



**De gewenste en verwachte pensioenleeftijd; verschil tussen
beroepsgroepen?**

Scriptie

Sophie Bezemer | 606001sb
Master Arbeid, Organisatie & Management
Begeleider: Ferry Koster
Tweede lezer: Sjaak Braster

Aantal woorden: 8295

25 juni 2023

Samenvatting

In dit onderzoek is onderzocht of beroepsgroepen verschillen in het inschatten van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Dit onderzoek is opgesteld naar aanleiding van de discussie in Nederland over de verhoging van de pensioenleeftijd en hoe verantwoord dit is tegenover de werkenden in de samenleving. In de literatuur is nog niet veel bekend over de verschillende beroepsgroepen en hoelang zij wensen door te werken en hoelang zij denken dat ze door kunnen werken. De vier beroepsgroepen worden geanalyseerd volgens de ISCO-indeling, deze zijn als volgt: Hoogopgeleid administratief werk, laagopgeleid administratief werk, hoogopgeleide handarbeiders en laagopgeleide handarbeiders. Als mogelijke verklaring voor dit verschil zijn de arbeidsomstandigheden, zowel fysiek als mentaal, meegenomen in dit onderzoek. De keuze voor de mogelijke verklaring is gebaseerd op het JDR-model, wat demands en resources onderscheidt. Volgens het JDR-model is de verwachting dat resources zorgen voor een hogere gewenste en verwachte pensioenleeftijd en demands voor een lagere gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Door eerdere onderzoeken is de verwachting ontstaan dat leeftijd invloed heeft op de mate waarin de arbeidsomstandigheden meetellen en daardoor ook op het inschatten van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd, daarom wordt leeftijd ook meegenomen in het onderzoek. Er is gebruik gemaakt van het European Working Conditions Survey (EWCS). De resultaten toonden aan dat er een verschil is tussen de verschillende beroepsgroepen en de ingeschatte gewenste en verwachte pensioenleeftijd. De hoogopgeleid administratieve groep wenst en verwacht het langst door te kunnen werken, de laagopgeleide handarbeiders wensen en verwachten het minst lang door te kunnen werken. De eerste hypothese die veronderstelt dat arbeidsomstandigheden de verklaring is tussen de beroepsgroepen en de gewenste en verwachte pensioenleeftijd is verworpen. De arbeidsomstandigheden hebben invloed maar niet in de mate dat het verband tussen de beroepsgroepen en de gewenste en verwachte pensioenleeftijd veranderd. De tweede en laatste hypothese over de invloed van leeftijd op het effect van de arbeidsomstandigheden wordt verworpen; naarmate iemand ouder wordt, tellen de mentale en fysieke omstandigheden niet zwaarder mee. In conclusie kan worden gesteld dat er verschil is tussen de beroepsgroepen en de gewenste en verwachte pensioenleeftijd maar dat dit niet te verklaren is door de arbeidsomstandigheden.

Zoekwoorden: arbeidsomstandigheden, beroepsgroepen, gewenste en verwachte pensioenleeftijd, JDR-model

Inhoudsopgave

Aanleiding	4
<i>Probleemstelling</i>	6
<i>Doelstelling en relevantie</i>	6
Theoretisch kader	9
<i>Verskillende beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd</i>	9
<i>Arbeidsomstandigheden</i>	10
<i>Leeftijd</i>	11
Methoden	14
<i>Operationalisering</i>	14
<i>Beschrijvende statistiek</i>	17
<i>Data-analyse</i>	18
Resultaten.....	20
Discussie	26
<i>Beperkingen en aanbevelingen</i>	27
<i>Conclusie</i>	28
Referentielijst	29
Bijlage	33

Aanleiding

Door de aanhoudende vergrijzing in de samenleving wordt de pensioenleeftijd komende jaren steeds hoger (RTL Nieuws, 2022). Van 2000 tot 2050 zal het aandeel van de wereldbevolking van 60 jaar en ouder verdubbelen (Bautmans et al., 2022). De vergrijzing zal leiden tot een tekort aan werknemers waardoor de welvaartstaat in de toekomst financieel in de problemen zal komen (Van Zwieten et al., 2011). Deze verandering zet nationale regeringen ertoe om pensioenstelsels opnieuw in te richten waarbij de verhoging van de pensioenleeftijd vaak de grootste en fundamentele verandering is (Van Solinge et al., 2022). In Nederland probeert de overheid om mensen langer te laten doorwerken door de mogelijkheid tot vroegpensioen in te perken en het verhogen van de pensioenleeftijd (Mulders et al., 2018). In de samenleving is één van de zorgen of de verhoogde pensioenleeftijd haalbaar is voor werknemers die zware en ongezonde beroepen hebben.

De pensioenleeftijd wordt bepaald aan de hand van de inschatting die het CBS maakt voor de levensverwachting. Alleen de leeftijd is op dit moment relevant voor het bepalen van de pensioenleeftijd, hier wordt verder niet gekeken naar de persoon of het beroep wat iemand uitvoert. Bij de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar in 2012 is er ondanks meerdere bezwaren vanuit vakbonden niks geregeld voor zware beroepen, de toenmalige Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid beargumenteerde dat het moeilijk vast te stellen is wat onder een zwaar beroep valt (Blatter et al., 2014). De vakbond FNV zet zich op dit moment in zodat mensen met zware beroepen vroeger met pensioen kunnen. Verschillende regelingen voor vroegpensioen worden opgenomen in de cao's waarbij de ene strenger is dan de andere. Wat zwaar werk is wordt ook per cao bepaald (Kraniotis, 2021).

Sinds 1 januari 2021 bestaat de 'zwaarwerkregeling' voor bouwplaats- of een uita-medewerker. Hierbij kan je maximaal drie jaar voor de pensioenleeftijd stoppen met werken (FNV, z.d.). Daarnaast bestaat er voor zorgpersoneel de 'vroegpensioenregeling' waarmee ze maximaal drie jaar vervroegd met pensioen kunnen als ze aan zware-beroepen-regels voldoen, je moet bijvoorbeeld 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt en minimaal 20 jaar in een zwaar beroep (Kraniotis, 2021). Deze specifieke regels maken het een uitzondering als iemand vervroegd met pensioen kan gaan en niet de norm.

Werkgevers en vakbonden willen om verschillende redenen een rem op de snelheid van het ophogen van de pensioenleeftijd welke ondersteund worden door bijvoorbeeld het onderzoek van het Centraal Planbureau (Skip Springer Advies, 2018). In het onderzoek van het Centraal Planbureau (2017) komt naar voren dat de gevolgen van de stijgende pensioenleeftijd niet voor elke groep in de samenleving hetzelfde zijn. Zo hebben oudere

mensen minder tijd om zich voor te bereiden, voor mensen met een minder goede gezondheid of een minder sterke arbeidsmarktpositie is het zwaarder om langer door te werken en voor werkenden met weinig financiële middelen vermindert de keuzevrijheid. Met een hogere pensioenleeftijd is het nog belangrijker om te investeren in duurzame inzetbaarheid en de gezondheid van werknemers om ze zo lang mogelijk vitaal aan het werk te kunnen houden.

Onderzoek van Siegrist et al. (2007) gehouden in tien Europese landen toont aan dat er een verband is tussen een laag welzijn en de intentie om op relatief jonge leeftijd met pensioen te gaan. De drie determinanten die invloed uitoefenen op de intentie om met vervroegd pensioen te gaan zijn financiële prikkels, een slechte gezondheid en slechte kwaliteit van werk. Het onderzoek van Siegrist et al. (2007) gaat verder in op het testen van een verband tussen slechte kwaliteit van werk en voorgenomen vervroegd pensioen, maar kijkt niet naar de verschillen in beroepsgroepen.

Onderzoek van Van Zwieten et al. (2011) gaat in op arbeidsvoorwaarden en hoe deze positief kunnen bijdragen aan een hogere gewenste pensioenleeftijd. Werknemers die tevreden zijn over de flexibiliteit in hun werk weten de gewenste pensioenleeftijd vaak nog niet of geven een hogere gewenste pensioenleeftijd op dan ontevreden werknemers. Flexibiliteit in het werk wordt gezien als een thuiswerkregeling en/of flexibele tijden. In dit onderzoek worden de fysieke en mentale arbeidsomstandigheden niet meegenomen en er wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillende beroepsgroepen.

Vitaliteit verbetert de fysiologische en psychologische gesteldheid waardoor het een belangrijke factor is voor het langer kunnen blijven doorwerken (Lavrusheva, 2020). Werkstress is een van de factoren die niet bevorderend werkt op vitaliteit (Carmeli, 2009). Het onderzoek van Rigó et al. (2021) laat de veranderingen in werkstress zien van 1995 tot 2015 in Europese landen aan de hand van het European Working Conditions Survey (EWCS). Hierbij wordt er onderscheid gemaakt tussen vier beroepsgroepen aan de hand van de International Standard Classification of Occupations (ISCO). De resultaten laten zien dat de werkstress is toegenomen door toenemende psychologische eisen en hogere werkdruk, vooral tussen 1995 en 2005. Deze trend kwam in elke beroepsgroep terug maar in de grootste mate bij de groep laagopgeleiden (Rigó et al., 2021). Het onderzoek van Rigó et al. (2021) gaat verder niet in op hoelang mensen verder kunnen werken door de werkstress of verwachten verder te kunnen werken in het huidige beroep.

