetenschap naar voren is gekomen. Bovenstaande argumenten brengen met zich mee dat de verwerping van hypothese 2 een opvallend resultaat is.

Hypothese 3

De derde hypothese, *'Hoe meer afhankelijk een werknemer door zijn thuissituatie is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'*, wordt in dit onderzoek eveneens verworpen. De positieve bèta die is gevonden blijkt met een

²¹ Voor de exacte vraagstelling en antwoordcategorieën, verwijst ik u naar bijlage I.

²² Voor het gehele overzicht van de beantwoording op vraag 22.1, verwijst ik u naar bijlage III.

significantieniveau van $p=0,20$ niet significant. De derde hypothese wordt hierdoor verworpen.

Op basis van de multiële lineaire regressieanalyse kan dus gesteld worden dat de eerste drie hoofdhypothesen uit dit onderzoek verworpen worden. Opvallend is daarnaast dat ook de controlevariabelen geen causale relatie hebben met de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

5.1.2 Toetsing hypothesen 4 en 5

Zoals uit paragraaf 5.1.1 bleek, kan voor het toetsen van de hypothesen 4 en 5 geen gebruik gemaakt worden van de multiële lineaire regressieanalyse. Met name deze hypothesen zijn wetenschappelijk relevant te testen, omdat de verbanden in de hypothesen nog niet eerder in (empirisch) sociaal wetenschappelijk onderzoek zijn getoetst. Hypothesen 4 en 5 worden achtereenvolgens op dezelfde wijze aan de werkelijkheid getoetst. Bij deze toetsing wordt gestart met hypothese 4.

Hypothese 4

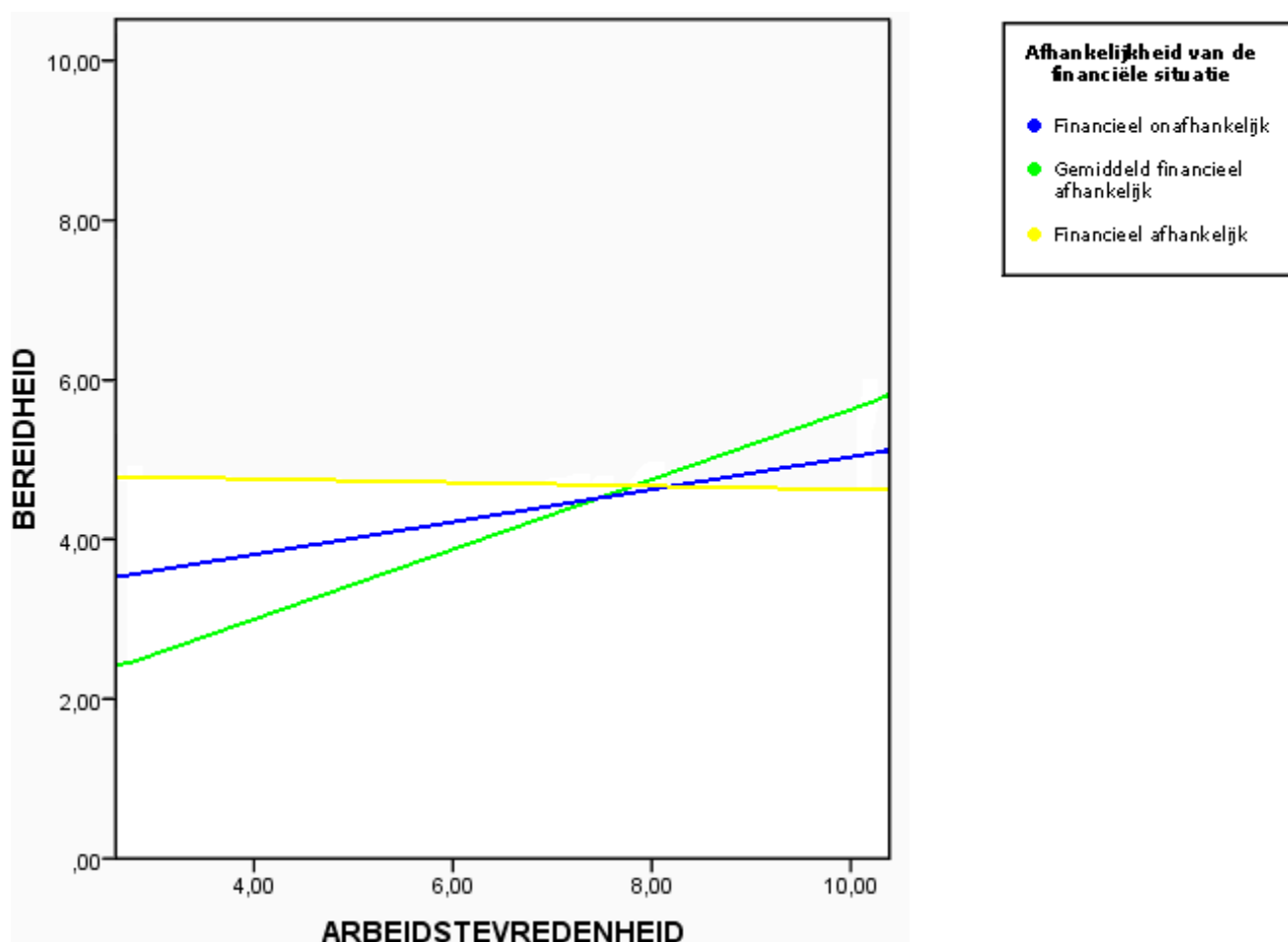
Hypothese 4 luidt als volgt: *De financiële situatie van een werknemer is van invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe kleiner de financiële afhankelijkheid, hoe sterker de positieve invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe hoger de financiële afhankelijkheid, hoe zwakker de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.* Om te onderzoeken of het interactie-effect op de in hypothese 4 geschetste wijze van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, worden de respondenten allereerst in drie gelijke groepen verdeeld:

- Groep 1 → Respondenten die het meest financieel onafhankelijk zijn;
- Groep 2 → Respondenten met een gemiddelde financiële afhankelijkheid;
- Groep 3 → Respondenten die het meest financieel afhankelijk zijn.

Vervolgens is voor deze drie groepen de correlatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd gemeten. De correlatie is berekend aan de hand van Pearson's Correlation. Aangezien de hypothese tot stand is gekomen op basis van onder andere sociaal wetenschappelijke theorieën, en aangezien de hypothese richtinggevend is, kan gebruik gemaakt worden van een eenzijdige toetsing (*one-tailed*). In de vorige paragraaf is reeds uiteengezet op welke wijze Pearson's correlatiecoëfficiënt wordt berekend. In figuur 5.2 zijn de lineaire verbanden

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

weergegeven van de correlatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken, uitgesplitst naar de drie financiële afhankelijkheidsgroepen.



Figuur 5.2 *Correlatie arbeidstevredenheid – bereidheid, uitgesplitst naar drie financiële afhankelijkheidsgroepen*

Figuur 5.2 geeft weer dat er sprake lijkt te zijn van twee positieve verbanden en één (zeer zwak) negatief verband. Het sterkste verband lijkt te bestaan voor groep twee: de werknemers die gekenmerkt worden door een gemiddelde financiële afhankelijkheid. De vraag is echter of deze drie correlaties statistisch significant zijn. Tabel 5.2 geeft hier uitsluitsel over.

Groep		Tevredenheid - Bereidheid
1. Financieel onafhankelijk	N	76
	Pearson's Correlation (r)	0,11 n.s.
2. Gemiddeld financieel afhankelijk	N	99
	Pearson's Correlation (r)	0,20*
3. Financieel afhankelijk	N	58
	Pearson's Correlation (r)	-0,01 n.s.

* $p < 0,05$

Tabel 5.2 *Correlatie arbeidstevredenheid – bereidheid, uitgesplitst naar drie financiële afhankelijkheidsgroepen*

Uit tabel 5.2 blijkt dat alleen voor de groep respondenten die gemiddeld afhankelijk is van hun financiële situatie, een significante relatie bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd: Pearson's r is 0,20 ($N=99$, $p < 0,05$). Het betreft hier zoals uit de grafiek al bleek, een positieve relatie. Dit houdt in dat de respondenten met een gemiddelde financiële afhankelijkheid bij een hogere arbeidstevredenheid, meer bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er blijkt dus wel degelijk een verschil te bestaan in de mate van bereidheid tussen de verschillende afhankelijkheidsgroepen.

In hypothese 4 is verondersteld dat bij werknemers die financieel afhankelijk zijn (groep 3) de arbeidstevredenheid niet van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van de in figuur 5.2 gepresenteerde correlatie lijkt dit te kloppen. Er is echter geen significant verband tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid in de groep met de financieel afhankelijken (groep 3). Van groep 1 kan op basis van hypothese 4 verwacht worden dat de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De relatie zou significant en positief moeten zijn. Er is inderdaad sprake van een positief verband, maar dit verband blijkt niet significant, Pearson's r is 0,11 ($N=76$, $p > 0,05$). Op basis van de in tabel 5.2 gepresenteerde resultaten, kan geconcludeerd worden dat er een verschil bestaat tussen de drie financiële afhankelijkheidsgroepen en de mate waarin voor hen de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De hypothese kan echter op basis van deze analyse niet aangenomen worden. Op basis van de analyse kan wel gesteld worden dat er een verschil bestaat tussen de groepen. Daarnaast blijkt uit de analyse dat er voor de groep financieel afhankelijken geen verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de

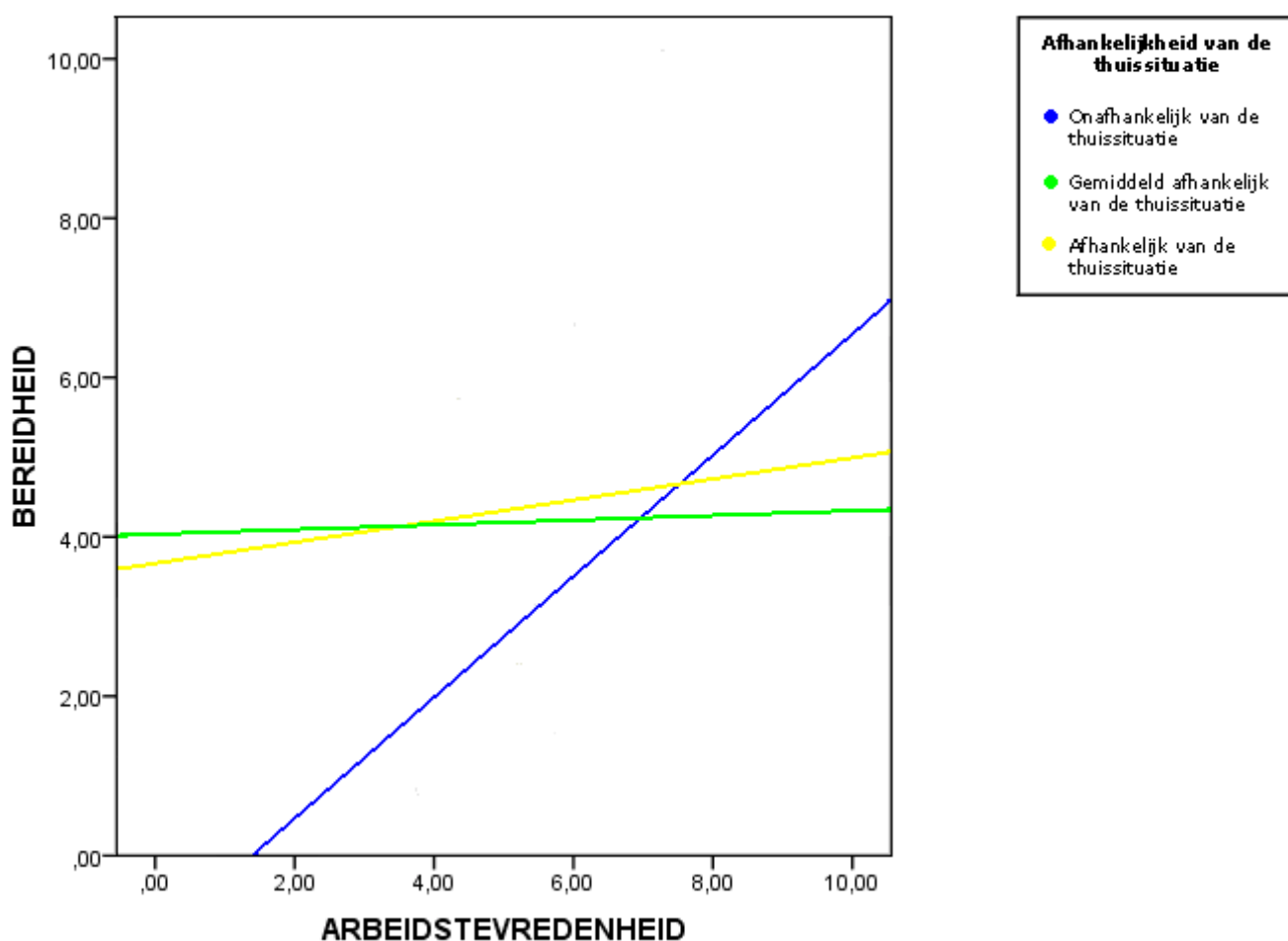
bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De analyse kan echter niet bevestigen dat de groep financieel onafhankelijke werknemers meer bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, wanneer zij een hoge mate van arbeidstevredenheid kent. Om die laatste reden wordt hypothese 4 verworpen.

