

Besluitvorming rondom pensioneren: de invloed van werk- en organisatiecontext

Hanna van Solinge & Kène Henkens*

In dit artikel wordt ingegaan op de rol van de organisatie in het besluitvormingsproces rondom pensionering. We gaan na in hoeverre werkkenmerken en organisatiecontext (op ouderen gericht HR-beleid en het normatieve klimaat ten aanzien van oudere werknemers) van invloed zijn op de (geplande) pensioneringsleeftijd van oudere werknemers. De gegevens zijn ontleend aan het NIDI Werk en Pensioen Panel: een longitudinaal onderzoek onder oudere werknemers (N = 1.611) werkzaam bij vier grote ondernemingen en bij de Nederlandse Rijksoverheid. De werknemers namen zowel in 2001 als in 2007 deel aan een onderzoek over werken en uittreden. De resultaten duiden erop dat werkomstandigheden van invloed zijn op het besluitvormingsproces. Ouderen met aantrekkelijke banen (in termen van uitdaging en groei) hebben een latere, ouderen met belastend werk (veel werkdruk) een vroegere geplande pensioneringsleeftijd. Sociale prikkels op de werkvloer blijken van belang te zijn bij de pensioenbeslissing. In organisaties met een 'vervroegd uittredecultuur' waarbij praktisch alle collega's met vervroegd pensioen gaan lijken werknemers nauwelijks open te staan voor langer doorwerken. Werknemers die het idee hebben dat de direct-leidinggevende langer doorwerken ondersteunt, zijn minder geneigd om vroeg te stoppen.

1. Inleiding

In 2011 bereikten de eerste babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd. Door de relatief grote omvang van de naoorlogse geboortejaargangen zal de vergrijzing in Nederland in de komende jaren in een stroomversnelling komen. Is thans nog 15 procent van de bevolking 65 jaar of ouder; in 2040 zal dat aandeel opgelopen zijn tot een op de vier inwoners (Van Duin, 2009). Om de kosten van de vergrijzing beheersbaar te houden en de basis van waaruit deze kosten wordt gefinancierd te verbreden, is een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen een van de speerpunten van het overheidsbeleid. Een van de beleidsinstrumenten die hierbij wordt ingezet is aanpassing in de wet- en regelgeving rond pensionering. Zo werden het afgelopen decennium onder andere alle fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65^{ste} jaar afgeschaft. In het regeerakkoord van het kabinet-Rutte is opgenomen dat de pensioenleeftijd in stappen zal worden verhoogd tot 67 jaar. Omdat de cultuur van vervroegde uittreding die in Nederland heerste sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw als belangrijk obstakel voor verandering werd ervaren (De Vroom, 2004; SER, 1999), was het kabinetsbeleid de

* Hanna van Solinge is werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) in Den Haag. Kène Henkens is werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Den Haag en Universiteit van Tilburg. Contact solinge@nidi.nl.

afgelopen jaren ook gericht op het beïnvloeden van de beeldvorming rondom ouderen en arbeid. Zo werd in 2004 de Regiegroep Grijs Werkt ingesteld, die de opdracht kreeg om Nederland bewust te maken van de noodzaak van langer doorwerken.

De gemiddelde krantenlezer zal wellicht de conclusie trekken dat de urgentie van langer doorwerken thans algemeen wordt onderschreven. Onderzoeken die recent zijn uitgevoerd bij werkgevers laten echter zien dat veel Nederlandse werkgevers worstelen met een mogelijk hogere pensioenleeftijd. Ook stellen zij weinig in het werk om ouderen aan te moedigen nu al langer op de arbeidsmarkt actief te blijven (Conen, Van Dalen, & Henkens, 2009; Conen, Henkens, & Schippers, 2011). Pensioenbeslissingen van oudere werknemers worden niet alleen bepaald door de hoogte van de uitkering die hun wacht na pensionering. Zij kunnen niet los worden gezien van tal van andere factoren die spelen in de thuissituatie en op het werk. Zowel binnen het huishouden als binnen de arbeidsorganisatie kunnen krachten werkzaam zijn, die beperkingen opleggen aan de keuzevrijheid rondom het tijdstip van pensioneren en langer werken daardoor makkelijker of juist moeilijker maken.