Eerdere onderzoeken zijn gericht op meerdere Europese landen en gaan of niet verder in op pensioen of nemen geen verschillende beroepsgroepen mee. Dit onderzoek zal ingaan op pensioen en de verschillende beroepsgroepen en daardoor bijdragen aan de literatuur

omdat dit nog niet eerder in dit verband is onderzocht. Daarnaast is er veel literatuur over arbeidsomstandigheden (zoals het JDR-model) maar nog niet hoe deze uiteindelijk invloed hebben op de gewenste en verwachte pensioenleeftijd van verschillende beroepsgroepen. Naar aanleiding van de verandering van het pensioenbeleid in Nederland en de discussie die hierover is ontstaan, zal dit onderzoek enkel gericht zijn op Nederland. Het onderzoek gaat in op het verschil voor de gewenste en verwachte pensioenleeftijd tussen vier verschillende beroepsgroepen aan de hand van de ISCO-indeling. Als verklaring wordt er gekeken naar het Job Demands-Resources (JDR) model. Het JDR-model hanteert demands (taakeisen) en resources (taakbronnen) die voor bevlogenheid of uitputting kunnen zorgen (Bakker & Demerouti, 2007). De verwachting in dit onderzoek is dat de arbeidsomstandigheden (demands en resources) een verklaring kunnen geven voor het verschil tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd.

Probleemstelling

Door de discussie over de pensioenleeftijd en de verschillende regelingen die voor zware beroepen zijn opgesteld, komt de vraag naar boven wanneer een beroep als zwaar wordt gezien. Daarnaast roept het de vraag op of de arbeidsomstandigheden die een beroep zwaar maken niet ook in andere beroepen plaatsvinden en in hoeverre dit effect heeft op het vitaal blijven tot de pensioenleeftijd. Wat een beroep zwaar maakt, kan bepaald worden door de arbeidsomstandigheden, zowel fysiek als mentaal. De arbeidsomstandigheden worden gezien als de demands en resources die terugkomen in het JDR-model. Er is gekozen voor het JDR-model als mogelijke verklaring omdat dit model taakeisen en taakbronnen onderscheidt die werkenden energie kunnen geven of voor uitputting kunnen zorgen. Daarnaast kan ieder werkkenmerk gezien worden als een potentiële taak eis of taak bron, wat flexibiliteit biedt in dit onderzoek (Schaufeli & Taris, 2013). Op basis van de aanleiding is voor dit onderzoek de volgende vraagstelling geformuleerd: *“Wat is het verband tussen beroepsgroepen en de gewenste/ verwachte pensioenleeftijd en hoe kan dit verklaard worden aan de hand van het JDR-model?”*

Doelstelling en relevantie

Met dit onderzoek wordt inzicht gecreëerd of het werken in een bepaalde beroepsgroep effect heeft op de gewenste en verwachte pensioenleeftijd waarop werknemers nog vitaal aan het werk kunnen zijn. Vier beroepsgroepen op basis van de ISCO-verdeling worden met elkaar vergeleken om te kijken in hoeverre hier verschil in zit. Als mogelijke verklaring worden de

arbeidsomstandigheden (zowel mentaal als fysiek) toegevoegd op basis van het Job Demands-Resources model, onder arbeidsomstandigheden worden de demands en resources verstaan. Daarnaast is leeftijd als modererende variabele toegevoegd omdat de verwachting is dat er tussen jongere en oudere werknemers op het gebied van demands en resources verschil is.

Zoals eerder genoemd is het met de stijgende pensioensleeftijd belangrijk om zo lang mogelijk vitaal te kunnen werken. Als uit dit onderzoek blijkt dat er veel verschillen zijn tussen beroepsgroepen, is het belangrijk om hier rekening mee te houden in het beleid om beroepen zo vitaal mogelijk te kunnen houden. Daarnaast kan dit bijdragen aan de discussie dat de pensioenleeftijd niet enkel gebaseerd moet worden op leeftijd maar dat er ook gekeken moet worden naar persoon en beroepen.

De verhoging van de pensioenleeftijd wordt vooral gebaseerd op de financiële redenen om de welvaartstaat te kunnen laten functioneren op de lange termijn (Mulders, 2018). Wanneer blijkt dat dit de gezondheid in de samenleving niet ten goede komt, is het wellicht nodig om een andere oplossing voor de vergrijzing en het arbeidstekort te bedenken. Daarnaast is het verhogen van de pensioenleeftijd wellicht een oneindig proces, de voorspelde pensioenleeftijd in 2060 komt al uit op 71 jaar (Mulders, 2018). Werkenden passen hun verwachtingen deels aan op de veranderde pensioenleeftijd, in 2020 is de verwachte uittredeleeftijd gemiddeld 66 jaar waarbij dit in 2006 nog 63 jaar was (Pouwels & Josten, 2022). De gewenste leeftijd werd in 2020 lager geschat dan de verwachte pensioenleeftijd namelijk gemiddeld 61,5 jaar, deze leeftijd was in 2010 ook hetzelfde. Dit laat zien dat de gewenste pensioenleeftijd vrijwel hetzelfde blijft maar dat de verwachte pensioenleeftijd wel meegroeit met de verhoging van de pensioenleeftijd (Pouwels & Josten, 2022). In het onderzoek van Smulders et al. (2017) waarbij werknemers van 45 tot en met 64 jaar zijn meegenomen, komt ook naar voren dat de gewenste pensioenleeftijd lager is dan de verwachte pensioenleeftijd. In het onderzoek van Smulders et al. (2017) wordt ook gekeken naar de verschillen in sectoren waarbij bouwnijverheid en openbaar bestuur het minst lang door wensen te werken

Dit onderzoek zal bijdragen aan de literatuur over vitaliteit omdat de verschillen tussen beroepen worden meegenomen en de effecten hiervan op de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Eerdere onderzoeken zijn vaak gericht op een bepaalde groep en de specifieke arbeidsomstandigheden waardoor deze groep minder scoort op vitaliteit maar er is geen overzicht in welke mate beroepsgroepen verschillen met elkaar en of zij verschillen. Daarnaast draagt het bij aan de literatuur over het JDR-model omdat het de effecten kan laten zien van de demands en resources op lange termijn. In dit onderzoek worden de verschillende

beroepsgroepen naast elkaar geanalyseerd om te kijken of er verschil is in de verwachting om vitaal te blijven tot de pensioenleeftijd en de gewenste pensioenleeftijd naar aanleiding van de arbeidsomstandigheden (demands en resources). In eerdere onderzoeken komt naar voren dat er verschillen zijn in de gewenste en verwachte pensioenleeftijd door bijvoorbeeld gezondheid, arbeidsvoorwaarden en opleidingsniveau (Gründemann et al., 2014; Koekkoek & Damman, 2016; Van Zwieten et al., 2011). Dit wordt verder toegelicht in het theoretisch kader.

Theoretisch kader

Verschillende beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd

In dit onderzoek wordt onderzocht wat de gewenste en de verwachte pensioenleeftijd is van verschillende beroepsgroepen. Een laag welzijn en verminderde vitaliteit kan zorgen voor de wens om vervroegd met pensioen te kunnen gaan (Siegrist et al., 2007). Daartegenover laat het onderzoek van Van Zwieten et al. (2011) zien dat tevredenheid met arbeidsvoorwaarden die te maken hebben met flexibiliteit kunnen zorgen voor een hogere gewenste pensioenleeftijd. Bij werknemers die vroegtijdig met pensioen gaan, is dit niet altijd een persoonlijke behoefte, maar ook vaak een gevolg van toenemende werkdruk en verharding van arbeidsomstandigheden (Frins et al., 2011). De inschatting van een gewenste en verwachte pensioenleeftijd wordt volgens Van Erp et al. (2014) ook veroorzaakt door financiële geletterdheid en de invloed van sociale normen. Dit kan invloed hebben op het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden voor de ingeschatte pensioenleeftijd.