Hypothese 5

Om te achterhalen of hypothese 5 aangenomen of verworpen dient te worden, is voor het toetsen van de vijfde hypothese dezelfde analyse gebruikt als voor de toetsing van hypothese 4. Hypothese 5 is als volgt geformuleerd: *De thuissituatie van een werknemer is van invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe kleiner de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie, hoe sterker de positieve invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe hoger de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie, hoe zwakker de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.* Om te onderzoeken of de interactievariabele van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, worden de respondenten net als bij de toetsing van hypothese 4 in drie gelijke groepen verdeeld:

- Groep 1 → Respondenten die het meest onafhankelijk zijn van hun thuissituatie;
- Groep 2 → Respondenten die gekenmerkt worden door een gemiddelde afhankelijkheid van hun thuissituatie;
- Groep 3 → Respondenten die het meest afhankelijk zijn van hun thuissituatie.

Vervolgens is voor deze drie groepen wederom aan de hand van Pearson's Correlation de correlatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd gemeten (*one-tailed*). In figuur 5.3 zijn de lineaire verbanden weergegeven van de correlatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid, uitgesplitst naar de drie afhankelijkheidsgroepen binnen de thuissituatie.



Figuur 5.3 *Correlatie arbeidstevredenheid – bereidheid, uitgesplitst naar drie thuis afhankelijkheidsgroepen*

Figuur 5.3 geeft weer dat er sprake lijkt te zijn van drie positieve verbanden. Het verband tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid is voor de groep werknemers die relatief onafhankelijk is van hun thuissituatie het sterkst. Bij de andere twee afhankelijkheidsgroepen is er sprake van een zwakker verband. Uit figuur 5.3 kan niet opgemaakt worden welke verbanden significant zijn. In tabel 5.3 is weergegeven welke verbanden significant zijn en welke verbanden met een grote waarschijnlijkheid op toeval berusten.

Groep		Tevredenheid - Bereidheid
1. Onafhankelijk van de thuissituatie	N Pearson's Correlation (<i>r</i>)	39 0,37*
2. Gemiddeld afhankelijk van de thuissituatie	N Pearson's Correlation (<i>r</i>)	106 0,02 n.s.
3. Afhankelijk van de thuissituatie	N Pearson's Correlation (<i>r</i>)	110 0,06 n.s.

* $p < 0,05$

Tabel 5.3 *Correlatie arbeidstevredenheid – bereidheid, uitgesplitst naar drie afhankelijkheidsgroepen binnen de thuissituatie*

Uit tabel 5.3 is op te maken dat er geen significant verband gevonden is tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid voor de groepen met een gemiddelde en een sterke afhankelijkheid van de thuissituatie ($p > 0,05$). Voor de groep die onafhankelijk is van de thuissituatie geldt dat er sprake is van een significant verband tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid: Pearson's r is 0,37 ($N=39$, $p < 0,05$). Er is dus sprake van een positieve correlatie. Dit houdt in dat een werknemer die onafhankelijk is van de thuissituatie bij een hogere arbeidstevredenheid, meer bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In de laatste hoofdhypothese is gesteld dat werknemers die onafhankelijk zijn van hun thuissituatie, bij een hogere arbeidstevredenheid meer bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast wordt in hypothese 5 verondersteld dat de mate van arbeidstevredenheid voor de overige werknemers niet van invloed is op deze bereidheid. De bevindingen die zijn weergegeven in figuur en tabel 5.3 bevestigen deze hypothese. Alleen voor de groep onafhankelijk is immers een (positief) verband gevonden tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hypothese 5 kan op basis van bovenstaande analyse bevestigd worden.

5.2 Toetsing deelhypothesen

In het voorlopig conceptueel model is naast de schalen gebruik gemaakt van twee indices, te weten 'financiële situatie' en 'thuissituatie'. Deze twee indices zijn opgesteld aan de hand van verschillende items die op basis van het theoretisch kader tot stand zijn gekomen. Bij een schaal is het mogelijk de betrouwbaarheid te testen. De schalen 'bereidheid' en 'arbeidstevredenheid' uit het voorlopig conceptueel model bleken beide

dan ook betrouwbaar. Bij de indices is deze betrouwbaarheid niet vast te stellen. Het is dus niet duidelijk of de verschillende items daadwerkelijk de achterliggende variabele meten. Om deze reden zijn de verschillende items op basis waarvan de indices tot stand zijn gekomen, als afzonderlijke hypothesen opgenomen (zie paragrafen 2.4.2 en 2.4.3). In de hypothesen is op basis van de sociaal wetenschappelijke literatuur verondersteld dat de dertien items een bepaalde invloed uitoefenen op de bereidheid van werknemers om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Zoals uit paragraaf 5.1.2 blijkt, is er geen significant effect van de thuissituatie en de financiële situatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is tegen de op de theorie gebaseerde verwachtingen in. Het is dus mogelijk dat de indices 'thuissituatie' en 'financiële situatie' geen significante invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken, maar dat dit wel het geval is met de achterliggende items. Om deze reden worden de dertien deelhypotesen dus aan de empirie getoetst.

Om de deelhypotesen te kunnen toetsen is gebruik gemaakt van het berekenen van de correlaties aan de hand van Pearson's Correlation. In paragraaf 5.1.1 is kort uiteengezet op welke wijze Pearson's r correlaties berekent. Van alle dertien items zijn dichotome variabelen gemaakt. Dichotome variabelen hebben slechts twee antwoordcategorieën. De antwoordcategorieën zijn in alle gevallen identiek, namelijk '0' en '1'. De score '0' staat hierbij voor onafhankelijkheid en de waarde '1' voor afhankelijkheid. Voor alle items van beide indices is een correlatie met de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd berekend. De resultaten van deze analyses zijn opgenomen in de tabellen 5.4 (financiële afhankelijkheidsitems) en 5.5 (thuis afhankelijkheidsitems).

Onafhankelijke variabele (X)		Bereidheid (Y)
Bruto jaarinkomen	N	397
H 2.1 ²³	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	-0,02 n.s.
Inkomen partner	N	407
H 2.2	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,05 n.s.
Eigen vermogen	N	402
H 2.3	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,08 n.s.
Woning	N	407
H 2.4	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,05 n.s.
Financiële lasten/verplichtingen	N	408
H 2.5	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	-0,02 n.s.
Pensioengat	N	407
H 2.6	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	-0,04 n.s.
Tevredenheid huidig inkomen	N	408
H 2.7	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	-0,02 n.s.
Tevredenheid toekomstig inkomen	N	391
H 2.8	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,00 n.s.
Kunnen veroorloven	N	401
H 2.9	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,17**

** $p < 0,01$

Tabel 5.4 *Correlatie tussen de bereidheid en de afzonderlijke items van de financiële afhankelijkheidsindex*

²³ Voor de exacte formulering van de deelhypothese van hypothese 2, verwijst ik u naar paragraaf 2.5.

Onafhankelijke variabele (X)		Bereidheid (Y)
Partner	N	409
H 3.1 ²⁴	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	-0,06 n.s.
Aantal personen	N	403
H 3.2	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,09 n.s.
Leeftijd partner	N	338
H 3.3	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	0,05 n.s.
Invloed partner	N	273
H 3.4	Pearson's Correlation (<i>r</i>)	-0,01 n.s.

Tabel 5.5 *Correlatie tussen de bereidheid en de afzonderlijke items van de index met betrekking tot de afhankelijkheid van de thuissituatie*

Op basis van bovenstaande tabellen kan geconcludeerd worden dat er slechts sprake is van één significante correlatie. Er bestaat een positieve relatie tussen het zich kunnen veroorloven om met vervroegd pensioen te gaan en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd: Pearson's *r* is 0,17 (N=401, $p < 0,01$). Gezien de lage score voor Pearson's *r*, is de correlatie niet sterk. De positieve samenhang die bestaat, is echter wel significant bevonden. Dit houdt in dat een persoon die het zich financieel niet kan veroorloven eerder te stoppen met werken, een hogere bereidheid heeft om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 2.9 luidt als volgt: 'Een werknemer die het zich financieel niet kan veroorloven eerder te stoppen met werken, heeft een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'. Hypothese 2.9 kan op basis van deze analyse dus aangenomen worden. De correlatie die is gevonden is niet erg sterk, maar wel significant. De kans is dus erg klein ($p < 0,01$) dat deze bevinding op toeval berust. De andere items correleren niet significant met de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bovenstaande houdt in dat alle deelhypotesen, op hypothese 2.9 na, verworpen worden.

5.3 Conclusie resultaten

In dit hoofdstuk zijn verschillende analyses verricht teneinde de in hoofdstuk twee opgestelde hypothesen te toetsen aan de empirie. De hypothesen zijn allen opgesteld op basis van de sociaal wetenschappelijke literatuur. Alvorens het verrichten van de

²⁴ Voor de exacte formulering van de deelhypotesen van hypothese 3, verwijst ik u naar paragraaf 2.5.

analyses kon dus, op basis van verschillende wetenschappelijke studies, verwacht worden dat alle hoofd- en deelhypothesen aangenomen konden worden. Niets lijkt echter minder waar. Slechts één hoofdhypothese en één verband uit een deelhypothese blijken significant te zijn en daardoor aangenomen te mogen worden. Er blijkt sprake te zijn van de invloed van één van de interactie-effecten op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor werknemers die onafhankelijk zijn van hun thuissituatie geldt dat een hogere arbeidstevredenheid leidt tot een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor werknemers die (gemiddeld) afhankelijk zijn van hun thuissituatie, is de arbeidstevredenheid niet van invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hypothese 4 is met deze bevindingen aangenomen. Daarnaast blijkt er een correlatie te bestaan tussen de bereidheid en het zich kunnen veroorloven (item binnen de financiële situatie). Deze correlatie toont dat werknemers die het zich níet kunnen veroorloven, eerder bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bij alle andere verbanden is de kans groot dat de resultaten op toeval berusten. Om die reden zijn de overige hoofd- en deelhypothesen verworpen. In hoofdstuk zes wordt nader ingegaan op de betekenis van deze bevindingen voor de theorie.

6. Conclusie

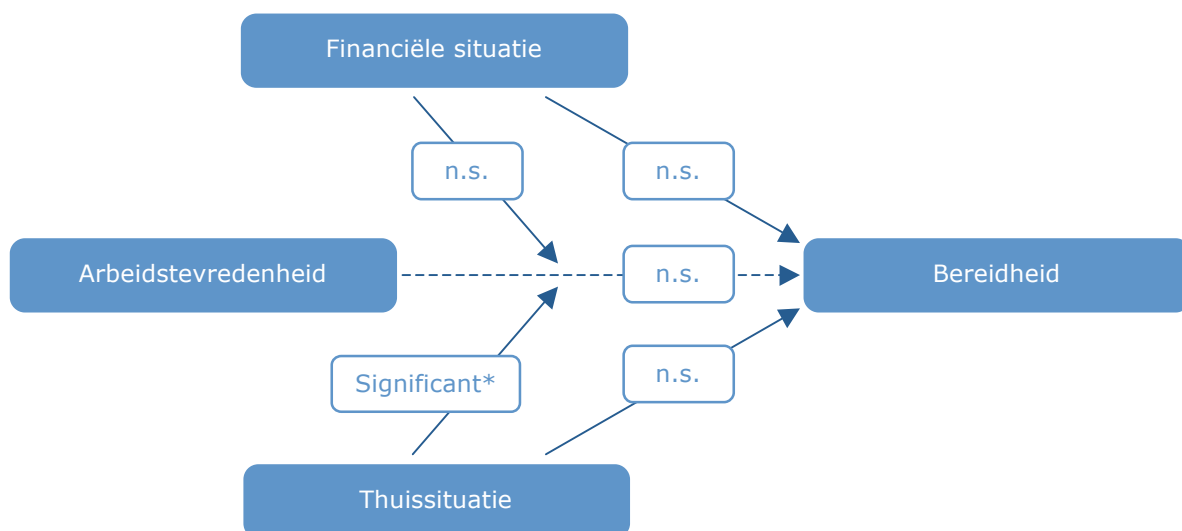
Hoofdstuk zes vormt het sluitstuk van deze scriptie. De probleemstelling en de onderzoeksvragen hebben vorm gegeven aan dit onderzoek. Allereerst wordt daarom in paragraaf 6.1 antwoord gegeven op de verschillende onderzoeksvragen. Vervolgens kan in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk een antwoord gegeven worden op de centrale probleemstelling. Deze scriptie is geschreven met als doel een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke kennis op het gebied van vroegtijdige pensionering. Na beantwoording van de probleemstelling kan vervolgens aangegeven worden op welke wijze dit onderzoek bijdraagt aan de sociale wetenschap (paragraaf 6.3). In paragraaf 6.4 wordt het onderzoek met een kritische blik bekeken. Deze blik levert verschillende aanbevelingen voor vervolgonderzoek op, welke eveneens in de vierde paragraaf naar voren komen. Het laatste hoofdstuk van deze scriptie wordt in paragraaf vijf afgesloten met een korte slotsom.