De notie dat de huishoudens- dan wel werkcontext van de oudere werknemer van invloed is op de besluitvorming rondom pensionering is niet nieuw (Beehr & Bennett, 2007; Moen, 1996; Szinovacz, 2003). Eerder onderzoek van Henkens (1999) laat bijvoorbeeld duidelijk zien dat vroegtijdig stoppen met werken niet alleen wordt ingegeven door restricties op financieel dan wel gezondheidsgebied, maar ook door een gebrek aan steun van de partner voor langer doorwerken. In veel studies worden aspecten van het werk of de baan, zoals de ervaren werkdruk, uitdaging en groeimogelijkheden in verband gebracht met uittreedingsplannen en -gedrag van oudere werknemers (zie bijvoorbeeld: Blekesaune & Solem, 2005; Schreurs, Van Emmerik, De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2010). De aandacht voor de bredere organisatiecontext is echter veel geringer, dat is opmerkelijk omdat juist op het niveau van de organisatie randvoorwaarden voor langer doorwerken worden vormgegeven (Vickerstaff, John, Cox, & Keen, 2004).

In dit artikel wordt ingegaan op de rol van de organisatie in het besluitvormingsproces rondom pensionering. Daarbij maken we een onderscheid tussen twee dimensies van die organisatiecontext die van belang worden geacht. In de eerste plaats het op ouderen gericht HR-beleid, in de tweede plaats het normatieve klimaat ten aanzien van oudere werknemers binnen de organisatie. De achterliggende veronderstelling is dat organisaties door middel van de inzet van personeelsinstrumenten (bijvoorbeeld het aanpassen van werk of werktijden, het op peil houden van kennis) mogelijkheden creëren en randvoorwaarden scheppen in verband met langer doorwerken. Het normatieve klimaat verwijst naar de sociale context van het werk en in hoeverre die stoppen met werken aanmoedigt of juist ontmoedigt.

Dit artikel beoogt het inzicht te vergroten in de factoren die een bijdrage leveren aan het langer doorwerken van oudere werknemers in Nederland. Hoewel het

accent ligt op de rol van het organisatiebeleid, wordt niet voorbijgegaan aan het feit dat besluitvorming over het moment van pensioneren in de meeste gevallen start met de vraag 'Kan ik het mij/kunnen wij het ons financieel permitteren om te stoppen met werken?' en dat ook de specifieke kenmerken van het werk van de oudere werknemer (bijv. zwaar of minder zwaar) van invloed zijn op de besluitvorming al dan niet te stoppen met werken. De gegevens waarop dit artikel is gebaseerd zijn ontleend aan het NIDI Werk en Pensioen Panel. Dit is een longitudinaal onderzoek onder ruim 1.600 oudere werknemers werkzaam bij vier grote ondernemingen in de private sector en bij de Nederlandse Rijksoverheid. De respondenten namen zowel in 2001 als in 2007 deel aan een onderzoek over werken en uittreden. Door het panelkarakter van het onderzoek (waarbij werknemers in de tijd worden gevolgd) is het mogelijk om twee aspecten van de pensionering onder de loep te nemen. Naast de geplande pensioneringsleeftijd (ook wel aangeduid als pensioenintentie) die in 2001 aan alle deelnemers is gevraagd, is ook informatie over de feitelijke pensioneringsleeftijd bekend. Tussen pensioenintenties en feitelijke pensionering kan echter een aanzienlijke discrepantie bestaan (Anderson, Burkhauser, & Quinn, 1986; Henkens & Tazelaar, 1997; Prothero & Beach, 1984). Veel oudere werknemers stoppen eerder met werken dan aanvankelijk voorzien en dit is lang niet altijd vrijwillig (Van Solinge & Henkens, 2007). Mogelijk spelen daarom bij de pensioenplannen andere krachten een rol dan bij de feitelijke pensionering

2. Theoretische achtergrond

Het theoretisch vertrekpunt bij dit onderzoek is de veronderstelling dat de beslissing om zich al dan niet terug te trekken uit de arbeidsmarkt de resultante vormt van een kosten-batenafweging. Binnen verschillende wetenschappelijke disciplines worden doorgaans verschillende elementen van deze kosten-batenafweging bestudeerd. In dit artikel nemen we niet alleen factoren in beschouwing die we traditioneel vinden binnen de economische wetenschap, maar ook factoren die in sociologisch geïnspireerd onderzoek en in de arbeids- en organisatiepsychologie in beschouwing worden genomen. Binnen de economie wordt benadrukt dat pensioenbeslissingen in de eerste plaats een resultante zijn van een afweging tussen inkomen en vrije tijd. Verondersteld wordt dat financiële prikkels ertoe leiden dat de kans op pensionering groter is wanneer de financiële achteruitgang bij pensionering geringer is. De financiële context wordt niet alleen bepaald door het eigen pensioeninkomen, maar ook door het inkomen dat door anderen in het huishouden wordt ingebracht en de vermogenspositie van het huishouden. De gezondheid van oudere werknemers wordt geacht de afweging tussen geld en tijd mede te beïnvloeden. Een minder goede gezondheid vergroot de preferentie voor vrije tijd, zo is de gedachte. Binnen de economische literatuur blijft doorgaans onderbelicht dat pensioenbeslissingen ook sociaal bepaald zijn, zowel binnen het huishouden als binnen de organisatie. Ook is er binnen het economisch geïntendeerde pensioenonderzoek weinig aandacht voor de werksituatie en het HR-beleid van organisaties en de mogelijke invloed op de afwegingen die oudere werknemers