De gezondheid van een werknemer is vaak een voorspeller van het *kunnen* doorwerken, maar niet zozeer voor het *willen* doorwerken (Van Zwieten et al., 2011). In 2020 geven 98% van de werkenden van 45 jaar en ouder aan dat gezondheid een belangrijke overweging is in de beslissing om wel of niet langer door te werken (Pouwels & Josten, 2022). In het onderzoek van Koekkoek en Damman (2016) wordt ook gekeken naar de relatie tussen gezondheid en de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. De resultaten laten zien dat gezondheidsklachten invloed hebben op de gewenste pensioenleeftijd; deze wordt lager naarmate er meer gezondheidsklachten zijn. De ingeschatte verwachte pensioenleeftijd is zowel voor gezonde werknemers als werknemers met gezondheidsklachten hetzelfde (Koekkoek & Damman, 2016). Andere onderzoeken laten zien dat werkenden met een slechte gezondheid over het algemeen eerder met pensioen gaan dan gezonde werknemers (Frins et al., 2011). Met het langer doorwerken, is het nog belangrijker dat werknemers zo lang mogelijk vitaal en gezond blijven. De definitie van vitaliteit wordt op verschillende manieren in studies toegelicht. Het artikel van Lavrusheva (2020) heeft verschillende vitaliteitstudies geanalyseerd om tot een definitie te komen. Vitaliteit wordt omschreven als de brandstof voor het dagelijks leven, het gaat om fysiek energiek zijn en tegelijkertijd enthousiast zijn en een goede mindset hebben. Vitaal zijn heeft positieve gevolgen op de gesteldheid van een persoon, zowel fysiek als mentaal, waardoor dit in veel sectoren wordt aangemoedigd.

Werknemers met een zwaar beroep zijn gemiddeld na 40 jaar werken 'op' (Lutgert, 2019). Dit wordt ook wel de functieverblijfsduur genoemd en heeft verder niet te maken met de pensioenleeftijd. Wanneer deze tijd wordt overschreden, is de kans groot dat werknemers

uitvallen door slijtageklachten of andere medische redenen. Zwaar werk gaat niet alleen over fysiek werk, maar ook over psychische componenten (Blatter et al., 2014). Driekwart van de beroepsbevolking in Nederland werkt in de dienstensector, waarbij zware arbeidsomstandigheden vooral om werkdruk gaan en andere factoren die leiden tot psychische klachten. Beroepen die fysiek de meeste risico's lopen zijn loodgieters, lassers en bouwvakkers. Beroepen die psychisch het meeste risico lopen zijn verpleegkundigen, leraren en artsen (Blatter et al., 2014). Een onderzoek van Gründemann et al. (2014) gaat in op laagopgeleide werknemers en benoemt dat deze vaak op jonge leeftijd al beginnen met fysiek zwaar belastende beroepen en over het algemeen ervaren zij minder autonomie in het werk. Dit leidt ertoe dat laagopgeleide werknemers vaak eerder willen stoppen met werken en ook inschatten minder lang te kunnen doorwerken (Gründemann et al., 2014). Bos en Van Der Gulden (2011) benoemen dat laagopgeleiden vaker een ongezonde leefstijl hebben en dat zij werken met meer ongunstige arbeidsomstandigheden. Hoogopgeleide mensen beginnen later aan hun loopbaan vanwege de opleiding en leven over het algemeen langer (Boulet et al., 2015).

Op basis van genoemde onderzoeken valt te verwachten dat de beroepsgroepen verschillen in de gewenste en verwachte pensioenleeftijd en dat de laagopgeleide groep minder lang wenst en verwacht door te werken. Daarbij is de verwachting dat dit verschil te verklaren is door fysieke en psychische arbeidsomstandigheden in een bepaalde functie, omdat dit invloed heeft op de vitaliteit van werkenden.

Arbeidsomstandigheden

Eerdere studies hebben aangetoond dat arbeidsomstandigheden een grote invloed uitoefent op de vitaliteit van een persoon. Zo wordt het Job demands-resources (JDR) model vaak gebruikt om dit verband aan te tonen. Het model is gemaakt om inzicht te geven in de oorzaken van een burn-out. Elk beroep heeft zijn eigen specifieke risicofactoren die verband houden met uitputting en bevlogenheid, maar voor alle beroepen kan dit in twee categorieën worden opgedeeld, namelijk taakeisen en taakbronnen (Bakker & Demerouti, 2007). Het JDR-model veronderstelt dat hoge taakeisen leiden tot stressreacties en ongezondheid, terwijl veel taakbronnen juist leidt tot hogere motivatie en productiviteit (Schaufeli & Taris, 2013). Taakeisen zoals een hoge werkdruk, emotionele eisen en rolonduidelijkheid kunnen leiden tot slaapproblemen, uitputting en een verminderde gezondheid. Ongunstige arbeidsomstandigheden zorgen daarnaast voor een verminderd werkvermogen, een verhoogd herstelbehoefte en maken het moeilijker om het werk vol te houden (Bos & Van Der Gulden,

2011). Daartegenover kunnen taakbronnen zoals sociale steun, prestatiefeedback en autonomie juist leiden tot meer motivatie en productiviteit (Bakker & Demerouti, 2007).

Er zijn veel onderzoeken geweest naar het welzijn van werknemers aan de hand van het JDR-model. Zo blijkt de combinatie van hoge werkeisen en weinig controle over het werk een belangrijke factor voor psychische belasting en ziekte (Bakker & Demerouti, 2007). Als er wordt gekeken naar de demands wat betreft de gewenste en verwachte pensioenleeftijd zijn hoge fysieke taakeisen, een hoge werkdruk en lage werktevredenheid een voorspeller van vervroegd pensioen (Van Zwieten et al., 2011). Aan de andere kant zorgen resources zoals werk wat als plezierig wordt ervaren, een motiverende werkomgeving en voldoening uit het werk voor de neiging om minder snel met pensioen te gaan (Frins et al., 2011).

Mogelijk heeft een groot aantal werknemers in Europa last van een hoge werkdruk, uit de EWCS-vragenlijst in 2010 geeft 60% aan een zeer veeleisende baan te hebben (Barnay, 2016). Het onderzoek van Rigó et al. (2021) met gebruik van de EWCS van 1995, 2000, 2005, 2010 en 2015 suggereert dat werkstress over het algemeen is toegenomen van 1995 tot 2015 wat grotendeels verklaard kan worden door de toename van psychologische eisen. De gevolgen van werkstress zijn negatief voor de gezondheid. Langdurige blootstelling aan ongunstige psychosociale werkomstandigheden verhoogt de kans op het ontwikkelen van depressieve stoornissen of hart- en vaatziekten. Daarnaast zorgt het voor een lagere productiviteit en hoger ziekteverzuim (Rigó et al., 2021).

De verwachting in dit onderzoek is dat de groepen die het werk als fysiek en/of mentaal zwaar ervaren, minder lang wensen en verwachten door te kunnen werken. De demands leiden ertoe dat mensen eerder willen stoppen en de resources zorgen ervoor dat mensen langer door willen werken. De eerste hypothese is als volgt geformuleerd:

Hypothese 1: De verschillen tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijd van beroepsgroepen worden verklaard door de mentale en fysieke arbeidsomstandigheden (demands/resources)

Leeftijd

De factoren die van invloed zijn op de loopbaan van werknemers kunnen verschillen tussen jongere en oudere werknemers (Wang & Shi, 2014). Oudere werknemers hebben vaak meer ervaring en expertise, maar tegelijkertijd krijgen zij ook te maken met fysieke en cognitieve veroudering. Daarnaast spelen sociale normen in een organisatie een rol in hoe er met oudere werknemers wordt omgegaan (Mulders et al., 2018). De stereotypen die vaak worden gegeven

aan oudere werknemers is dat ze minder productief zijn, vaker ziek en minder goed zijn met nieuwe technologieën (Mulders et al., 2018). Andere opvattingen over oudere werknemers zijn dat ze minder gemotiveerd zullen zijn om te leren en ook minder bereid zijn tot verandering en vernieuwing (Bos & Van Der Gulden, 2011). Het is voor oudere werknemers in een zwaar beroep vaak moeilijker om een carrièreswitch te maken naar lichter werk, hier moet een werkgever ook ruimte voor hebben en willen aanbieden (Lutgert, 2019).

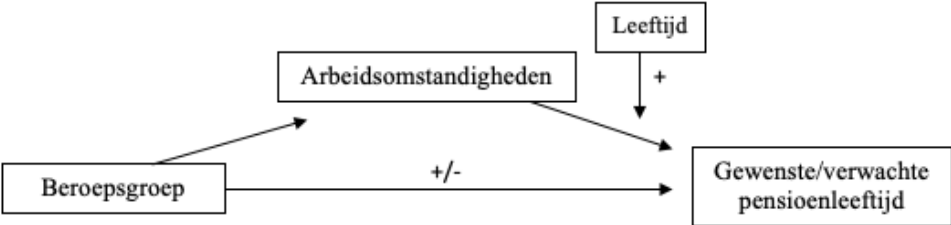
Ouder worden gaat niet alleen over leeftijd, maar ook de biologische, psychosociale en sociale veranderingen die plaatsvinden (Kooij, 2010). Er zijn vier leeftijd gerelateerde veranderingen die samenhangen met ouder worden; als eerste verlies in fysieke capaciteiten en kortetermijngeheugen, als tweede winst in algemene kennis en vocabulaire, als derde verschuiving in motieven voor sociale interactie voor sociale steun en als vierde de verandering in persoonlijkheidskenmerken naar consciëntieus en meegaand (Kooij, 2010).