6.1 Beantwoording onderzoeksvragen

In deze studie staan onderstaande vier concepten centraal:

- bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- arbeidstevredenheid;
- financiële situatie;
- thuissituatie.

Nu in hoofdstuk vijf de veronderstelde verbanden uit het voorlopig conceptueel model zijn getoetst aan de werkelijkheid, kan het definitief conceptueel model opgesteld worden. Dit model is weergegeven in figuur 6.1.



* $p < 0,05$

Figuur 6.1 Conceptueel model

De directe verbanden uit het conceptuele model zijn berekend aan de hand van een multiële lineaire regressieanalyse waarin gecontroleerd is voor verschillende onafhankelijke variabelen (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, gezondheidsbeleving). De twee indirecte verbanden zijn gemeten aan de hand van Pearson's Correlation. Uit deze analyse, waarin niet gecontroleerd is voor andere onafhankelijke variabelen, blijkt dat er een significante invloed uitgaat van de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De overige vier op basis van de theorie veronderstelde (in)directe verbanden blijken in werkelijkheid niet te bestaan. Deze bevindingen hebben consequenties voor de beantwoording van de onderzoeksvragen.

In paragraaf 2.4 is op basis van het voorlopig conceptueel model een vijftal onderzoeksvragen opgesteld. In dit onderzoeksstadium, ontstaat de mogelijkheid om deze vragen te beantwoorden. De onderzoeksvragen worden achtereenvolgens beantwoord.

1. Welke invloed heeft de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

De directe invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd lijkt in eerste instantie positief. Er kan met een significantieniveau van $p > 0,05$ echter niet gesteld worden dat deze causale relatie daadwerkelijk bestaat. De gevonden bèta heeft een waarde van $\beta = 0,11$. Deze positieve waarde houdt in dat een hogere arbeidstevredenheid zou leiden tot een hogere *S.S.M. Casander*

bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Gezien het significantieniveau kan echter geconcludeerd worden dat de kans groot is dat dit verband op toeval is gebaseerd. De kans bestaat dus dat in werkelijkheid geen sprake is van dit verband.

2. Welke invloed heeft de financiële situatie op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

Tegen de op de wetenschappelijke literatuur veronderstelde verwachting in, moet geconcludeerd worden dat er op basis van de multipale lineaire regressieanalyse eveneens geen verband bestaat tussen de financiële situatie van een werknemer en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met een bèta van $\beta=0,12$ lijkt er sprake te zijn van een zwak positief verband, maar gezien het significantieniveau van $p<0,05$, kan geconstateerd worden dat er in werkelijkheid geen sprake is van een causaal verband.

3. Welke invloed heeft de thuissituatie op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

De thuissituatie blijkt, evenals de arbeidstevredenheid en de financiële situatie, geen directe verklarende factor te zijn voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met een bèta van ($\beta=0,09$) en een significantieniveau van $p>0,05$, lijkt het gevonden positieve verband op toeval gebaseerd te zijn.

4. Welke invloed heeft de financiële situatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

De financiële situatie heeft wel degelijk invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer de groep respondenten in drie financiële afhankelijkheidsgroepen verdeeld wordt, blijkt er namelijk een verschil te bestaan. Voor de groep werknemers die het meest afhankelijk is, en de groep werknemers die het minst afhankelijk is van hun financiële situatie geldt, dat er geen correlatie bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor de groep die gekenmerkt wordt door een gemiddelde financiële afhankelijkheid geldt, dat een hogere arbeidstevredenheid een hogere bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd met zich meebrengt.

5. Welke invloed heeft de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

Er is eveneens sprake van een invloed die uitgaat van de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor werknemers die onafhankelijk zijn van hun thuissituatie geldt dat hoe hoger de mate van arbeidstevredenheid, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor werknemers met een hoge, of een gemiddelde mate van afhankelijkheid, is de mate van arbeidstevredenheid niet bepalend voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

6.2 Beantwoording probleemstelling

De onderzoeksvragen zijn opgesteld met als doel sturing te geven aan het onderzoek en een antwoord te kunnen geven op de probleemstelling. De probleemstelling van dit onderzoek is in paragraaf 2.4 geformuleerd en luidt als volgt: *'Welke invloed hebben de financiële situatie en de thuissituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?'*

Nu een antwoord is gegeven op de hypothesen en de onderzoeksvragen, ontstaat de mogelijkheid een antwoord te geven op deze probleemstelling. Opvallend is dat het merendeel van de hypothesen is verworpen en veel verwachte verbanden in werkelijkheid dus niet lijken te bestaan. De hoofdhypothesen stellen dat de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie direct (mede)bepalend zijn voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Van de financiële situatie en de thuissituatie werd daarnaast verwacht dat zij een indirect effect, namelijk via de variabele arbeidstevredenheid, zouden hebben op deze bereidheid. Als beantwoording van de probleemstelling kan gesteld worden dat er alleen een significant effect uitgaat van de thuissituatie en de financiële situatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

6.3 Bijdrage aan de wetenschap

In het vorige hoofdstuk van deze studie zijn de resultaten van dit onderzoek behandeld. Een conclusie die uit de resultaten getrokken kan worden is dat alleen hypothese 5 aangenomen kan worden. Ondanks, en wellicht juist dankzij, de verwerping van bijna alle hypothesen, is deze studie wetenschappelijk relevant. In deze scriptie is zoals gezegd, getracht te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Verschillende onderzoekers zijn mij

hierin vooraf gegaan. In paragraaf 1.4 is reeds uiteengezet op welke wijze dit onderzoek kan bijdragen aan de huidige sociaal wetenschappelijke literatuur. Dit onderzoek brengt met zich mee dat de huidige wetenschappelijke kennis op het gebied van vervroegde uittreding bevestigd, uitgebreid en bekritiseerd wordt. In deze studie worden namelijk enkele wetenschappelijke theorieën bevestigd en anderen worden in twijfel getrokken. Daarnaast vormt deze studie een aanvulling op de huidige wetenschap omdat determinanten zijn onderzocht welke tot op heden nog niet eerder als mogelijke verklarende factoren voor de bereidheid om door te werken zijn benaderd. In deze paragraaf wordt behandeld welke implicaties de verschillende bevindingen hebben op de (sociaal) wetenschappelijke theorievorming binnen het thema van vroegtijdige uittreding.

6.3.1 Bevestiging van de theorie

Op twee punten vormt dit onderzoek een (gedeeltelijke) bevestiging van de huidige sociaal wetenschappelijke theorieën. Verschillende onderzoekers stellen namelijk dat de financiële situatie (*Adams, 1999; Henkens & Van Solinge, 2003; Rouwendal, 2006*) en de thuissituatie (*Bruggink, 2007; Henkens & Van Solinge, 2003; Wiggers, 2003*) van werknemers van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit de multipole lineaire regressieanalyse is naar voren gekomen dat de financiële situatie en de thuissituatie geen directe invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van Pearson's Correlation kan echter geconcludeerd worden dat de financiële situatie en de thuissituatie wel degelijk invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De financiële situatie en de thuissituatie oefenen afzonderlijk namelijk een indirect effect uit op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze verbanden lopen indirect, via de arbeidstevredenheid. In de wetenschappelijke literatuur wordt gesteld dat er een positief verband bestaat tussen de financiële situatie en de bereidheid om door te werken: hoe meer financieel afhankelijk een werknemer is, hoe hoger zijn/haar bereidheid om door te werken. Er wordt eveneens gesteld dat dit positieve verband bestaat tussen de thuissituatie en de bereidheid: hoe hoger de afhankelijkheid van de thuissituatie, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze veronderstellingen stroken echter niet met de bevindingen uit dit onderzoek, maar de bevindingen concluderen overeenkomstig met de wetenschap, dat de financiële situatie en de thuissituatie wel degelijk invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Gezien deze overeenkomstige bevindingen, vormt deze uitkomst een bevestiging op de huidige theorie met betrekking tot het vroegtijdige pensioneringsproces.

6.3.2 In twijfel trekken van de theorie

Drie bevindingen lijken tegenstrijdig met het merendeel van de huidige (sociaal) wetenschappelijke kennis op het gebied van vroegtijdige pensionering. De variabelen arbeidstevredenheid, financiële situatie en thuissituatie blijken geen directe determinanten te zijn van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In het theoretisch kader van hoofdstuk twee wordt juist gesteld dat op basis van de wetenschappelijke literatuur verwacht kan worden dat deze verbanden wel degelijk bestaan.

In tegenstelling tot de op de theorie gebaseerde verwachting, blijkt er geen verband te bestaan tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Frel (2008) stelde, in tegenstelling tot het merendeel van de belangrijke wetenschappelijke onderzoekers op het gebied van vroegtijdige pensionering, dat de arbeidstevredenheid geen invloed uitoefent op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het merendeel van de onderzoekers (waaronder Fisher & Herrick, 2002; Reitzes, 1998; Taylor & Shore, 1995), laat echter op basis van empirisch onderzoek zien dat dit verband wel degelijk bestaat. Deze onderzoekers pretenderen dat werknemers met een hoge mate van arbeidstevredenheid meer bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Beehr (1986: 45) stelt letterlijk dat de discrepanties van de onderzoeksbevindingen op het gebied van arbeidstevredenheid onder andere zijn gelegen in de wijze van operationalisering van de arbeidstevredenheid. Interessant is dus te weten of aan de hand van eenzelfde operationalisering, andere uitkomsten gegenereerd kunnen worden. Mede om die reden zijn in dit onderzoek dezelfde geconstrueerde schalen ('bereidheid' en 'arbeidstevredenheid') gehanteerd als in het onderzoek van De Frel. De bevindingen met betrekking tot de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid blijken inderdaad overeen te komen met de bevindingen uit het onderzoek van De Frel (2008). Er blijkt namelijk geen verband te bestaan tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een reden voor het feit dat zowel De Frel als ik geen verband hebben gevonden, kan dus gelegen zijn in de wijze van operationalisering. Een andere verklaring voor het niet bestaan van een causaal verband kan gelegen zijn in de wijze van toetsing. In dit onderzoek zijn verschillende controlevariabelen opgenomen. Op basis van een lineaire regressieanalyse, en na controle voor verschillende andere variabelen, blijkt er geen verband te bestaan tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het is dus mogelijk dat er wel een verband tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken lijkt te bestaan, maar dat deze na controle voor andere variabelen niet blijkt te bestaan. Wanneer je de correlatie tussen de bereidheid om door

te werken en de arbeidstevredenheid meet aan de hand van Pearson's Correlation, lijkt er wel degelijk een verband te bestaan. Bij deze methode worden namelijk geen andere mogelijke determinanten als controlevariabelen opgenomen. De correlatie tussen de twee variabelen lijkt dan als volgt: Pearson's r is 0,17 ($N=396$, $p<0,001$). Dit houdt in dat naarmate een werknemer meer arbeidstevreden is, hij meer bereid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze bevinding komt overeen met de meerderheid van de wetenschappelijke kennis op dit gebied. Ik ben echter van mening dat deze theorie in twijfel getrokken dient te worden. De relatie lijkt inderdaad te bestaan wanneer je niet controleert voor andere, op basis van de literatuur geselecteerde, variabelen, maar deze controle is juist van groot belang. Deze controle zorgt er namelijk voor dat verbanden die in werkelijkheid niet bestaan ook niet worden weergegeven. Er blijkt dus geen relatie te zijn tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, al pretenderen verschillende onderzoekers dat dit causale verband wel degelijk bestaat. Andere onderzoekers hanteren een ander model en een andere wijze van analyse, waardoor de arbeidstevredenheid wel lijkt te bestaan. Deze studie doet op dit punt dus vermoeden dat de huidige kennis wellicht niet strookt met de empirie.