Uit de praktijk blijkt dat werkgevers minder in oudere werknemers willen investeren, ze krijgen minder opleidingsmogelijkheden aangeboden en wisselen minder vaak van functie en/of taken vergeleken met jongere werknemers (Van Dam et al., 2016). Daartegenover laat een onderzoek van Anthun en Innstrand (2015) zien dat oudere werknemers over het algemeen meer betrokken zijn bij een organisatie en dat ze meer betekenis geven aan het werk. Anthun en Innstrand (2015) suggereren dat dit komt doordat ze minder verwachtingen hebben om nog een alternatieve baan te kunnen krijgen en daardoor meer betrokken raken bij de werkgever. Daarnaast ervaren oudere werknemers vaak meer autonomie over het werk, waardoor ze er meer betekenis aan kunnen geven (Anthun & Innstrand, 2015). Hoewel oudere werknemers meer betrokken zijn bij de organisatie, zijn ze minder gericht op groei in de organisatie en voor zichzelf en meer gericht op behoud, herstel en regulering van de fysieke en mentale verliezen (Kooij, 2010). Volgens Kooij (2010) nemen groei motieven en extrinsieke motieven af met leeftijd, de intrinsieke motieven nemen juist toe met leeftijd.

Voor oudere werknemers is de verwachting dat de demands en resources versterken en daardoor zwaarder kunnen meetellen bij het inschatten van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. De volgende hypothese is hierbij geformuleerd:

Hypothese 2: De arbeidsomstandigheden (demands/resources) worden belangrijker in het inschatten van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd naarmate werknemers ouder worden.

Op basis van het theoretisch kader en de hypothesen is onderstaand conceptueel model opgesteld:



Methoden

Voor het toetsen van het verband wordt er kwantitatief onderzoek gedaan met bestaande data. De data zijn afkomstig van het European Working Conditions Survey (EWCS) die werd gehouden in 2015. De resultaten worden geanalyseerd in IBM SPSS Statistics 28. Het EWCS wordt gebruikt om onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen in Europa (EWCS, z.d.). Ondanks een recentere versie in 2021 is er gekozen om de vragenlijst uit 2015 te gebruiken vanwege de coronapandemie in 2021. De coronapandemie kan eventueel leiden tot andere antwoorden doordat veel mensen thuis moesten werken en er een andere situatie speelde dan op dit moment in 2023. De verwachting is daardoor dat de vragenlijst uit 2015 een betere representatie is voor dit onderzoek. Wat wel in gedachten wordt gehouden, is dat de coronapandemie invloed heeft gehad op de samenleving wat daardoor voor andere opvattingen in 2023 kan zorgen.

Dit onderzoek wordt gehouden naar aanleiding van de discussie over de pensioenleeftijd verhoging in Nederland, vandaar dat er ook gekozen wordt om alleen de data uit Nederland te selecteren in de EWCS. Wanneer data uit andere landen worden toegevoegd, kan dit invloed hebben op de uitkomsten doordat andere landen bijvoorbeeld ander beleid hanteren voor pensioen of vanuit de samenleving andere opvattingen hebben over pensioen en de pensioenleeftijd. Er is daarom gekozen om andere landen weg te laten in de analyse, zodat de resultaten zo relevant mogelijk zijn om bij te dragen aan de discussie in Nederland over de pensioenleeftijd.

Voor privacy en ethiek is een formulier ingevuld om te laten zien dat dit onderzoek voldoet aan de eisen, dit formulier is te vinden in de bijlage.

Operationalisering

Verschillende beroepsgroepen

De beroepsgroepen worden ingedeeld op basis van de International Standard Classification of Occupations (ISCO). De ISCO is een internationale classificatie van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen (Centraal Bureau voor de Statistiek, z.d.). ISCO wordt vaak gebruikt om in statistiek beroepen te kunnen vergelijken. In de EWCS zijn een aantal open vragen gesteld om het beroep van de respondent en de economische sector van de organisatie waar diegene voor werkt vast te stellen. Beroepen zijn gecodeerd op 4-cijferig niveau volgens de ISCO voor beroepen ISCO 08 (Eurofound, z.d.). De open vragen die worden gebruikt om de ISCO-indeling te maken zijn Q5: *Wat is de functietitel van uw belangrijkste betaalde baan waarin u*

de meeste uren werkt? Q6: *Wat doet u voornamelijk in uw baan?* Q13: *Wat is de hoofdactiviteit van het bedrijf of de organisatie waar u werkt?* Omdat een beroep ook meerdere taken kan hebben, worden er naast de vraag naar de functietitel ook vragen geselecteerd over de inhoud van het beroep en de hoofdactiviteiten van het bedrijf of de organisatie. Met deze vragen wordt er verder gekeken dan enkel de beroepsnaam.

De ISCO classificeert banen in 390 verschillende categorieën, met tien hoofdgroepen en vier brede groepen, gedefinieerd door het vaardigheidsniveau van de taken in het beroep. In dit onderzoek worden de vier brede groepen gebruikt om een analyse mee uit te voeren. Deze vier groepen worden onder andere gebruikt in het onderzoek van Rigó et al. (2021) en maken een overzichtelijke meting in statistiek mogelijk. De vier groepen zijn als volgt; (1) hoogopgeleid administratief, (2) laagopgeleid administratief, (3) hoogopgeleide handarbeiders, (4) laagopgeleide handarbeiders.

Arbeidsomstandigheden

Voor de arbeidsomstandigheden wordt er geanalyseerd vanuit het JDR-model, hierin komen verschillende taakeisen en taakbronnen terug (Bakker & Demerouti, 2007). Om dit te meten worden vragen uit Q30 gebruikt, waarin gevraagd wordt in welke mate de volgende activiteiten deel uitmaken van het werk: (A) *Pijnlijke of vermoeiende houdingen*, (B) *Het optillen of verplaatsen van mensen*, (C) *Zware lasten dragen of verplaatsen*, (F) *In direct contact komen met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt zoals klanten, passagiers, leerlingen, patiënten*, (G) *Omgaan met boze cliënten, klanten, patiënten, leerlingen etc.*, (H) *In situaties terecht komen die voor u emotioneel zwaar zijn*. De antwoordmogelijkheden bij deze vraag zijn: (1) Altijd, (2) Bijna altijd, (3) Ongeveer 3/4 van de tijd, (4) Ongeveer de helft van de tijd, (5) Ongeveer 1/4 van de tijd, (6) Bijna nooit, (7) Nooit. De items zijn gecodeerd zodat een hoge score betekent dat er een hoge mate van de arbeidsomstandigheden aanwezig is en daardoor kan het werk als zwaar gezien worden. Een lage score betekent een lage mate van de arbeidsomstandigheden in het werk en daardoor kan dit als licht werk gezien worden.

Er is een factoranalyse uitgevoerd bij vraag Q30 om te kijken of alle vragen op dezelfde dimensie laden. In tabel 1 worden de resultaten weergegeven. Hieruit blijkt dat er twee dimensies zijn waarbij de arbeidsomstandigheden op mentaal en fysiek ingedeeld kunnen worden. Deze resultaten leiden ertoe dat er twee mediaties in de analyse worden meegenomen, namelijk arbeidsomstandigheden fysiek en arbeidsomstandigheden mentaal. De Cronbachs alpha van de schaal 'arbeidsomstandigheden mentaal' komt uit op 0.574 en van de

schaal ‘arbeidsomstandigheden fysiek’ is de Cronbachs alpha 0.659. De score van de Cronbachs alpha is aan de lage kant maar op basis van de vragenlijst en het conceptuele model worden deze vragen samengevoegd in twee schalen. Meer items erbij of eraf maakt de score niet hoger waardoor dit het beste haalbare is voor het meten van de fysieke en mentale arbeidsomstandigheden in deze dataset.

Tabel 1: Principale componentanalyse - arbeidsomstandigheden

Items	1	2
Mentaal		
Omgaan met boze klanten, cliënten, patiënten, leerlingen etc.	0.784	0.126
In situaties komen die voor u emotioneel zwaar zijn	0.759	0.089
In direct contact komen met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt zoals klanten, passagiers, leerlingen, patiënten	0.709	0.035
Fysiek		
Zware lasten dragen of verplaatsen	0.033	0.869
Pijnlijke of vermoeiende houdingen	0.067	0.815
Het optillen of verplaatsen van mensen	0.466	0.534
Eigenwaarde	2.354	1.294
% verklaarde variantie	39.233	21.560
Eigenwaarde na rotatie	1.918	1.739
% verklaarde variantie na rotatie	31.960	28.834
Cronbachs Alfa	0.574	0.659

Leeftijd

Om leeftijd te kunnen meten, wordt vraag Q2b gebruikt: *Hoe oud bent u?* Het antwoord wordt gegeven als leeftijd in jaren. De respondenten uit dit onderzoek zijn tussen de 15-81 jaar. Er is voor gekozen om al deze respondenten in de analyse te houden omdat iedereen werkend is in het EWCS waardoor het relevant is voor het onderzoek.

Gewenste en verwachte pensioensleeftijd

Om te kunnen meten hoe de verschillende beroepsgroepen tegenover de pensioensleeftijd staan, worden de vragen 92 en 94 gebruikt. De eerste vraag (Q92) gaat over de gewenste pensioensleeftijd: *Tot welke leeftijd wilt u blijven werken?* Dit is een open vraag en wordt in leeftijd beantwoord. De tweede vraag gaat over de verwachte pensioenleeftijd en of mensen dan nog in staat (vitaal) zijn om het huidige werk uit te voeren. Namelijk Q94: *Tot welke leeftijd denkt u in staat te zijn om uw huidige werk of vergelijkbaar werk te kunnen doen?* Bij deze vraag dient het antwoord een leeftijd te zijn van tenminste 60 jaar of hoger.

Controlevariabelen

In de analyse worden verschillende controlevariabelen opgenomen die effect kunnen hebben op vitaliteit. De impact van sociaal-demografische kenmerken, met name leeftijd en gender, op het welzijn van mensen is veel onderzocht en wordt vaak meegenomen als controlevariabele in onderzoeken (Wilks & Neto, 2013). Gender is een construct dat cultureel bepaald is en belangrijk is in de sociale dynamiek. Het is daarom belangrijk om gender mee te nemen als controlevariabele tijdens het analyseren van het verband tussen beroepsgroepen en de verwachte pensioenleeftijd. Leeftijd is een modererende variabele in het onderzoek waardoor dit apart wordt getoetst en in het analyseren van het conceptuele model niet wordt meegenomen als een controlevariabele.

Gender wordt meegenomen als controlevariabele door vraag Q2a over het geslacht van de respondent met als antwoordmogelijkheden een (1) man of (2) vrouw. Voor de analyse is er een dummyvariabele gemaakt waarbij man (0) de referentiecategorie is tegenover vrouw (1). Eerdere onderzoeken laten zien dat er genderverschillen zijn in gezondheid door biologische verklaringen. Maar vaak nog belangrijker zijn de sociale rollen die aan gender gekoppeld zijn, dit komt onder andere terug in relaties tussen mensen en de machtsverdelingen in de relaties (Manandhar et al., 2018). Daarnaast zijn genderstereotypen op de werkvloer nog steeds van invloed hoe er naar vrouwen wordt gekeken, wat ook invloed kan hebben op welzijn (Wilks & Neto, 2013).

Beschrijvende statistiek

Om inzicht te krijgen in de kenmerken van de respondenten, zijn onderstaande tabellen opgesteld om de beschrijvende statistiek weer te geven. Tabel 2.1 laat de respondenten van de analyse voor de gewenste pensioenleeftijd zien. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44 jaar, waarbij de jongste 15 jaar is en de oudste 81 jaar. De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd komt uit op 62 jaar. Tabel 2.2 laat de respondenten van de analyse voor de verwachte pensioenleeftijd zien, hierbij is de gemiddelde leeftijd 45 jaar waarbij de jongste 17 jaar is en de oudste 81 jaar. De gemiddelde verwachte pensioenleeftijd komt uit op 67 jaar.

In beide tabellen varieert de score van arbeidsomstandigheden tussen de 3 en 21 omdat zowel mentaal als fysiek bestaan uit drie items met de antwoordmogelijkheden 1-7. Er zitten ongeveer net zoveel vrouwen als mannen in beide analyses. Daarnaast is de verdeling in de ISCO-categorieën niet geheel gelijk, de hoogopgeleid administratief groep is ongeveer de helft van de respondenten, laagopgeleid administratief iets meer dan een kwart en hoog- en laagopgeleid handarbeid zijn samen ongeveer een kwart.

Tabel 2.1: Beschrijvende statistiek - gewenste pensioenleeftijd

		N	%	Min/max	Gemiddelde	SD
Gewenste pensioenleeftijd		811		20-100	62.75	8.6
ISCO	Hoogopgeleid administratief		49.3			
	Laagopgeleid administratief		29.7			
	Hoogopgeleid handarbeid		9.1			
	Laagopgeleid handarbeid		11.8			
Arbeidsomstandigheden	Fysiek	811		3-21	5.74	3.38
	Mentaal	811		3-21	8.38	3.60
Leeftijd		811		15-81	44.40	13.28
Geslacht	Man		51.7			
	Vrouw		48.3			

Tabel 2.2: Beschrijvende statistiek - verwachte pensioenleeftijd

		N	%	Min/max	Gemiddelde	SD
Verwachte pensioenleeftijd		648		60-100	67.25	6.05
ISCO	Hoogopgeleid administratief		54.6			
	Laagopgeleid administratief		28.5			
	Hoogopgeleid handarbeid		7.1			
	Laagopgeleid handarbeid		9.7			
Arbeidsomstandigheden	Fysiek	648		3-21	5.15	2.84
	Mentaal	648		3-21	8.19	3.44
Leeftijd		648		17-81	45.77	12.38
Geslacht	Man		49.5			
	Vrouw		50.5			

Data-analyse

Door middel van de Process-macro methode zijn er verschillende analyses uitgevoerd in IBM SPSS Statistics 28 om de mediaties en moderatie te kunnen toetsen. Vanuit de Process-macro methode is model 4 gebruikt voor de mediaties, model 1 voor de mediatie met moderatie en model 14 om het gehele conceptuele model te analyseren. Daarnaast is er een lineaire regressie gebruikt om het hoofdverband zonder mediaties en moderatie te analyseren. Voor het analyseren van het indirecte effect van de moderator op het mediërende effect wordt de bootstrap benadering in Process bij model 14 gebruikt (Hayes, 2015). Bij de regressie is er getest op multicollineariteit, alle VIF-waardes zijn lager dan 10 waardoor het niet nodig was om variabelen te centreren.

De lineaire regressie en de Process-macro analyse hebben geleid tot 7 modellen die in tabel 3.1 en 3.2 worden weergegeven. Omdat er twee verschillende afhankelijke variabelen zijn geanalyseerd (gewenste en verwachte pensioenleeftijd), zijn alle analyses twee keer op dezelfde manier uitgevoerd en weergegeven in twee verschillende tabellen. In *model 1* wordt het verband tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd weergegeven. *Model 2 en 3* laten het verband zien tussen beroepsgroepen en de arbeidsomstandigheden (fysiek en mentaal) om het mediërende effect te kunnen analyseren. *Model 4* laat het verband

zien tussen beroepsgroepen en gewenste/verwachte pensioenleeftijd met de mediaties mentale en fysieke arbeidsomstandigheden. Om ook de moderatie te analyseren, wordt in *model 5 en 6* het verband tussen de arbeidsomstandigheden en gewenste/verwachte pensioenleeftijd getoond met als moderatie leeftijd. In *model 7* is het gehele conceptuele model weergegeven. In alle modellen is de controlevariabele gender (vrouw) meegenomen.

Resultaten

In tabel 3.1 en 3.2 worden de resultaten van de analyses getoond waarmee de hypothesen getoetst kunnen worden, dit heeft geresulteerd in 7 modellen. Allereerst is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd om het verband tussen de onafhankelijke variabele (X = beroepsgroepen in categorieën) en de afhankelijke variabele (Y = gewenste/verwachte pensioenleeftijd) met controlevariabelen (gender en leeftijd) vast te stellen.

Bij de gewenste pensioenleeftijd blijkt dat de groepen laagopgeleid administratief ($B = -.599, p = 0.377$), hoogopgeleid handarbeid ($B = -1.040, p = 0.323$) en laagopgeleid handarbeid ($B = -1.646, p = 0.076$) vergeleken met de groep hoogopgeleid administratief minder lang wensen door te werken. Met name de groep laagopgeleide handarbeiders wenst een lagere pensioenleeftijd, namelijk ongeveer anderhalf jaar minder ten opzichte van de groep hoogopgeleid administratief. De verklaarde variantie van het eerste model is 12,1%, dit wil zeggen dat beroepsgroepen en de controlevariabelen 12,1% van de variantie in de gewenste pensioenleeftijd verklaren. Voor de verwachte pensioenleeftijd kunnen dezelfde conclusies getrokken worden; de groep laagopgeleid handarbeid verwacht het minst lang te kunnen doorwerken, namelijk twee jaar minder dan de referentiegroep hoogopgeleid administratief. De verklaarde variantie in dit model is 5,4%. Door deze resultaten kan er gesteld worden dat de beroepsgroepen verschillen in de gewenste en verwachte pensioenleeftijd.