Zoals reeds gesteld, gaat er geen direct effect uit van de financiële situatie van werknemers op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze bevinding is tegenstrijdig met de conclusies van verschillende sociale wetenschappers (*Adams, 1999; Henkens & Van Solinge, 2003; Rouwendal, 2006*). Zij stellen dat de financiële situatie van werknemers wel degelijk direct van invloed is op de bereidheid om door te werken. Het is mogelijk dat de wijze van operationalisering van invloed is op deze verschillende onderzoeksbevindingen. De index die is opgesteld om de financiële situatie van de werknemers in kaart te brengen, is zelf geconstrueerd en niet op validiteit getoetst. De mogelijkheid bestaat dat wanneer dit onderzoek herhaald wordt met een andere index of schaal, de resultaten afwijken van de resultaten uit dit onderzoek. Een andere mogelijkheid voor de discrepantie tussen de bevindingen uit dit onderzoek en de bevindingen uit andere wetenschappelijke studies, is gelegen in de onderzoekspopulatie. Medewerkers werkzaam in de sector Bos- en Natuurbeheer, en dan met name de werknemers in de buitendienst, werken naar verwachting²⁵ in verhouding meer vanuit hun (groene) idealen bij de organisatie dan in andere organisaties het geval is. Het is mogelijk dat de financiële situatie ondergeschikt is aan de idealen die de werknemers hebben en die zij in hun werk tot uiting kunnen brengen. Wanneer dit het geval is, is het mogelijk dat uit de analyses naar voren komt dat er geen direct verband

²⁵ Deze verwachting is gebaseerd op eigen observatie en informele gesprekken met medewerkers binnen de sector

bestaat tussen de financiële situatie en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Waar verschillende onderzoekers stellen dat de thuissituatie van invloed is op de bereidheid om door te werken (Beehr, 1986), blijkt dit verband op basis van dit empirische onderzoek eveneens niet te bestaan. Opvallend is hierbij dat de meeste onderzoekers slechts een deel van de thuissituatie opnemen in hun empirische toetsing. Henkens en Van Solinge (2003: 48) stellen bijvoorbeeld dat het hebben van een partner van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast stellen zij dat het aantal personen in een huishouden van invloed is op deze bereidheid. De invloed van de verschillende aspecten van de thuissituatie op de bereidheid om door te werken wordt onderzocht, terwijl de invloed van de gehele thuissituatie niet gemeten wordt. De conceptualisering en de operationalisering zijn met name bij deze index dus sterk van invloed op de bevindingen. De operationalisering is immers niet gevalideerd. Het feit dat op basis van de in deze studie verzamelde empirische gegevens geen causaal verband blijkt te bestaan, heeft dus wederom mogelijk te maken met de wijze van conceptualisering en operationalisering. Dit verschilt namelijk per onderzoek, waardoor verschillen in resultaten kunnen ontstaan. Met deze beredenering is echter niet te verklaren waarom de deelhypotheseën op het gebied van de thuissituatie eveneens niet correleren met de bereidheid om door te werken. Deze hypotheseën zijn immers opgesteld op basis van de literatuur waarin wordt gesteld dat dergelijke verbanden wel degelijk bestaan. Een mogelijk betere verklaring is daarom gelegen in de beantwoording van de vragen met betrekking tot de thuissituatie zelf. Dit heeft meer te maken met de validiteit. Smith en Moen (1998: 736) stellen bijvoorbeeld dat er vaak sprake kan zijn van een onbewuste beïnvloeding van de partner op de werknemer met betrekking tot de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wellicht dat op een stelling als *'Mijn partner heeft veel invloed op mijn besluit over het tijdstip van mijn pensionering'* afwijzend wordt gereageerd, terwijl er daadwerkelijk bevestigend gereageerd zou moeten worden. Vanwege de onbewuste beïnvloeding ziet een werknemer dit echter niet als een daadwerkelijke beïnvloeding. Hierdoor kan een vertekend beeld ontstaan van de werkelijkheid.

6.3.3 Aanvulling op de theorie

Naast de directe invloeden op de bereidheid om door te werken, is de invloed van twee interactie-effecten gemeten. Het interactie-effect van de arbeidstevredenheid en de financiële situatie, en de interactie van de arbeidstevredenheid en de thuissituatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, zijn in dit onderzoek

getoetst. Nog niet eerder is in de sociale wetenschap op deze wijze getracht de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verklaren. Deze toetsing vormt, ongeacht de uitkomst, dus een aanvulling op de huidige wetenschappelijke kennis. Op basis van Pearson's Correlation kan gesteld worden dat beide interactie-effecten inderdaad van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De verbanden tussen de financiële situatie en de bereidheid enerzijds en de thuissituatie en de bereidheid anderzijds, blijken dus niet direct, maar indirect te verlopen. Beide verbanden lopen via de arbeidstevredenheid. Op basis van de theorie en enige common sense werd verwacht dat de financieel onafhankelijken, in tegenstelling tot de financieel afhankelijkken, de keuze hebben om al dan niet eerder te stoppen met werken. Verondersteld werd daarbij dat de financieel onafhankelijken die arbeidstevreden zijn, meer bereid zijn door te werken dan de financieel onafhankelijken die niet arbeidstevreden zijn. Uit de analyse kan deze veronderstelling niet bevestigd worden. Wel kan op basis van de analyse geconcludeerd worden dat de financiële situatie een indirecte invloed uitoefent op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er blijkt immers, na het indelen van de respondenten in drie verschillende afhankelijkheidsgroepen, een verschil te zijn tussen de verschillende afhankelijkheidsgroepen in de mate waarin de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken. Deze bevinding vormt een aanvulling op de huidige wetenschappelijke kennis, omdat het indirecte effect van de financiële situatie en de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken nog niet eerder in (empirisch) wetenschappelijk onderzoek is onderzocht.

Voor de thuissituatie geldt eveneens dat er sprake blijkt te zijn van een indirect, in plaats van een direct, effect op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook in dit geval is er sprake van een interactie-effect van de arbeidstevredenheid en de thuissituatie op de bereidheid om door te werken. Op basis van wetenschappelijke studies en enige common sense is verondersteld dat werknemers die niet afhankelijk zijn van hun thuissituatie, bij een hogere arbeidstevredenheid, meer bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Van werknemers die afhankelijk zijn van hun thuissituatie, werd verondersteld dat de mate van arbeidstevredenheid geen invloed uitoefent op deze bereidheid. Op basis van Pearson's Correlation is deze veronderstelling bevestigd. Dit brengt met zich mee dat deze bevinding een aanvulling vormt op de huidige sociaal wetenschappelijke kennis op het gebied van het vroegtijdige pensioneringsproces.

Dit onderzoek vormt een (gedeeltelijke) bevestiging van bestaande theorieën, een aanvulling op bestaande theorieën en werpt een kritische blik op deze theorieën. Dit

onderzoek levert kortom een bijdrage aan de wetenschap. Op basis van dit onderzoek kunnen vervolgens nieuwe onderzoeken verricht worden. In paragraaf 6.4 komt naar voren welke aanbevelingen voor vervolgonderzoek relevant zijn. Het is echter van belang eerst een kritische blik te werpen op het verrichte onderzoek.

6.4 Reflectie op het onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Zoals in paragraaf 6.3 naar voren is gekomen, heeft dit onderzoek op verschillende aspecten een bijdrage kunnen leveren aan de wetenschap. De huidige kennis op het gebied van vroegtijdige pensionering is uitgebreid, bekritiseerd en bevestigd. Bij ieder onderzoek, zo ook bij voorliggend exemplaar, zijn echter ook enkele kanttekeningen te plaatsen. Het is belangrijk bewust te zijn van deze punten van kritiek, zodat een beter beeld van de daadwerkelijke waarde van het onderzoek gevormd kan worden. Daarnaast is voor vervolgonderzoek van belang op een rij te zetten welke verbeteringen gemaakt kunnen worden om de kwaliteit van de in de toekomst te genereren theorieën te waarborgen. Het sociaal wetenschappelijke onderzoek naar de factoren die de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bepalen, is namelijk nog niet voltooid. Dit blijkt uit de discrepanties binnen de huidige kennis op het gebied van de vroegtijdige pensionering, maar dit blijkt zeker ook uit voorliggend empirisch onderzoek. Deze scriptie roept vragen op die in nader empirisch onderzoek mogelijk beantwoord kunnen worden. Om die reden worden in dit hoofdstuk, naast de weergave van kanttekeningen die geplaatst kunnen worden bij dit onderzoek, aanbevelingen voor vervolgonderzoek aangedragen. Deze paragraaf wordt gestart met kanttekeningen en aanbevelingen die van algemene aard zijn en van toepassing zijn op het gehele onderzoek (paragraaf 6.4.1 en paragraaf 6.4.2). De vraag is namelijk of de lacunes binnen het vroegtijdige pensioneringsproces met een onderzoeksopzet als deze wel te verhelpen zijn. Ondanks het feit dat deze wijze van onderzoek wellicht niet het meest geschikt is om het doel te bereiken, heeft dit onderzoek toch een wetenschappelijke bijdrage geleverd. De verbanden binnen dit onderzoek dienen echter ook met een kritische blik bekeken te worden. In paragraaf 6.4.3 worden de verbanden binnen dit onderzoek dan ook bekritiseerd en worden aanbevelingen gegeven voor vervolgonderzoek naar deze verbanden.

6.4.1 Kanttekening en aanbeveling 1

Kanttekening

Deze kanttekening is een aantekening die bij meerdere vormen van onderzoek naar het verklaren van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd geplaatst kan worden. In deze studie wordt getracht determinanten van de bereidheid

om door te werken te bepalen. In werkelijkheid heb je hier echter niet te maken met factoren die de daadwerkelijke bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd verklaren. De determinanten verklaren in principe de voorkeuren van werknemers met betrekking tot het uittreden uit de arbeidsmarkt. Het gaat om de bereidheid tot doorwerken op het moment van de meting. De daadwerkelijke daad van pensionering wordt hiermee niet verklaard. Henkens en Van Solinge (2003: 36-38) concluderen op basis van hun empirisch onderzoek dat werknemers vaak eerder uittreden dan zij voorafgaande aan hun pensionering verwachten. Dit houdt in dat de bereidheid om door te werken wellicht niet overeenkomt met de daadwerkelijke daad. Het vermoedelijke tijdstip van pensionering lijkt dus lager te liggen dan uit onderzoeken onder werknemers blijkt. Dit gegeven dient in ogenschouw genomen te worden en relateert in zekere mate de resultaten en bevindingen van dit onderzoek.

Aanbeveling

In vervolgonderzoek naar het verklaren van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd dient rekening gehouden te worden met bovenstaande. Een onderzoeker dient het besef te hebben dat deze vorm van onderzoek wellicht een gekleurd beeld van de werkelijkheid verschaft. Naast dit besef kan actie ondernomen worden om de nadelige gevolgen van deze vertekening te reduceren of zelfs weg te nemen. De meeste onderzoeken, evenals dit onderzoek, zijn cross-sectionaal. Dit houdt onder andere in dat de observaties, in het geval van dit onderzoek het afnemen van de vragenlijst, op slechts één punt in tijd hebben plaats gevonden. Een nadeel hiervan is dat het moeilijk is om processen te verklaren. In paragraaf 2.3 is reeds gesteld dat onder andere Beehr (1986) beargumenteert dat het nemen van de beslissing om met pensioen te gaan, beschouwd moet worden als een proces in plaats van één moment in tijd. Het uitvoeren van een cross-sectionaal onderzoek is daarom wellicht niet de juiste wijze van onderzoek omdat de resultaten (verwachte tijdstip van pensionering) naar verwachting niet overeenkomt met de daad (feitelijke pensionering). Om die reden is het aan te raden in nader onderzoek naar de verklaring voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, een longitudinaal onderzoek uit te voeren. Een longitudinaal onderzoek biedt namelijk wel de mogelijkheid om causale determinanten op verschillende tijdstippen te meten. Wanneer werknemers vóór en ná hun pensionering geënquêteerd worden, zijn discrepanties tussen voorspelling en daad vast te leggen. Daarnaast verschaft longitudinaal onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd een meer exacte weergave van de werkelijkheid dan aan de hand van cross-sectionaal onderzoek verworven kan worden.

6.4.2 Kanttekening en aanbeveling 2

Kanttekening

Een tweede kanttekening kan geplaatst worden bij de onderzoekspopulatie. De vragenlijst is verspreid in de sector Bos- en Natuurbeheer. Op sommige aspecten van het onderzoek is mede gebruik gemaakt van data verzameld in vier andere sectoren. Maar bij het toetsen van de hypothesen en het beantwoorden van de onderzoeksvraag en de deelvragen is slechts gebruik gemaakt van één case. Een belangrijke motivatie voor het afnemen van een survey in de sector Bos- en Natuurbeheer is van praktische aard. Via mijn netwerk bestond de mogelijkheid de gehele sector op te nemen in het onderzoek. De populatie bestaat uit tweeduizend werknemers hetgeen grote voordelen biedt voor wat betreft de betrouwbaarheid in een survey-onderzoek. Een tweede reden is dat op basis van informele gesprekken verwacht kon worden dat de bereidheid om door te werken in deze sector groter zou zijn dan de gemiddelde bereidheid in andere sectoren. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn wanneer de cijfers vergeleken worden met de landelijke cijfers verzameld door TNO en het CBS. De bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd onder de werknemers in de sector Bos- en Natuurbeheer is circa 39,1 procent, tegen een landelijk gemiddelde van 26 procent (*Smulders, Van den Bossche & Hupkens, 2007: 9*). Deze doordachte keuze brengt echter met zich mee dat generalisering naar andere sectoren en wellicht de gehele Nederlandse beroepsbevolking niet mogelijk is. De empirische onderzoeksgegevens zijn louter te generaliseren binnen de sector zelf. Gezien de selectieve wijze van steekproeftrekking, neemt de toegevoegde waarde van dit onderzoek voor de wetenschap dus af.

Aanbeveling

Voor vervolgonderzoek is aan te raden de onderzoekspopulatie te verbreden. Het onderzoeken van één sector kan interessant zijn wanneer het om een afwijkende casus gaat. Maar voor het bijdragen aan de uitbreiding van de sociaal wetenschappelijke kennis, is het relevanter meerdere sectoren te onderzoeken. Met betrekking tot de generaliseerbaarheid wordt het trekken van een representatieve (random) steekproef uit de gehele beroepsbevolking echter geprefereerd. Op deze wijze kunnen generalisaties gemaakt worden, wat met zich meebrengt dat uitspraken over de gehele Nederlandse beroepsbevolking gedaan kunnen worden. Een dergelijk onderzoek heeft meerwaarde ten opzichte van een onderzoek als dit, waarin slechts een select deel van de werkende Nederlanders in de populatie is opgenomen.

6.4.3 Kanttekening en aanbeveling met betrekking tot de verbanden

De kanttekeningen en aanbevelingen die in deze subparagraaf worden behandeld, hebben betrekking op de in dit onderzoek onderzochte verbanden. Op bepaalde punten

van de wijze van onderzoek van deze verbanden, valt kritiek te leveren en kunnen punten ter verbetering aangedragen worden. De verbanden worden achtereenvolgens in deze deelparagraaf behandeld.

6.4.3.1 Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de invloed van de arbeidstevredenheid

Kanttekening

Wat betreft de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, kan gesteld worden dat deze op de juiste wijze is getoetst. Er is gebruik gemaakt van een gevalideerde schaal en de relatie tussen de variabelen is gecontroleerd voor andere, op basis van de theorie geselecteerde, variabelen. Er valt eerder een kanttekening te plaatsen bij eerder verricht wetenschappelijk onderzoek waaruit naar voren komt dat er wél een relatie bestaat tussen beide variabelen.

Aanbeveling

Feit blijft echter dat deze studie één van de weinige empirische onderzoeken is, waaruit blijkt dat er geen causaal verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In paragraaf 6.4 is geconstateerd dat een mogelijke verklaring voor de afwezigheid van dit verband gelegen kan zijn in de wijze van onderzoek. Wanneer, zonder de controle voor andere variabelen, de relatie wordt berekend tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken, lijkt er wel degelijk een positief verband te bestaan tussen beide variabelen ($p < 0,001$). Deze bevinding, en wellicht de bevindingen van onderzoekers zoals Fisher en Herrick (2002), Reitzes (1998) en Taylor en Shore (1995) correspondeert wellicht niet met de werkelijkheid, omdat niet is gecontroleerd voor andere variabelen. De Frel (2008) trekt in zijn scriptie eveneens de conclusie dat de arbeidstevredenheid geen verklarende factor is voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hij trekt deze conclusie op basis van dezelfde operationalisering van concepten. Voor vervolgonderzoek kan het daarom interessant zijn om schalen te gebruiken die corresponderen met schalen uit onderzoeken waaruit blijkt dat de arbeidstevredenheid wel een predictor is. Bij de analyse dient dan gecontroleerd te worden voor andere predictoren. Op deze wijze kan bekeken worden of de discrepantie wellicht aan de operationalisering ligt of aan de wijze van analyse. De werkelijke invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd kan dan achterhaald worden.

6.4.3.2 Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de invloed van de financiële situatie

Kanttekening

Verschillende sociale wetenschappers zijn mij voorgegaan in het, op basis van de empirie, onderzoeken van de invloed van de financiële situatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In tegenstelling tot de op basis van de wetenschappelijke kennis opgestelde hypothese, is er geen sprake van een direct (positief) verband tussen de financiële situatie en de bereidheid om door te werken. Het ontbreken van een significant verband is mogelijk gelegen in de wijze van operationalisering. Om de financiële situatie van een werknemer in kaart te brengen, is namelijk gebruik gemaakt van een geconstrueerde index. Deze index is niet gevalideerd, waardoor niet duidelijk is of de index inderdaad meet wat hij zou moeten meten.

Aanbeveling

Nader onderzoek naar de invloed van de financiële situatie op de bereidheid om door te werken is gewenst, aangezien de bevindingen in dit onderzoek tegenstrijdig zijn met de huidige wetenschappelijke literatuur. Zoals gezegd bestaat de kans dat het ontbreken van het verband gelegen is in de wijze van operationalisering. Er kan daarom voor gekozen worden een gevalideerde schaal of index te gebruiken waarmee in ander onderzoek een positief verband is gemeten. Deze schaal of index kan dan gehanteerd worden in de sector Bos- en Natuurbeheer om de invloed van de financiële situatie op de thuissituatie te achterhalen. Aangezien deze sector erg beperkt, en mogelijk zelfs afwijkend is, is het wellicht beter om in vervolgonderzoek de index uit dit onderzoek te hanteren, maar de onderzoekspopulatie te verbreden en te vergroten.

6.4.3.3 Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de invloed van de thuissituatie

Kanttekening

Zoals in de vorige paragraaf naar voren is gekomen, is er nauwelijks empirisch onderzoek verricht naar de invloed van de gehele thuissituatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In dit onderzoek is de invloed van de thuissituatie wel in zijn geheel, namelijk aan de hand van een index, meegenomen in de analyses. De kanttekening die hierbij echter geplaatst kan worden, is dat op basis van de theorie een eigen index is geconstrueerd. De validiteit van de index is hierdoor niet bekend, hetgeen van invloed kan zijn op de uitkomst van de resultaten op dit gebied. De deelhypothese met betrekking tot de thuissituatie zijn, naast hypothese 3, eveneens verworpen. Dit kan, zoals gezegd, te maken hebben met de wijze van vraagstelling. Zoals Smith en Moen (1998: 736) stellen, is er in veel gevallen sprake van een

onbewuste beïnvloeding van de partner op de werknemer met betrekking tot de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wellicht dat een antwoord op een stelling als: *'Mijn partner heeft veel invloed op mijn besluit over het tijdstip van mijn pensionering'* niet het juiste beeld geeft van de daadwerkelijke mate van beïnvloeding door de partner. Medewerkers hebben wellicht niet door, dat hun partner invloed uitoefent op de beslissing om al dan niet door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Aan de hand van deze stelling kan dit dus niet achterhaald worden.

Aanbeveling

Het is relevant verder onderzoek te verrichten naar de relatie tussen de thuissituatie en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het is wetenschappelijk relevant te achterhalen of de thuissituatie al dan niet een determinant is van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met betrekking tot het meten van de relatie tussen de thuissituatie en de bereidheid om door te werken dient in een vervolgonderzoek rekening gehouden te worden met de vraagstelling welke invloed kan uitoefenen op de validiteit van een onderzoek. Aan de hand van de stelling: *'Mijn partner heeft veel invloed op mijn besluit over het tijdstip van mijn pensionering'* wordt naar verwachting niet achterhaald wat de daadwerkelijke invloed van de partner is op het besluit van de werknemer over het tijdstip van pensionering. Aan de hand van voorbeelden kan echter achterhaald worden of daadwerkelijk sprake is van een beïnvloeding van de partner. Mogelijke stellingen die tezamen het concept 'beïnvloeding' kunnen meten zijn:

- *Mijn partner en ik praten regelmatig samen over het tijdstip van pensionering.*
- *Mijn partner is enthousiast over het moment waarop ik ga stoppen met werken.*
- *Mijn partner ziet op tegen het moment waarop ik ga stoppen met werken.*
- *Mijn partner is reeds gepensioneerd.*
- *Mijn partner heeft veel invloed op mijn besluit over het tijdstip van mijn pensionering.*

De antwoordcategorieën geven de mate aan waarin de werknemer het met deze stellingen eens is. Een andere, wellicht meer valide, optie is het stellen van bovenstaande vragen aan de partner. Aangezien dit meer gecompliceerd is, volstaat het stellen van bovenstaande vragen wellicht om te achterhalen in welke mate de partner daadwerkelijk invloed uitoefent op de beslissing van de werknemer om al dan niet door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Een tweede punt ter verbetering is gelegen in de wijze waarop de thuissituatie is geoperationaliseerd. De wijze waarop de thuissituatie van de werknemers is geoperationaliseerd is namelijk discutabel. In de huidige sociaal wetenschappelijke literatuur is geen eenduidige schaal of index opgenomen die bruikbaar is voor een onderzoek op het gebied van vroegtijdige pensionering. Zoals betoogd, is de wijze van operationalisering van de index 'thuissituatie' wellicht een oorzaak van het ontbreken van het verband. De operationalisering is, met name bij deze variabele, mogelijk sterk van invloed op de bevindingen. Aangezien verschillende wetenschappers (*Henkens en Van Solinge 2003: 48*) op basis van empirisch onderzoek veronderstellen dat deze relatie wel degelijk bestaat, is het voor vervolgonderzoek relevant een index of schaal op te stellen die afwijkt van de in dit onderzoek gehanteerde index en die wellicht een beter en meer valide beeld geeft van de daadwerkelijke thuissituatie van de werknemers.

Bij nader onderzoek dient daarnaast in ogenschouw genomen te worden dat er altijd een discrepantie bestaat tussen voorspelling en daad. Dit is met name van belang met betrekking tot de thuissituatie. Mensen zijn vaak al langere tijd bezig met de vraag wanneer en op welke wijze zij zullen uittreden. Door het invullen van de vragenlijst worden mensen die er wellicht nooit aan gedacht hebben, aan het denken gezet. Er zit echter altijd een discrepantie tussen plannen die mensen hebben en de daadwerkelijke uitvoering daarvan. De consequenties van het uittreden worden mettertijd duidelijker voor een werknemer. In de jaren negentig van de vorige eeuw is onder Rijksambtenaren een longitudinaal onderzoek uitgevoerd naar het verband tussen de intenties van uittreding en het feitelijke gedrag daarvan (*Henkens, 1998, zoals opgenomen in Henkens & Van Solinge, 2003: 36*). De conclusie die uit dit onderzoek getrokken werd, is dat de werknemers zich uiteindelijk veel meer gedroegen conform de wensen en verwachtingen vanuit de sociale omgeving, dan naar de individuele intenties die de werknemers in eerste instantie hadden. Achteraf gezien bleek de invloed van de partner groter dan van tevoren werd verwacht. Op basis van deze theorie kan gesteld worden dat de invloed van de thuissituatie bij de daadwerkelijke uittreding mogelijk dus meer van belang is dan momenteel door de werknemers verwacht wordt. Nader onderzoek naar het verband tussen de thuissituatie en de bereidheid om door te werken is dus wenselijk. Daarbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat een discrepantie bestaat tussen voorspelling en daad, die mogelijk tot gevolg heeft dat bij daadwerkelijke uittreding de invloed van de thuissituatie zwaarder weegt dan in een cross-sectionaal onderzoek onder werknemers naar voren komt. Op dit punt kan een longitudinaal onderzoek eveneens uitkomst bieden.

6.4.3.4 Kanttekening bij, en nader onderzoek naar de indirecte invloed van de financiële situatie en de thuissituatie

Kanttekening

In hypothese 4 wordt verondersteld dat, en op welke wijze, de interactievariabele 'arbeidstevredenheid – financiële situatie' invloed uitoefent op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In hypothese 5 wordt verondersteld dat de interactievariabele 'arbeidstevredenheid – thuissituatie' op een bepaalde wijze invloed uitoefent op de bereidheid om door te werken. Hypothese 4 is in tegenstelling tot hypothese 5 verworpen. Toch is gebleken dat beide interactie-effecten invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Zoals reeds is beargumenteerd zijn de indices 'financiële situatie' en 'thuissituatie' niet gevalideerd. Het feit dat er geen directe verbanden blijken te bestaan tussen de financiële situatie en de thuissituatie enerzijds en de bereidheid anderzijds kan, zoals in paragrafen 6.4.3.2 en 6.4.3.3 besproken is, gelegen zijn in de wijze van operationalisering. Aangezien de validiteit van de indices niet is getoetst, is de wijze van operationalisering discutabel. Opvallend is dan echter dat er bij de toetsing van het indirecte effect van de financiële situatie en de thuissituatie op de bereidheid om door te werken, wel degelijk sprake is van een significant verband. De invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken verschilt namelijk voor de drie gegenereerde financiële afhankelijkheidsgroepen. Dit verschil bestaat ook voor de drie verschillende afhankelijkheidsgroepen met betrekking tot de thuissituatie. Aangezien deze verbanden op basis van de wetenschappelijke kennis en enige common sense eveneens lijken te bestaan, kan verondersteld worden dat de niet gevalideerde indices, wellicht toch meten wat zij beogen te meten. Het is echter op basis van Pearson's Correlation moeilijk vast te stellen of het gevonden effect daadwerkelijk bestaat. In de analyse is namelijk niet gecontroleerd voor andere variabelen. Dit gaat ten koste van de betrouwbaarheid van de resultaten.

Aanbeveling

Wellicht het meest interessante vervolgonderzoek kan verricht worden naar het interactie-effect tussen de arbeidstevredenheid en de financiële situatie en de interactie tussen de arbeidstevredenheid en de thuissituatie. De invloed van deze twee interactie-effecten op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is namelijk nog niet eerder in een wetenschappelijke studie onderzocht. Aangezien deze verbanden in dit onderzoek voor het eerst empirisch getoetst zijn, is het van belang nader onderzoek te verrichten naar de invloed van beide interactievariabelen. Daarnaast is het in het bijzonder wetenschappelijk relevant nader onderzoek te verrichten naar de invloed van de interactie 'arbeidstevredenheid – financiële situatie', omdat de hypothese

die dit verband veronderstelde, tegen de verwachting in verworpen is. Zoals reeds aangegeven, bestaat de mogelijkheid dat de indices weldegelijk valide zijn. De vraag is echter of de wijze van operationalisering wel adequaat is voor dit onderzoek. In een onderzoek als deze is het namelijk relevant bij een analyse te controleren voor andere onafhankelijke variabelen. In dit onderzoek was het niet mogelijk om de interactievariabelen in de multi-pele lineaire regressieanalyse op te nemen. De interactievariabele 'arbeidstevredenheid – financiële situatie' correleert namelijk te sterk met de variabele 'financiële situatie' Pearson's r is 0,94 ($n=239$, $p<0,001$). De interactievariabele 'arbeidstevredenheid – thuissituatie' correleert daarnaast te sterk met de variabele 'thuissituatie' Pearson's r is 0,93 ($n=259$, $p<0,001$). De kans bestaat dus dat de indices daadwerkelijk de financiële situatie en de thuissituatie van werknemers meten, maar dat beter gekozen kan worden voor een alternatieve operationalisering. Een aangepaste schaal of index kan namelijk met zich mee brengen dat er geen sterke correlatie meer bestaat tussen de interactie-effecten en de indices 'financiële situatie' en 'thuissituatie'. Wanneer dit het geval is, kan bij de analyse gecontroleerd worden voor andere, op basis van de wetenschappelijke literatuur geselecteerde, variabelen. Op deze wijze kan nauwkeuriger vastgesteld worden of er daadwerkelijk sprake is van een interactie-effect.