Vervolgens is met behulp van Process-macro analyse model 2, 3 en 4 opgesteld om te kijken naar het mediërende effect van de mentale en fysieke arbeidsomstandigheden in het verband tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd. In deze analyse wordt hypothese 1 getoetst: *“De verschillen tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijd van beroepsgroepen worden verklaard door de arbeidsomstandigheden (demands/resources).”* Zoals eerder benoemd geeft een hoge score bij arbeidsomstandigheden aan dat de arbeidsomstandigheden in hoge mate aanwezig zijn en het werk daardoor als zwaarder gezien kan worden. Een lage score bij arbeidsomstandigheden betekent een lage mate van de arbeidsomstandigheden en kan daardoor als lichter werk gezien worden. Uit de analyse blijkt dat de groep hoogopgeleid administratief de minste fysieke druk ervaart. De groep hoogopgeleide handarbeiders ervaart de meeste fysieke druk. De groep administratief (zowel hoog- als laagopgeleid) ervaren mentaal de meeste druk. In model 4 waarbij het verband tussen beroepsgroepen en de gewenste pensioenleeftijd wordt getest met de mediaties blijft de verklaarde variantie 12,1%. Bij het model met de verwachte pensioenleeftijd is de verklaarde variantie 6,4% geworden. Met het toevoegen van de arbeidsomstandigheden in het verband tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd blijft de groep

laagopgeleide handarbeiders zichzelf het jongste inschatten en de groep hoogopgeleid administratief het oudst. De verschillen tussen de beroepsgroepen worden versterkt door de arbeidsomstandigheden maar het verband blijft bijna hetzelfde. Door deze resultaten wordt de eerste hypothese verworpen. De arbeidsomstandigheden hebben invloed maar zijn niet direct gerelateerd aan de gewenste en verwachte pensioenleeftijd.

In model 5 en 6 is het verband tussen de mediatie arbeidsomstandigheden (mentaal en fysiek) en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd met de moderatie leeftijd weergegeven. Hierbij zijn de interactie variabelen leeftijd x arbeidsomstandigheden (mentaal en fysiek) opgenomen. In dit model wordt de tweede hypothese getoetst: *“De arbeidsomstandigheden (demands/resources) worden belangrijker in het inschatten van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd naarmate werknemers ouder worden.”* Wanneer er alleen naar leeftijd wordt gekeken in deze modellen, blijkt het dat als iemand ouder is, diegene langer wenst en verwacht door te werken. De verwachting voor deze hypothese was dat iemand die ouder wordt, zwaarder werk ervaart door de arbeidsomstandigheden en daardoor zichzelf minder hoog inschat voor de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. De resultaten laten zien dat dit niet het geval is en dat zij zichzelf juist hoger inschatten.

Bij de interactievariabelen in model 5 en 6 is af te lezen dat de mentale arbeidsomstandigheden zwaarder meetellen als iemand ouder wordt ($B = -0.019, p = 0.002$) bij het inschatten van de gewenste leeftijd, de fysieke arbeidsomstandigheden tellen niet zwaarder mee ($B = -0.012, p = 0.063$). Bij de verwachte pensioenleeftijd zijn zowel de mentale als fysieke arbeidsomstandigheden niet significant. Op basis van deze resultaten wordt ook de tweede hypothese verworpen.

In model 7 is het gehele conceptuele model getest. Bij beide tabellen is de verklaarde variantie verhoogd. Bij de gewenste pensioenleeftijd is het van 12,4% naar 13,4% gegaan. Bij de verwachte pensioenleeftijd van 5,4% naar 7%. Dit betekent dat de mediatie en moderatie in het model de variantie van de afhankelijke variabele vergroten maar niet in de mate dat de mediatie en moderatie daadwerkelijk een verschil maken in het verband tussen de beroepsgroepen en de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd ligt lager dan de verwachte pensioenleeftijd, alle vier de beroepsgroepen wensen minder lang door te werken dan dat ze verwachten door te kunnen werken.

In alle modellen komt er bij de controlevariabelen naar voren dat vrouwen minder lang wensen en verwachten door te werken. Daarnaast ervaren zij zowel de mentale als de fysieke arbeidsomstandigheden zwaarder in vergelijking met mannen. Voor leeftijd als controlevariabele geldt dat hoe ouder iemand is, hoe langer diegene wenst en verwacht door

te werken.

Naast de 7 modellen is er met behulp van Process ook gekeken naar het indirecte effect van de moderatie variabele leeftijd op het verband tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte leeftijd. Het gehele model wordt niet ondersteund met de index van de gemodereerde mediaties. De resultaten voor de gewenste pensioenleeftijd zijn weergegeven in tabel 4.1 en 4.2. De resultaten voor de verwachte pensioenleeftijd zijn weergegeven in tabel 5.1 en 5.2. Bij alle categorieën van de onafhankelijke variabele (ISCO) valt de 0 binnen de BootLCCI en BootUCCL, waardoor er geen significant modererend effect is van leeftijd in de relatie tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte leeftijd (Hayes, 2015). Dit betekent dat er sprake is van een moderatie tussen leeftijd en arbeidsomstandigheden, maar dat leeftijd geen mediatie is in de relatie tussen beroepsgroepen en de gewenste/verwachte pensioenleeftijd.

Tabel 3.1: Regressietabel - Gewenste pensioenleeftijd

		(Model 1)			(Model 2)			(Model 3)			(Model 4)		
		Gewenste pensioenleeftijd			Arbeidsomstandigheden			Arbeidsomstandigheden			Gewenste pensioenleeftijd		
					(fysiek)			(mentaal)					
		<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>
Constant		53.570	1.108	<.001	5.918	0.439	0.000	8.385	0.467	0.000	53.106	1.351	0.000
ISCO	Hoogopgeleid administratief (referentie)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Laagopgeleid administratief	-0.599	0.678	0.377	1.269	0.269	0.000	0.020	0.286	0.945	-0.676	0.689	0.327
	Hoogopgeleid handarbeid	-1.040	1.051	0.323	2.750	0.416	0.000	-1.249	0.443	0.005	-1.188	1.097	0.279
	Laagopgeleid handarbeid	-1.646	0.928	0.076	1.718	0.368	0.000	-1.333	0.391	0.001	-1.731	0.956	0.071
Arbeidsomstandigheden	Fysiek										0.060	0.094	0.525
	Mentaal										0.131	0.089	0.883
Leeftijd		0.220	0.022	<.001	-0.030	0.009	0.001	-0.013	0.010	0.156	0.222	0.022	0.000
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	mentaal												
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	fysiek												
Vrouw		-0.266	0.602	0.659	0.676	0.239	0.005	1.733	0.254	0.000	-0.329	0.620	0.596
		<i>F</i> = 22.132			<i>F</i> = 16.981			<i>F</i> = 17.686			<i>F</i> = 15.857		
		<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.121			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.095			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.099			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.121		

		(Model 5)			(Model 6)			(Model 7)		
		Gewenste pensioenleeftijd			Gewenste pensioenleeftijd			Gewenste pensioenleeftijd		
		<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>
Constant		45.689	2.494	0.000	49.879	1.988	0.000	45.142	2.742	0.000
ISCO	Hoogopgeleid administratief (referentie)							-	-	-
	Laagopgeleid administratief							-0.853	0.688	0.215
	Hoogopgeleid handarbeid							-1.057	1.095	0.334
	Laagopgeleid handarbeid							-1.759	0.951	0.065
Arbeidsomstandigheden	Fysiek				0.504	0.273	0.066	0.319	0.284	0.262
	Mentaal	0.869	0.271	0.001				0.780	0.284	0.006
Leeftijd		0.377	0.053	0.002	0.291	0.043	0.000	0.403	0.058	0.288
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	mentaal	-0.019	0.006	0.002				-0.017	0.006	0.005
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	fysiek				-0.012	0.006	0.063	-0.006	0.007	0.325
Vrouw		-0.313	0.593	0.597	-0.147	0.575	0.799	-0.294	0.617	0.635
		<i>F</i> = 29.595			<i>F</i> = 27.641			<i>F</i> = 13.739		
		<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.128			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.121			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.134		

Tabel 3.2: Regressietabel – Verwachte pensioenleeftijd

		(Model 1)			(Model 2)			(Model 3)			(Model 4)		
		Verwachte pensioenleeftijd			Arbeidsomstandigheden			Arbeidsomstandigheden			Verwachte pensioenleeftijd		
					Fysiek			Mentaal					
		<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>
Constant		63.670	0.953	<.001	5.279	0.447	0.000	8.021	0.535	0.000	65.259	1.139	0.000
ISCO	Hoogopgeleid administratief (referentie)	-	-	-							-	-	-
	Laagopgeleid administratief	-1.141	0.548	0.038	1.031	0.257	0.000	-0.366	0.308	0.235	-1.069	0.556	0.055
	Hoogopgeleid handarbeid	-1.146	0.938	0.222	2.076	0.440	0.000	-1.615	0.526	0.002	-1.109	0.967	0.252
	Laagopgeleid handarbeid	-1.921	0.810	0.018	0.860	0.380	0.024	-1.681	0.454	0.000	-2.031	0.824	0.014
Arbeidsomstandigheden	Fysiek										-0.114	0.089	0.199
	Mentaal										-0.123	0.074	0.096
Leeftijd		0.097	0.019	<.001	-0.016	0.009	0.069	-0.004	0.011	0.688	0.095	0.019	0.000
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	mentaal												
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	fysiek												
Vrouw		-0.515	0.485	0.289	0.167	0.228	0.463	1.487	0.272	0.000	-0.313	0.495	0.528
		<i>F</i> = 7.391			<i>F</i> = 7.658			<i>F</i> = 11.8689			<i>F</i> = 6.233		
		<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.054			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.056			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.085			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.064		

		(Model 5)			(Model 6)			(Model 7)		
		Verwachte pensioenleeftijd			Verwachte pensioenleeftijd			Verwachte pensioenleeftijd		
		<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e</i>	<i>p</i>
Constant		60.614	2.212	0.000	63.213	1.809	0.000	61.143	2.456	0.000
ISCO	Hoogopgeleid administratief (referentie)							-	-	-
	Laagopgeleid administratief							-1.185	0.558	0.034
	Hoogopgeleid handarbeid							-1.077	0.966	0.265
	Laagopgeleid handarbeid							-2.016	0.822	0.015
Arbeidsomstandigheden	Fysiek				0.016	0.289	0.957	-0.023	0.299	0.940
	Mentaal	0.317	0.250	0.206				0.332	0.259	0.201
Leeftijd		0.171	0.046	0.000	0.117	0.038	0.002	0.185	0.132	0.436
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	mentaal	-0.010	0.005	0.071				-0.010	0.005	0.068
Leeftijd x arbeidsomstandigheden	fysiek				-0.005	0.006	0.446	-0.002	0.007	0.747
Vrouw		-0.474	0.480	0.324	-0.565	0.466	0.225	-0.337	0.495	0.496
		<i>F</i> = 8.593			<i>F</i> = 8.619			<i>F</i> = 5.309		
		<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.051			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.051			<i>p</i> < 0.001. <i>R</i> ² = 0.070		

N model 1-7: 648

Tabel 4.1 – Indirecte effecten van leeftijd op arbeidsomstandigheden mentaal (gewenste pensioenleeftijd)

	Index	SE	BootLCCI	BootUCCL
Hoogopgeleid administratief – referentie	-	-	-	-
Laagopgeleid administratief	-0.001	0.006	-0.013	0.011
Hoogopgeleid handarbeid	0.021	0.014	-0.001	0.052
Laagopgeleid handarbeid	0.023	0.015	-0.001	0.057

Tabel 4.2 – Indirecte effecten van leeftijd op arbeidsomstandigheden mentaal (gewenste pensioenleeftijd)

	Index	SE	BootLCCI	BootUCCL
Hoogopgeleid administratief – referentie	-	-	-	-
Laagopgeleid administratief	-0.009	0.012	-0.034	0.014
Hoogopgeleid handarbeid	-0.018	0.024	-0.065	0.029
Laagopgeleid handarbeid	-0.012	0.016	-0.044	0.019

Tabel 5.1 – Indirecte effecten van leeftijd op arbeidsomstandigheden mentaal (verwachte pensioenleeftijd)

	Index	SE	BootLCCI	BootUCCL
Hoogopgeleid administratief – referentie	-	-	-	-
Laagopgeleid administratief	0.004	0.005	-0.003	0.016
Hoogopgeleid handarbeid	0.016	0.012	-0.005	0.043
Laagopgeleid handarbeid	0.017	0.013	-0.005	0.047

Tabel 5.2 – Indirecte effecten van leeftijd op arbeidsomstandigheden fysiek (verwachte pensioenleeftijd)

	Index	SE	BootLCCI	BootUCCL
Hoogopgeleid administratief – referentie	-	-	-	-
Laagopgeleid administratief	-0.002	0.010	-0.022	0.017
Hoogopgeleid handarbeid	-0.004	0.020	-0.042	0.036
Laagopgeleid handarbeid	-0.002	0.008	-0.015	0.018

Discussie

Dit onderzoek had als doel om meer inzicht te krijgen in hoe verschillende beroepsgroepen zichzelf inschatten met de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Als verklaring is het JDR-model in de analyse meegenomen. Dit onderzoek kan bijdragen aan de huidige discussie over de pensioenleeftijd in Nederland door verschillende beroepsgroepen te analyseren. Het verschil in de beroepsgroepen voor de gewenste en verwachte pensioenleeftijd kon mogelijk verklaard worden door de mentale en fysieke arbeidsomstandigheden.

De verhoging van de pensioenleeftijd geldt op dit moment voor alle beroepsgroepen op dezelfde manier en er wordt geen onderscheid gemaakt als mensen in bepaalde arbeidsomstandigheden werken. Uit dit onderzoek blijkt dat er wel degelijk onderscheid is in de verschillende beroepsgroepen en de ingeschatte gewenste en verwachte pensioenleeftijd. In dit onderzoek komt naar voren dat dit verschil niet te verklaren is door de mentale en fysieke arbeidsomstandigheden. De verwachting aan het begin van het onderzoek was dat de arbeidsomstandigheden op basis van het JDR-model een verklaring konden zijn en dat daarmee zwaar werk gedefinieerd kon worden (Bakker & Demerouti, 2007; Frins et al., 2011; Van Zwieten et al., 2011). Verschillende werkgevers en vakbonden benoemen in de discussie over de pensioenleeftijd al vaker de zware beroepen en dat hier uitzonderingen voor gemaakt moeten worden in het vaststellen van een nieuwe verhoging van de pensioenleeftijd. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat een zwaar beroep moeilijk te definiëren is als er wordt gekeken naar mentale en fysieke arbeidsomstandigheden. Wel blijft het verschil tussen de beroepsgroepen in de gewenste en verwachte pensioenleeftijd wat wellicht door andere factoren wordt veroorzaakt.

Leeftijd is ook meegenomen in dit onderzoek wat tot andere resultaten heeft geleid dan in eerste instantie is verwacht. De verwachting was dat arbeidsomstandigheden zwaarder meetellen als iemand ouder wordt en dat dit voor een lagere gewenste en verwachte pensioenleeftijd zou zorgen (Bos & Van Der Gulden, 2011; Mulders et al., 2018; Van Dam et al., 2016). De resultaten laten zien dat iemand die ouder wordt, zichzelf hoger inschat voor de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Dit zou kunnen komen door een realistischer zelfbeeld en veranderingen in de loopbaan.

Daarnaast bevestigt dit onderzoek de eerdere resultaten van Pouwels en Josten (2022) en het onderzoek van Smulders et al. (2017) waarbij de gewenste pensioenleeftijd lager ligt dan de verwachte pensioenleeftijd. Dit geeft aan dat mensen bij de verhoging van de pensioenleeftijd verwachten dat ze ook langer door kunnen werken, maar dit eigenlijk niet wensen. Dit betekent dat werkenden iets anders willen dan de huidige pensioenvoorzieningen.

Op dit moment is dat niet mogelijk vanwege financiële redenen, maar deze bevinding kan in beleid wellicht worden meegenomen om tot andere oplossingen te kunnen komen om de welvaartstaat alsnog op de lange termijn te laten functioneren.

Beperkingen en aanbevelingen

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Een eerste beperking van dit onderzoek is een relatief kleine hoeveelheid respondenten. In de EWCS van 2015 is de data geselecteerd op Nederland waardoor er 1028 respondenten overbleven. Vervolgens heeft het type vraagstelling voor de gewenste en verwachte pensioenleeftijd ervoor gezorgd dat er nog minder mensen overbleven, namelijk 811 respondenten voor gewenste pensioenleeftijd en 648 respondenten voor de verwachte pensioenleeftijd. De verdeling in de beroepsgroepen is niet gelijk, de eerste categorie hoogopgeleid administratief is in beide analyses ongeveer de helft van de respondenten geweest maar voor Nederland is dit een goede representatie van de beroepenverdeling (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023). Mogelijk kan het onderzoek nogmaals worden uitgevoerd met een grotere hoeveelheid respondenten voor meer representatievere resultaten.

Een tweede beperking van dit onderzoek is de betrouwbaarheid van de schalen van arbeidsomstandigheden mentaal ($\alpha = .574$) en fysiek ($\alpha = .659$). Deze zijn aan de lage kant en in beide schalen zijn drie vragen gebruikt. Voor vervolgonderzoek kunnen er uitgebreidere schalen gebruikt worden om nog beter de arbeidsomstandigheden te analyseren. Daarnaast is er nu onderscheid gemaakt tussen mentaal en fysiek, in vervolgonderzoek kan dit nog specifiekere worden gemaakt op verschillende beroepen zodat het duidelijker kan worden wat het werk zwaar maakt. Met specifiekere schalen kunnen er wellicht betere oplossingen worden bedacht voor de verhoging van de pensioenleeftijd door de vergrijzing in de samenleving.