6.5 Slotsom

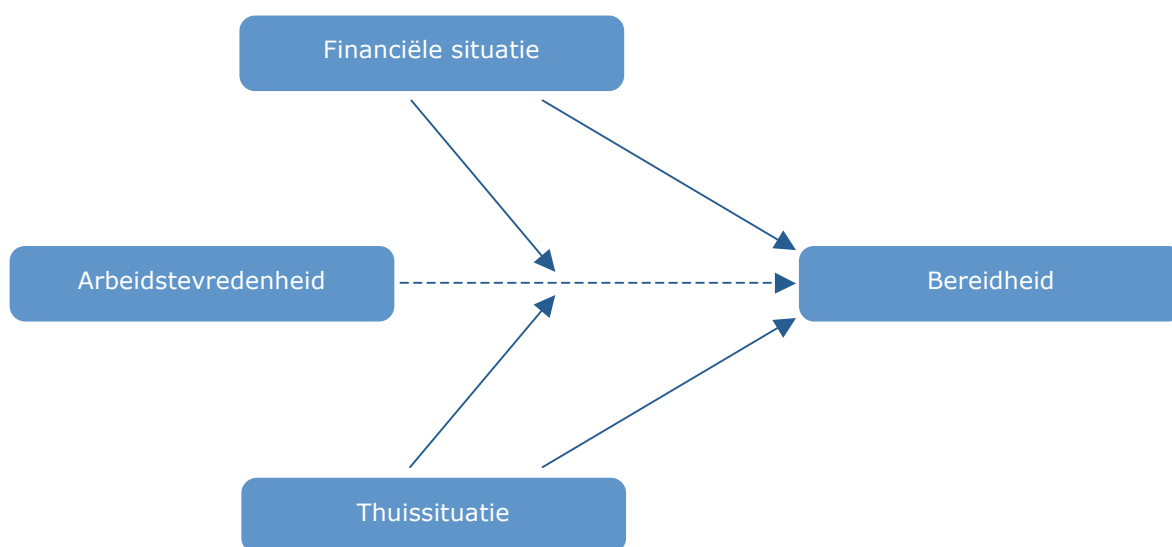
Eind maart 2009 is een start gemaakt met dit onderzoek. Ruim een half jaar, tientallen pagina's, meerdere tegenslagen en vele wijsheden later, wordt het tijd voor het schrijven van de slotsom. Mij rest nu alleen nog het werpen van een korte blik op deze scriptie in haar totaliteit. Deze scriptie is gestart met een uiteenzetting van de aanleiding voor de keuze van dit scriptieonderwerp. In het tweede hoofdstuk wordt het theoretisch kader gepresenteerd dat tot stand is gekomen op basis van een systematisering gebaseerd op de rationele keuzetheorie. De toelichting op de onderzoeksopzet is vervolgens in hoofdstuk drie aan bod gekomen. De probleemstelling, de onderzoeksvragen en de opgestelde hypothesen zijn op basis van een survey getoetst en beantwoord. De empirische onderzoeksbevindingen zijn uitgebreid behandeld in het vijfde hoofdstuk van deze studie. Tenslotte is nog een kritische blik geworpen op de wijze van onderzoek en de daaruit voortgebrachte resultaten. Op basis van deze kanttekeningen zijn verschillende aanbevelingen voor vervolgonderzoek opgesteld. Mede hierdoor is gepoogd de grenzen van mijn eigen onderzoek te verleggen. Hiermee wordt namelijk getracht andere onderzoekers warm te maken voor het verrichten van onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, zodat in de toekomst een passender beeld verschaft wordt van dit interessante fenomeen. Dit fenomeen blijft met name interessant omdat het een veranderend proces is. Niet alleen de

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

demografische ontwikkelingen brengen met zich mee dat dit thema een veranderend proces is. Een op basis van de politieke discussie te verwachten verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar, zal wellicht bepalend zijn voor een verandering in de determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Nieuw onderzoek blijft dus gewenst zodat straks duidelijk is wie voor zijn 65^{ste} liever op het werk *op zijn akker is*, of thuis *achter de geraniums zit*.

7. Samenvatting

In deze scriptie wordt aan de hand van een survey getracht determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te bepalen. Op basis van de theorie is een voorlopig conceptueel model opgesteld, zie figuur 1.



Figuur 1 Voorlopig conceptueel model

Dit model geeft weer dat op basis van de theorie verwacht kan worden dat de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuisituatie van werknemers (in)direct van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De hoofdvraag van deze studie luidt dan ook als volgt: *'Welke invloed hebben de financiële situatie en de thuisituatie op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?'*

Om een antwoord te kunnen geven op de probleemstelling, zijn de volgende vijf hypothesen opgesteld:

H 1. Hoe hoger de arbeidstevredenheid van een werknemer, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H 2. Hoe meer afhankelijk een werknemer financieel gezien is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

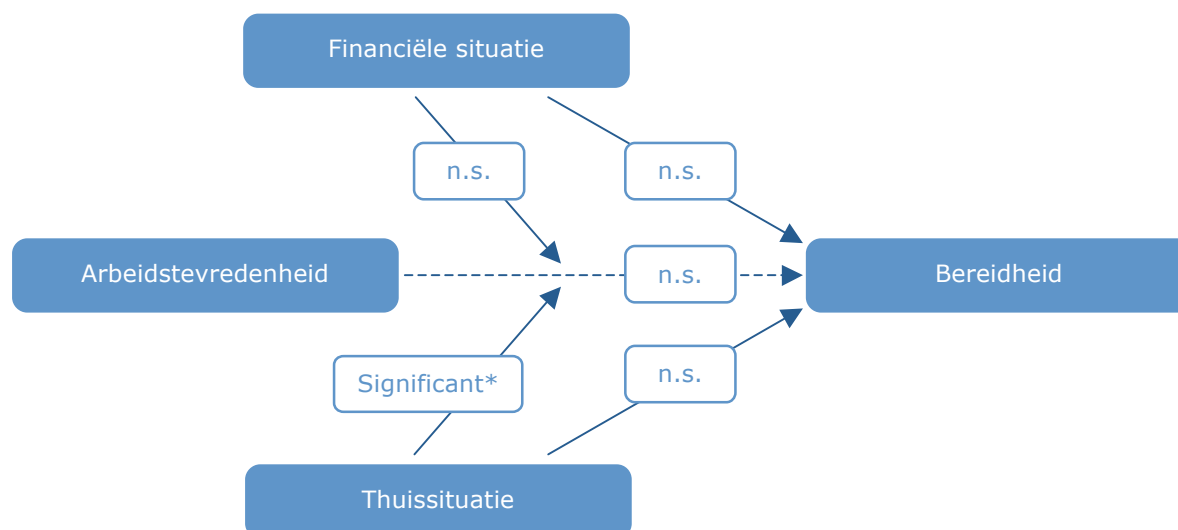
Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

- H 3. Hoe meer afhankelijk een werknemer door zijn thuissituatie is, hoe hoger de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*
- H 4. De financiële situatie van een werknemer is van invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe kleiner de financiële afhankelijkheid, hoe sterker de positieve invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe hoger de financiële afhankelijkheid, hoe zwakker de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*
- H 5 De thuissituatie van een werknemer is van invloed op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe kleiner de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie, hoe sterker de positieve invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hoe hoger de afhankelijkheid met betrekking tot de thuissituatie, hoe zwakker de invloed van de arbeidstevredenheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

Aan de hand van een survey, uitgezet in de gehele sector Bos- en Natuurbeheer zijn de hypothesen aan de empirie getoetst. Van de circa tweeduizend werknemers in deze sector heeft 23,9 procent (477 werknemers) de vragenlijst ingevuld. Op basis van de empirische data kan geconcludeerd worden dat de causale verbanden binnen het voorlopig conceptueel model niet allen bestaan. Hypothesen 1 t/m3, de directe verbanden, zijn getoetst aan de hand van een multipele lineaire regressieanalyse. Na controle voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en gezondheidsbeleving blijken alle veronderstelde verbanden niet te bestaan ($p > 0,05$). De eerste drie hypothesen zijn verworpen. Aangezien de verbanden niet significant zijn, is de kans groot dat de gevonden verbanden op toeval gebaseerd zijn. Hypothesen 4 en 5 zijn niet getoetst aan de hand van de regressieanalyse. De interactievariabelen zijn niet in de regressieanalyse opgenomen omdat er sprake was van multicollineariteit. De interactievariabelen 'arbeidstevredenheid – financiële situatie' correleerde te sterk met de index 'financiële situatie'. De interactievariabele 'arbeidstevredenheid – thuissituatie' correleerde daarnaast te sterk met de index 'thuissituatie'. Het effect van de interactievariabelen op de bereidheid is getoetst aan de hand van Pearson's Correlation. Op basis van deze analyse is hypothese 4 verworpen en hypothese 5 aangenomen. Voor werknemers die onafhankelijk zijn van hun thuissituatie geldt namelijk, dat een hogere

arbeidstevredenheid een hogere bereidheid om door te werken met zich meebrengt. Voor werknemers die afhankelijk zijn van hun thuissituatie is de arbeidstevredenheid niet van invloed op deze bereidheid.

Op basis van bovenstaande bevindingen is het definitief conceptueel model opgesteld, zie figuur 2.



* $p < 0,05$

Figuur 2 Conceptueel model

Deze bevindingen tonen op drie wijzen hun wetenschappelijke relevantie. De (weliswaar indirecte) invloed van de financiële situatie en de thuissituatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, vormen allereerst een bevestiging van de huidige sociaal wetenschappelijke kennis.

De wetenschappelijke kennis kan daarnaast op drie punten in twijfel getrokken worden. Waar verschillende onderzoekers stellen dat de arbeidstevredenheid van invloed is op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Fisher & Herrick, 2002; Reitzes, 1998; Taylor & Shore, 1995), blijkt dit verband op basis van dit empirische onderzoek niet te bestaan. Ook blijkt er op basis van de multiële lineaire regressieanalyse geen direct verband te bestaan tussen de financiële situatie en de bereidheid om door te werken. Ook deze bevinding gaat tegen de conclusies van verschillende wetenschappelijke studies in (Adams, 1999; Henkens & Van Solinge, 2003; Rouwendal, 2006). Tenslotte pretenderen verschillende onderzoekers (Beehr, 1986; Henkens & Van Solinge, 2003) dat er een verband bestaat tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van de lineaire regressieanalyse kan echter geconcludeerd worden dat ook dit verband niet blijkt

te bestaan. Deze drie opvallende bevindingen brengen met zich mee dat de aannemelijkheid van de wetenschappelijke kennis over deze verbanden in twijfel getrokken kan worden.

Een derde bijdrage aan de wetenschap heeft te maken met de indirecte invloed van de financiële situatie enerzijds en de thuissituatie anderzijds, op de relatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Beide verbanden zijn nog niet eerder empirisch onderzocht, terwijl op basis van een combinatie van de wetenschappelijke kennis en common sense verwacht kan worden dat beide hypothesen aangenomen worden. Op basis van Pearson's Correlation blijkt dat beide interactievariabelen van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Aangezien het interactie-effect van de arbeidstevredenheid en de financiële situatie op andere wijze verloopt dan verwacht werd, is hypothese 4, in tegenstelling tot hypothese 5, verworpen. Ongeacht de aanname of verwerping van de hypothesen, vormen de bevindingen een aanvulling op de huidige wetenschappelijke kennis omdat deze verbanden nog niet eerder empirisch getoetst zijn.

Met dit onderzoek is het vraagstuk omtrent de determinanten van de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd nog niet opgelost. Nader onderzoek is wenselijk. Voor het verrichten van vervolgonderzoek, is een aantal aanbevelingen opgesteld. De meeste onderzoeken, evenals deze scriptie, zijn cross-sectionaal. Een nadeel hiervan is dat het moeilijk is om processen te verklaren. Het uitvoeren van een cross-sectionaal onderzoek is dus wellicht niet de juiste wijze van onderzoek omdat de resultaten (verwachte tijdstip van pensionering) naar verwachting niet overeenkomt met de daad (feitelijke pensionering). Een longitudinaal onderzoek is, gezien de mogelijkheid om op verschillende tijdstippen metingen te verrichten, wellicht een meer passende vorm van onderzoek voor dit vraagstuk. Een tweede aanbeveling is om in een volgend onderzoek de onderzoekspopulatie te verbreden zodat de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar de gehele Nederlandse beroepsbevolking.