Uit de resultaten wat betreft de invloed van leeftijd zijn andere uitkomsten gekomen dan verwacht. Hoe ouder iemand wordt, hoe hoger diegene zichzelf inschat op de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. In een vervolgonderzoek zou onderzocht kunnen worden wat de precieze oorzaak hiervan is en de wat precies de verschillen zijn tussen de verschillende leeftijdsgroepen ten opzichte van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd.

Conclusie

Dit onderzoek leidt tot de conclusie dat er een verschil is tussen beroepsgroepen en de ingeschatte gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Het verschil is niet te verklaren door de mate van mentale en fysieke arbeidsomstandigheden in het werk. Deze resultaten komen erop neer dat zwaar werk moeilijk te definiëren is en dat er wellicht andere omstandigheden zwaarder meetellen in het inschatten van de gewenste en verwachte pensioenleeftijd. Er is een groot verschil tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijd voor alle vier de beroepsgroepen. Werkenden verwachten langer door te kunnen werken dan dat zij wensen. Dit kan mogelijk verklaard worden door de ophoging van de pensioenleeftijd en de algemeen hogere levensverwachting waardoor mensen verwachten langer door te kunnen werken maar hier niet direct een voorkeur aan geven (Pouwels & Josten, 2022). Over het algemeen wensen en verwachten mensen als zij ouder worden langer door te kunnen werken, wat mogelijk verklaart kan worden door een realistischer beeld en een verandering in de loopbaan. In vervolgonderzoek kan het verband worden onderzocht met meer respondenten en andere factoren die het verschil tussen de beroepsgroepen kan verklaren.

Referentielijst

- Anthun, K. S., & Innstrand, S. T. (2015). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 53–67. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1126890>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barnay, T. (2016). Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. *European Journal of Health Economics*, 17(6), 693–709. <https://doi.org/10.1007/s10198-015-0715-8>
- Bautmans, I., Knoop, V., Thiyagarajan, J. A., Maier, A. B., Beard, J. R., Freiburger, E., Belsky, D., Aubertin-Leheudre, M., Mikton, C., Cesari, M., Sumi, Y., Diaz, T., & Banerjee, A. (2022). WHO working definition of vitality capacity for healthy longevity monitoring. *The Lancet Healthy Longevity*, 3(11), e789–e796. [https://doi.org/10.1016/s2666-7568\(22\)00200-8](https://doi.org/10.1016/s2666-7568(22)00200-8)
- Blatter, B. M., Dorenbosch, L., & Keijzer, L. (2014). Duurzame inzetbaarheid in perspectief: inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau. *2e dr.*
- Bos, J. T., & Van Der Gulden, J. (2011). Tot welke leeftijd is beroepsarbeid mogelijk? *Tsg - Tijdschrift Voor Gezondheidswetenschappen*, 89(2), 69–71. <https://doi.org/10.1007/s12508-011-0023-3>
- Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Masai, F. & Vandebroucke, F. (2015). Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem: aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023). *Beroepen van werkenden*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/beroepen-van-werkenden#:~:text=Mannen%20vaakst%20in%20technisch%20beroep,een%20management%20of%20agrarisch%20beroep>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc--/international-standard-classification-of-occupations--isco-->

- Centraal planbureau. (2017). Langer doorwerken: Keuzes voor nu en later
<https://www.skipspringer.nl/docs/CPB-Policy-Brief-2017-10-Langer%20doorwerken-keuzes-voor-nu-en-later.pdf>
- Eurofound. (z.d.). *EWCS 2015 – Coding*. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology/ewcs-2015-coding>
- EWCS. (z.d.). *Europese enquêtes naar de arbeidsomstandigheden*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- FNV. (z.d.). *Zwaarwerkregeling voor Bouw & Infra*. <https://www.fnv.nl/cao-sector/bouwen-wonen/bouw-infra/veilig-en-gezond-werken/zwaarwerkregeling-voor-bouw-en-infra>
- Frins, W., Van Ruysseveldt, J., & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag & Organisatie*, 24(4). <https://doi.org/10.5117/2011.024.004.393>
- Gründemann, R., Ybema, J. F., & Sanders, J. (2014). Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 27(2). <https://doi.org/10.5117/2014.027.002.117>
- Hayes, A. F. (2015). An Index and Test of Linear Moderated Mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/00273171.2014.962683>
- Koekkoek, A., & Damman, M. (2016). Langer werken en pensionering: de rol van gezondheid. *Gerōn*. <https://doi.org/10.1007/s40718-016-0103-1>
- Kooij, D. (2010). Motiveren van oudere werknemers: de rol van leeftijd, werk gerelateerde motieven en personeelsinstrumenten. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 37-50.
- Kraniotis, L. (2021, 1 september). Vroegpensioen sinds vandaag voor meer mensen mogelijk: “Ga me absoluut niet vervelen”. *NOS*. <https://nos.nl/artikel/2396020-vroegpensioen-sinds-vandaag-voor-meer-mensen-mogelijk-ga-me-absoluut-niet-vervelen>
- Lavrusheva, O. (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56, 100752. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.100752>
- Lutgert, E. (2019). AOW- en pensioenleeftijd, zware beroepen en Pontius Pilatus. *Tijdschrift Voor Bedrijfs- En Verzekeringsgeneeskunde*, 27(9), 39. <https://doi.org/10.1007/s12498-019-0108-5>
- Manandhar, M., Hawkes, S., Buse, K., Nosrati, E., & Magar, V. (2018). Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development. *Bulletin of The World Health Organization*, 96(9), 644–653. <https://doi.org/10.2471/blt.18.211607>

- Mulders, J. O. (2018). Verhoging pensioenleeftijd in internationaal perspectief. *Demos: Bulletin over bevolking en samenleving*, 34(2), 8.
- Mulders, J. O., Henkens, C., & Van Dalen, H. P. (2018). Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken. *Netspar Industry Series*, 97.
- Pouwels, B., & Josten, E. (2022, 6 juli). *Arbeidsmarkt in kaart*. Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/wanneer-denken-werkenden-te-zullen-stoppen-met-werken/>
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>
- RTL Nieuws. (2022, 9 november). Pensioenleeftijd vanaf 2028 met drie maanden omhoog. <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5345590/wanneer-met-pensioen-aow-werken-levensverwachting-geld>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2). <https://doi.org/10.5117/2013.026.002.182>
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees--baseline results from the SHARE Study. *European journal of public health*, 17(1), 62–68. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084>
- Skip Springer Advies. (2018, augustus 19). *AOW leeftijd ter discussie - Skip Springer Advies*. <https://www.skipspringer.nl/aow-leeftijd-ter-discussie/>
- Smulders, P., van den Bossche, S., & van den Heuvel, S. (2017). Veel werknemers willen eerder stoppen met werken dan overheid beoogt. *ESB*. <https://esb.nu/veel-werknemers-willen-eerder-stoppen-met-werken-dan-overheid-beoogt/>
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. L. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>
- Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Van Der Heijden, B. (2016). De duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een overzicht. *Gedrag & Organisatie*, 29(1). <https://doi.org/10.5117/2016.029.001.001>

- Van Erp, F., Vermeer, N. S., & Van Vuuren, D. (2014). Non-financial Determinants of Retirement: A Literature Review. *Economist-netherlands*, 162(2), 167–191.
<https://doi.org/10.1007/s10645-014-9229-5>
- Van Solinge, H., Vanajan, A., & Henkens, K. (2022). Does Phased Retirement Increase Vitality in Older Workers? Findings from a 3-Year Follow-Up Panel Study. *Journal of Aging & Social Policy*, 35(2), 221–240.
<https://doi.org/10.1080/08959420.2022.2029270>
- Van Zwieten, M., Ybema, J. F., & Geuskens, G. A. (2011). Arbeidsvoorwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. *Gedrag & Organisatie*, 24(4).
<https://doi.org/10.5117/2011.024.004.412>
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the ‘Double Jeopardy’ Effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875–890.
<https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>

Bijlage



CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Bonnie French, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Verschillende beroepsgroepen en pensioenleeftijd

Name, email of student: Sophie Bezemer, 606001sb@eur.nl

Name, email of supervisor: Ferry Koster, koster@essb.eur.nl

Start date and duration: 26-3/25-6

Is the research study conducted within DPAS YES - NO

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. YES - NO

If 'NO': skip to part V.

If 'YES': does the study involve medical or physical research? YES - NO

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. YES - NO

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). YES - NO

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

- 1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? YES - NO
- 2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? YES - NO
- 3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - NO
- 4. Will the study involve actively deceiving the participants? YES - NO

Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).

Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - NO

Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? YES - NO

Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - NO

Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - NO

Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - NO

Are there any other possible ethical issues with regard to this study? YES - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.

Continue to part IV.

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

_____ EWCS in SPSS

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

1000 respondenten in Nederland

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

9,7 miljoen werkenden in Nederland

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

SPSS _____

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Sophie Bezemer

Name (EUR) supervisor: Ferry Koster

Date: 26/03/2023

Date: 26/03/2023

Handwritten signature of Sophie Bezemer in black ink, written in a cursive style.Handwritten signature of Ferry Koster in black ink, written in a stylized cursive style.