Naast de twee algemene aanbevelingen is een aantal aanbevelingen met betrekking tot de in deze studie onderzochte verbanden aan te dragen. Opvallend is dat, tegen de op basis van de wetenschappelijke studies veronderstelde verwachtingen in, er geen directe invloed blijkt te bestaan tussen de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie enerzijds, en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd anderzijds. Deze verbanden zijn, na controle voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en gezondheidsbeleving, niet significant gebleken. Wanneer de correlatie tussen de arbeidstevredenheid en de bereidheid aan de hand van Pearson's

Correlation wordt berekend, lijkt dit verband wel te bestaan. Beehr (1986: 45) stelt dat een discrepantie tussen onderzoeksbevindingen gelegen kan zijn in de wijze van operationalisering. Het is daarom wetenschappelijk relevant om de operationalisering uit dit onderzoek te hanteren en de analyse, met de controle voor andere variabelen, toe te passen in een bredere en grotere onderzoekspopulatie. De variabelen 'financiële situatie' en 'thuisituatie' zijn zelf geconstrueerde indices en daardoor niet gevalideerd. De mogelijkheid bestaat dat hypothesen 2 en 3 zijn verworpen omdat de operationalisering niet valide is. Aan de hand van gevalideerde indices en schalen zou dit onderzoek herhaald moeten worden om te achterhalen of de bevindingen daadwerkelijk tegenstrijdig zijn met de huidige wetenschappelijke kennis. Tenslotte dient vervolgonderzoek verricht te worden naar de nog niet eerder onderzochte interactie-effecten. Ook bij de interactie-effecten dient echter op dezelfde wijze aandacht besteed te worden aan de operationalisering van de financiële situatie en de thuisituatie. Aan de hand van de in dit onderzoek gehanteerde operationalisering is het namelijk niet mogelijk de interactievariabelen in een multiële lineaire regressieanalyse op te nemen. Het nadeel hiervan is dat niet gecontroleerd kan worden voor andere variabelen, hetgeen de mogelijkheid met zich meebrengt dat de gevonden verbanden via een derde variabele lopen. Daarnaast is vervolgonderzoek naar de invloed van beide interactievariabelen wenselijk, omdat hier nog niet eerder onderzoek naar is verricht. Vervolgonderzoek naar de factoren die de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bepalen, is dus niet alleen gewenst, maar lijkt zeker ook genoodzaakt om tot een volledig, wetenschappelijk verantwoord, beeld te komen van het vroegtijdige pensioneringsproces.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

8. Literatuurlijst

- Adams, F., Arents, M., Pat, M. & Versantvoort, M. (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid.
- Adams, G.A. (1999). Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's model. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221-235.
- Arbo Unie (2008). *Indeling levensfasen*. Arbo Unie.
- Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de. & Dijkum, C.J. van. (2003). *Basisboek statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 19, 31-55.
- Bergh, M. von. (1997). *Loopbanen van oudere werknemers*. Amsterdam: Thesis Publisher.
- Blau, D.M. (1998). Labor force dynamics of older married couples. *Journal of Labor Economics*, 16, 595-629.
- Boot, A.W.A. (2003). Naar een houdbaar pensioenstelsel. *ESB*, 88, 52-55.
- Bouma, A.H. (2008). *Levensfasebewust personeelsbeleid sector Bos- en Natuurbeheer*.
- Bruggink, J. (2007). *Pensioenleeftijd niet vaak 65*. Heerlen/Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek: 54-58.
- Bruinshoofd, W.A. & Grob, S.G. (2005). *Arbeidsparticipatie van ouderen: Microfinanciële motivaties en beleidsaspecten*. Amsterdam: DNB Occasional Studies.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Braam, G.P.A., Coolen, J.A.I. & Naafs, J. (1991). *Ouderen in Nederland: Sociologie van bejaarden, bejaardenzorg en -beleid*. Alphen aan de Rijn: Samson.

Bullock, R. (1952). *Social factors related to job satisfaction*. Columbus: Ohio State University.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2006). *Weinig animo om door te werken tot 65^e*.

Cooreman (2003). Demografische problematiek.

Cumming, E. & Henry, W. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.

Doorn, P.K. (2006). Voortgezette statistiek voor Historici. Geraadpleegd op 1 oktober 2009: http://www.let.leidenuniv.nl/history/RES/VStat/html/les6.html#_1_3

Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504

Els, P.J.A. van, End, W.A. van den & Rooij, van. (2004). Pensions and public opinion: A survey among Dutch households. *The Economist*, 152, 101-116.

Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualisation. *The Academy of Management Review*, 19, 285-311.

Fisher, S.H. & Herrick, R. (2002). Whistle while you work: Job satisfaction and retirement from the U.S. House. *Legislative Studies Quarterly*, 27, 445-457.

Fouarge, D., Schils, T. & Huynen, B. (2004). *To retire or continue working? An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*. OSA Publicatie.

Frel, J. de. (2008). *De bereidheid om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken: Een studie naar oplossingen voor het vergrijzingsprobleem*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Groot, I. & Heyma, A. (2004). *Financiële prikkels voor werknemers bij uittreding*. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam.

Gustman, A.L. & Steinmeier, T.L. (2000). Retirement in dual-career families: A structural model. *Journal of Labor Economics*, 18, 503-545.

Hamada, K. & Kato, H. (2007). *Ageing and the labor market in Japan: Problems and policies*. Tokyo: Edward Elgar Publishing.

Hanisch, K.A. & Hulin, C.L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110-128.

Harkonmäki, K., Rahkonen, O., Martikainen, P., Silventoinen, K. & Lahelma, E. (2006). Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 558-563.

Henkens, K. & Siegers, J. (1991). The decision to retire early: The case of Dutch men aged 50-64. *European Journal of population*, 7, 231-249.

Henkens, K. & Solinge, H. van. (2003). *Het eindspel: Werknemers, partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.

Heyma, A. (2001). Zolang vrije tijd betaalbaar blijft neemt de arbeidsparticipatie van ouderen niet of nauwelijks toe: Onderzoek naar redenen voor vroegtijdige uittreding uit het arbeidsproces. *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*, 20, 242-244.

Houtman, I.L.D., Bloemhoff, A., Dhondt, S. & Terwee, C. (1994). *Weba en Nova- Weba in relatie tot gezondheid en welbevinden van werknemers*. Leiden: NIPG-TNO.

Hul, W. van 't, Oolbekkink, J.W., Plomp, A.L., Ruijgrok, L.J., Steensel, A.M. van., Visser, L.P. & Vos, J. de. (1995). *Bij het scheiden van de arbeidsmarkt... Overwegingen rond arbeid en pensioen*. Amsterdam: Buijten en Schipperheijn.

Hurd, M.D. (1988). *The joint retirement decision of husbands and wives*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Jettinghoff, K. & Smulders, P. (2008). Wie kan en wil doorwerken tot de 65-jarige leeftijd? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 88-100.

Korzilius, H. (2000). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.

Korzilius, H. (2008). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.

Kraan, K.O. (1998). *Ideeën uit balans: Een vergelijkend onderzoek naar het job demands – job decision latitude model en de NOVA-WEBA*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Lange, P. de. (2009). *Wat is oud? Sfeerovergangen in het pensioenrecht*. Afscheidsrede. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.

Leisink, P.L.M., Thijssen, J.G.L. & Walter, E.M. (2004). Langer doorwerken met beleid: De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties. Ongepubliceerd manuscript. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Myles, J. (1984). *Old age and the welfare state: The political economy of public pensions*. Boston: Little, Brown.

Quinn, J. (1977). Microeconomic determinants of early retirement: A cross-sectional view of white married men. *The Journal of Human Resources*, 12, 329-346.

Reitzes, D. (1998). The decision to retire: A career perspective. *Social Science Quarterly*, 79, 607-619.

Remery, C., Henkens, K., Schippers, J. & Ekamper, P. (2001). Omgaan met veroudering en een krappe arbeidsmarkt. De visie van de Nederlandse werkgever. *M&O Tijdschrift voor Management en Organisaties*, 55, 23-39.

Roobol, C. (2009). *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 65^{ste} levensjaar*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Rouwendaal, J. (2006). *Vergrijzing, eigen woningbezit en vervroegde uittreding*. Amsterdam: Netspar.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Schils, T. (2006). *Vervroegd pensioen in Europa*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor Arbeidsmarktstudies.

Schmitt, N. & McCune, J. (1981). The relationship between job attitudes and the decision to retire. *Academy of Management Journal*, 24, 795-802.

SER (2006). *Wegnemen belemmeringen van doorwerken na 65 jaar*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Siegers, J.J. (1992). Interdisciplinary economics. *The Economist*, 140, 531-547.

Smith, D.B. & Moen, P. (1998). Spousal influence on retirement: His, her, and their perceptions. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 734-744.

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: Rand McNally.

Smulders, P., Bossche, S. van den. & Hupkens, C. (2007). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Vinger aan de pols van werkend Nederland*. Hoofddorp: TNO.

Soorten pensioen. (n.d.). Geraadpleegd op 17 april 2009:
<http://www.fab-finance.nl/index.php?CID=10>

Taylor, M.A. & Shore, L.M. (1995). Predictors of planned retirement age: An Application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10, 76-83.

Verzijden, D. & Fransen, J. (2004). *Vergrijzing in Nederland*. Amsterdam: Veldkamp.

Vocht, A. de. (2007). *Basishandboek SPSS 14 voor Windows*. Utrecht: Bijleveld Press.

Voorbeeldrekeningen. (n.d.). Geraadpleegd op 30 juni 2009:
http://www.nibud.nl/fileadmin/user_upload/Documenten/PDF/Koopkracht/kk2007_voorbeeldhuishoudens.pdf

VUT-regeling. (n.d.). Geraadpleegd op 30 maart 2009:
<http://www.arbeidsrechter.nl/h/h44.htm>

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Walker, A. (1990). The economic 'burden' of intergenerational conflict. *Ageing and Society*, 10, 377-396.

Wiggers, J.A. (2003). *Een leven lang werken? Betaald en onbetaald werk van 55 plussers: Ontwikkelingen en factoren*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Zoete, J. de. (2008). *Ik werk voor geen geld door! Een onderzoek naar de invloed van arbeidsoriëntaties op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Bijlage I, Vragenlijst

Persoonlijke vragen

- 1.1. Wat is uw leeftijd? Jaar
- 1.2. Wat is uw geslacht? Man
 Vrouw
- 1.3. Wat is de hoogste opleiding waarvan u een diploma heeft behaald? Lagere school of basisschool
 Lager beroepsonderwijs (LTS/ VMBO)
 Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO/ MULO)
 Middelbaar beroepsonderwijs (MTS/ MEAO/ MBO)
 Hoger algemeen voortgezet onderwijs (HBS/ HAVO/ VWO)
 Hoger beroepsonderwijs (HBO/ HEAO)
 Wetenschappelijk onderwijs (WO)
- 1.4. 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:
.....
- 1.5. Bij welke organisatie bent u werkzaam? Natuurmonumenten
 Staatsbosbeheer
 Provinciale Landschappen
 Anders, namelijk:
.....
- 1.6. Welke CAO is op u van toepassing?
- 1.7. Hoeveel jaren bent u werkzaam bij uw huidige organisatie? Jaar
- 1.8. Bent u fulltime of parttime in dienst? Fulltime
 Parttime
- 1.9. Indien u parttime werkt, hoeveel uren per week werkt u? Uur
- 1.10. Heeft u een leidinggevende functie? Ja
 Nee
- 1.11. Bent u voornamelijk binnen, buiten of zowel binnen als buiten werkzaam? Binnen
 Buiten
 Zowel binnen als buiten

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

2.3. Zo ja, op welke leeftijd zou u dan graag met pensioen gaan? Jaar

2.1. Op welke leeftijd verwacht u met pensioen te gaan? Jaar

2.2. Zou u liever eerder met pensioen gaan? Ja
 Nee

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
2.4. Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. 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"/>
2.6. Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen vóór de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7. 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 door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

3.1. 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"/>
3.2. 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"/>
3.3. 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"/>
3.4. 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"/>

Kenmerken van de functie

Taakverandering

4.1. Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. 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"/>
4.3. Het veranderen van mijn taken levert problemen op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5. Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Taakonduidelijkheid

5.1. Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2. Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3. Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4. Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5. 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"/>

	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
Autonomie				
6.1. Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5. Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7. Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8. Ik heb de mogelijkheid zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.9. Ik kan een eigen werkwijze kiezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contactmogelijkheden				
7.1. Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2. Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3. Mijn collega's helpen mij bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4. 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"/>
7.5. Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6. Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relatie met de leiding				
8.1. Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2. Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3. 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"/>
8.4. De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5. Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6. 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				
9.1. 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"/>
9.2. De verstandhouding met mijn collega's is goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3. Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4. Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5. Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.6. Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overlegmogelijkheden				
10.1. Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2. Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3. Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4. Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5. De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

	Ze er e e n s	E e n s	O n e e n s	Ze er o n e e n s
Interessant werk				
11.1. Mijn werk is gevarieerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3. Mijn werk vereist creativiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4. Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5. In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kwalificatiegebruik				
12.1. Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2. Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3. Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4. Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5. Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkdruk/ taakeisen				
13.1. Ik moet erg snel werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2. Ik heb meestal genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3. Ik moet extra hard werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4. Ik werk onder tijdsdruk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5. Ik moet me in het werk haasten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6. 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				
14.1. Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2. Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3. Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4. Het werk vergt voortdurend veel aandacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5. Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.6. 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				
15.1. Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2. Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3. Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.4. Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen dezelfde beweging moet maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.5. Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.6. Mijn werk vereist veel lichaamskracht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.7. Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsvoorwaarden en -condities				
16.1. Wat is uw bruto jaarinkomen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

- 16.2. Bent u woonachtig in een huurwoning of een koopwoning? Huurwoning
 Koopwoning
- 16.3. Heeft u te maken met hoge financiële lasten en/of
 bijzondere financiële verplichtingen zoals alimentatie? Ja
 Nee
- 16.4. Beschikt u over een eigen vermogen dat u na uw
 pensioen kunt gebruiken als aanvullend inkomen? Ja
 Nee
- 16.5. Heeft u uw loopbaan een keer onderbroken waardoor
 een pensioengat is ontstaan? Ja
 Nee
- 16.6. Bent u op de hoogte van uw toekomstige financiële
 pensioensituatie? Ja
 Nee

- | | 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 |
|---|--|--------------------------|----------------------------|--|
| 16.7. Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.8. Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.9. Ik denk dat het loon in mijn organisatie lager ligt dan in
vergelijkbare organisaties | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.10. 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"/> |
| 16.11. Ik ben tevreden met het inkomen waarvan mijn huishouden
momenteel rond moet komen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.12. Ik ben tevreden met het inkomen waarvan mijn huishouden
moet rondkomen wanneer ik met pensioen ga | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.13. Ik kan het me financieel veroorloven eerder te stoppen met
werken dan de pensioengerechtigde leeftijd | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.14. Wanneer ik een vermogen zou hebben van meer dan
€100.000, ben ik geneigd eerder met pensioen te gaan dan
wanneer ik minder of geen eigen vermogen zou hebben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.15. Welke vorm(en) van pensioenvoorziening zijn voor u
van toepassing? (<i>U kunt meerdere opties aanvinken</i>) | <input type="checkbox"/> (Collectieve) pensioenvoorziening
via de werkgever
<input type="checkbox"/> Individuele pensioenvoorziening
<input type="checkbox"/> Lijfrenteverzekering
<input type="checkbox"/> Kapitaalverzekering
<input type="checkbox"/> Vermogensopbouw door middel
van sparen/beleggen
<input type="checkbox"/> Gebruikmaking van de
(over)waarde van de woning
<input type="checkbox"/> Anders, namelijk:
..... | | | |

- 16.16. Welke pensioenuitkering verwacht u te ontvangen op het moment waarop u met pensioen gaat?
- Minder dan 55% van het laatstverdiende loon
 - 55% van het laatstverdiende loon
 - 60% van het laatstverdiende loon
 - 65% van het laatstverdiende loon
 - 70% van het laatstverdiende loon
 - 75% van het laatstverdiende loon
 - 80% van het laatstverdiende loon
 - 85% van het laatstverdiende loon
 - Meer dan 85% van het laatstverdiende loon
- 16.17. Bij deze vraag is een aantal leeftijden weergegeven met bijpassend uitkeringspercentage. Volgens dit voorbeeld zou u dus, wanneer u op 56-jarige leeftijd uittreedt, een pensioenuitkering ontvangen van 20% van het nettoloon. Welke van de gegeven combinaties vindt u het meest aantrekkelijk?
- | <u>Leeftijd</u> | <u>Uitkeringspercentage</u> |
|----------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 56 jaar | 20% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 57 jaar | 25% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 58 jaar | 30% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 59 jaar | 35% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 60 jaar | 45% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 61 jaar | 55% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 62 jaar | 70% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 63 jaar | 85% van het nettoloon |
| <input type="checkbox"/> 64 jaar | 95% van het nettoloon |
- 16.18. Wat vindt u een goede compensatie voor een verlaging van uw pensioenuitkering met 5% (bijvoorbeeld van 70% naar 65% van het laatstverdiende loon)?
- De mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken
 - Het betalen van een lagere pensioenpremie
 - Deels de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken en deels een verlaging van de te betalen pensioenpremie
 - Er is voor mij geen voldoende compensatie voor de verlaging van mijn pensioenuitkering met 5%
- 16.19. Wat heeft u over voor een verhoging van uw pensioenuitkering met 5% (bijvoorbeeld van 70% naar 75% van het laatstverdiende loon)?
- Langer doorwerken
 - Het betalen van een hogere pensioenpremie
 - Deels langer doorwerken en deels een verhoging van de pensioenpremie
 - Ik ben tevreden met het niveau van mijn pensioenuitkering en ben niet bereid voor deze 5% langer door te werken of meer premie te betalen

Thuisituatie

- 17.1. Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden naar verwachting op het moment dat u met pensioen gaat?
- Personen (Incl. uzelf)
- 17.2. Heeft u een partner?
- Ja
 - Nee

Indien u geen partner heeft, kunt u verder gaan met vraag 1 van het onderdeel 'Tevredenheid'. Wanneer u wél een partner heeft, kunt u verder gaan met vraag 3 op de volgende pagina.

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

17.3. Wat is de leeftijd van uw partner? Jaar

17.4. Verricht uw partner betaald werk? Ja
 Nee

Indien uw partner geen betaalde arbeid verricht, kunt u verder gaan met vraag 1 van het onderdeel 'Tevredenheid'. Wanneer uw partner wél betaalde arbeid verricht, kunt u verder gaan met vraag 5 van dit onderdeel.

17.5. Hoeveel uur per week werkt uw partner gemiddeld? Uur

17.6. Wat is de bijdrage van uw partner aan het totale huishoudinkomen? Minder dan 25%
 Ongeveer 25%
 Ongeveer 50%
 Meer dan 50%

	Zeereens	Eens	Oneens	Zeereens
17.7. Ik vind het geen probleem als mijn partner wil doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.8. Ik heb veel invloed op het besluit van mijn partner over het tijdstip van zijn/haar pensionering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.9. Mijn partner heeft veel invloed op mijn besluit over het tijdstip van mijn pensionering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.10. Ik wil graag gelijktijdig met mijn partner met pensioen gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.11. Ik denk dat het mogelijk is om gelijktijdig met mijn partner met pensioen te gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wilt u van onderstaande stellingen aangeven in welke mate u er tevreden over bent?

	Zeertevreden	Tevreden	Niet tevreden/ niet ontevreden	Ontevreden	Zeertevreden
Tevredenheid					
18.1. 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"/>
18.2. Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregelingen, spaarregelingen, verzekeringen etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3. 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"/>
18.4. Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.5. 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"/>
18.6. 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"/>
18.7. Bent u tevreden met uw salaris?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.8. 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"/>
18.9. 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"/>
18.10. Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur etc.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.11. 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:

- | | Ze
er
vaak | Vaak | Soms | Nooit |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 19.1. Pijn, ongemak of stijf gevoel in de rug | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.2. Pijn, ongemak of stijf gevoel in heupen of bovenbenen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.3. Pijn, ongemak of stijf gevoel in onderbenen en/of voeten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.4. Pijn, ongemak of stijf gevoel in de nek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.5. Pijn of beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.6. Pijn, ongemak of stijf gevoel in arm, pols, hand of vingers | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.7. Ik ben vaak moe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.8. Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten ('zenuwen') | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.9. Ik heb regelmatig last van hoofdpijn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.10. Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.11. Ik heb regelmatig concentratieproblemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.12. Ik heb de neiging dingen te vergeten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.13. Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid? | <input type="checkbox"/> Zeer goed
<input type="checkbox"/> Goed
<input type="checkbox"/> Matig
<input type="checkbox"/> Slecht | | | |

- | | Ja | Deels | Nee |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 19.14. Indien u een matige of slechte gezondheid heeft, denkt u dat dit samenhangt met uw werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Organisatiebetrokkenheid

- | | Ze
er
eens | Eens | Oneens | Ze
er
oneens |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 20.1. Ik ervaar problemen binnen de organisatie als mijn eigen problemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.2. Ik voel me emotioneel gehecht aan de organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.3. De organisatie betekent veel voor mij | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.4. Ik voel me thuis binnen de organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.5. Ik voel me 'als een deel van de familie' binnen de organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.6. Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij de organisatie, ook al zou ik dat willen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.7. Ik heb het gevoel dat ik te weinig alternatieven heb om nu ontslag te nemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.8. Als ik ontslag neem, wordt het moeilijk om een andere baan te vinden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.9. Er zou teveel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.10. Ik ben bang voor wat er zou kunnen gebeuren als ik mijn baan opzeg zonder meteen een nieuwe baan te hebben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.11. Ik ben opgegroeid met de gedachte dat het waardevol is om loyaal te blijven aan een organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.12. Het is onbehoorlijk om van de ene organisatie naar de andere over te stappen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

	Ze er e ens	E e n s	O n e e n s	Ze e r o n e e n s
20.13. Het zou een goede zaak zijn als werknemers het grootste deel van hun loopbaan bij een organisatie zouden blijven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.14. Ik vind dat iemand loyaal moet zijn ten opzichte van zijn of haar organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.15. Een van de belangrijkste redenen waarom ik bij deze organisatie blijf, is dat ik loyaliteit belangrijk vind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Functiebetrokkenheid

21.1. De meest belangrijke dingen die mij overkomen in het leven hebben betrekking op mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.2. Ik leef voor mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.3. Ik ben persoonlijk zeer betrokken in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.4. De grootste voldoening in mijn leven verkrijg ik uit mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Conditie

22.1. Welke verbeteringen zouden uw bereidheid tot doorwerken tot uw pensioengerechtigde leeftijd kunnen verhogen? (U kunt maximaal vier opties aankruisen)

- Hoger nettoloon
- Hogere pensioenuitkering
- 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

22.2. Welke verbeteringen zouden u in staat stellen door te werken tot de voor u geldende pensioengerechtigde leeftijd? (U kunt maximaal vier opties aankruisen)

- Hoger nettoloon
- Hogere pensioenuitkering
- 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. Hartelijk dank voor uw medewerking!
Indien u opmerkingen of vragen hebt met betrekking tot dit onderzoek,
kunt u deze in dit kader plaatsen:

S. S.M. Casander

Bijlage II, Kenmerken respondenten

Kenmerk	Categorie	N	Percentage
<i>Sociaal-demografisch</i>			
Leeftijd ²⁶	< 30 jaar	35	7,5
	31 - 45 jaar	148	31,6
	46 - 55 jaar	187	40,0
	> 56 jaar	98	20,9
Geslacht	Man	318	67,7
	Vrouw	152	32,3
Partner	Ja	359	83,9
	Nee	69	16,1
Huishoudsamenstelling	1 persoon	66	15,6
	2 personen	271	64,2
	3 personen	26	6,2
	4 personen	37	8,8
	5 personen	21	4,9
	6 personen	0	0,0
	7 personen	0	0,0
	8 personen	1	0,2
<i>Sociaal-economisch</i>			
Hoogst genoten opleiding	Lagere school/ Basisschool	5	1,1
	LTS/VMBO	31	6,6
	MAVO/MULO	27	5,8
	MTS/MEAO/MBO	132	28,3
	HBS/HAVO/VWO	52	11,1
	HBO/HEAO	149	31,9
	WO	71	15,2

²⁶ De leeftijdscategorieën zijn overgenomen van de leeftijdsindeling die door de sector Bos- en Natuurbeheer wordt gehanteerd (Bouma, 2008).

Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums?

Bruto jaarinkomen	< €15.000	14	3,4
	€15.001 – €20.000	26	6,3
	€20.001 – €25.000	41	9,9
	€25.001 – €30.000	75	18,1
	€30.001 – €35.000	86	20,8
	€35.001 – €40.000	47	11,4
	€40.001 – €45.000	43	10,4
	€45.001 – €50.000	31	7,5
	> €50.001	51	12,3
<i>Gezondheid</i>			
Gezondheidsbeleving	0,00 – 1,00	2	0,5
	1,01 – 2,00	2	0,5
	2,01 – 3,00	2	0,5
	3,01 – 4,00	3	0,8
	4,01 – 5,00	13	3,3
	5,01 – 6,00	21	5,3
	6,01 – 7,00	62	15,7
	7,01 – 8,00	72	18,2
	8,01 – 9,00	92	23,2
	9,01 – 10,00	127	32,1

Bijlage III, Beantwoording vraag 22.1 vragenlijst

Conditie	Frequentie	Percentage
Hoger nettoloon	227	68,2
Hogere pensioenuitkering	243	73,0
Minder veranderingen in mijn taak/functie	25	7,5
Meer duidelijkheid in mijn taak/functie	66	19,8
Meer vrijheid/ Beslissingsmogelijkheden	58	17,4
Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk	25	7,5
Interessanter werk	113	33,9
Minder lichamelijke belasting	55	16,5
Meer contactmogelijkheden	179	53,8
Betere relatie met mijn direct leidinggevende	15	4,5
Beter relatie met mijn collega's	33	9,9
Lagere werkdruk	59	17,7
Lagere geestelijke inspanning	14	4,2
Betere arbeidsvoorwaarden	14	4,2
Betere overlegmogelijkheden	43	12,9