maken. In het hier gepresenteerde onderzoek nemen we naast de financiële context en de gezondheid ook elementen van de werksituatie, in het model ter verklaring van de pensioneringsbeslissing op. Op hoe verschillende werkgerelateerde factoren pensionering kunnen beïnvloeden gaan we hieronder nader in.

2.1. *Werkenmerken*

Ontevredenheid met het werk en de werkomgeving maakt de drang om het werk en de organisatie de rug toe te keren groter (Adams & Beehr, 1998; Estryn-Behar, Van der Heijden, Fry, & Hasselhorn, 2010). Werknemers hebben in de loop van de tijd steeds meer oog gekregen voor de intrinsieke waarde van werk: werk moet niet alleen financieel de moeite waard zijn, maar het moet ook interessant, gevarieerd en uitdagend zijn. Voor slechts een minderheid van de Nederlandse werknemers is werk alleen maar een manier van geld verdienen (De Beer, 2001; Van Hoof, 2002). In dit onderzoek is een aantal aspecten van het werk met de pensioenbeslissing in verband gebracht. Deze aspecten hebben enerzijds te maken met de mate waarin het werk als belastend wordt ervaren, anderzijds met de mate waarin het werk bevrediging en ontplooiingsmogelijkheden biedt. Het door Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001) ontwikkelde Job Demands Resources (JD-R) maakt een vergelijkbaar onderscheid tussen 'job demands' en 'job resources'. 'Job demands' zijn fysieke, sociale of organisatorische aspecten van het werk, die een fysieke en/of psychische inspanning vereisen. 'Job resources' zijn aspecten van het werk die bijdragen tot het verwezenlijken van doelen van de werknemer en diens persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Bakker & Demerouti, 2007). Het JD-R model stelt dat 'job demands' en 'job resources' twee processen in gang zetten die gevolgen hebben voor het welbevinden van de werknemer. Het uitputtingsproces leidt bij hoge taakeisen (job demands) tot aantasting van de fysieke en energiereserves. Op lange termijn kan dit leiden tot burn-out en gezondheidsklachten en daarmee een kans op uitval uit het werk. Het motivationele proces daarentegen veronderstelt dat job resources voor meer energie en motivatie zorgen en daardoor tevens tot een geringere behoefte om de organisatie te verlaten. Schreurs, Van Emmerik, De Cuyper, Notelaers en De Witte (2010) pasten het JD-R model toe op de pensioenbeslissing en vonden een negatieve samenhang tussen 'job demands' en pensioenintentie (werknemers met een hoge werklast willen eerder stoppen). Job resources hadden het omgekeerde effect. In dit artikel gaan we het effect na van een vijftal werkenmerken. Drie daarvan – fysiek zwaar werk, werkdruk en onregelmatig werk – classificeren we als negatieve of belastende aspecten. De overige twee – uitdaging en de aanwezigheid van groeimogelijkheden – als positieve of belonende aspecten van het werk.¹

Hypothese 1a: Belastende aspecten van het werk (fysiek zwaar werk, werkdruk en onregelmatig werk) hangen samen met een lagere (geplande) pensioneringsleeftijd.

Hypothese 1b: Belonende aspecten (uitdagend werk, groeimogelijkheden) hangen samen met een hogere (geplande) pensioneringsleeftijd.

2.2. De organisatiecontext

In dit artikel worden twee dimensies van de organisatiecontext belicht. In de eerste plaats het personeels- en organisatiebeleid ten aanzien van (oudere) werknemers. In de tweede plaats het normatieve klimaat rondom pensionering.

Binnen het overkoepelende *organisatiebeleid* heeft het HR-beleid als doel om de afstemming tussen de inzet van de medewerkers en de organisatiedoelen optimaal te houden, enerzijds door ervoor te zorgen dat de personeelsformatie zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin zo is ingericht dat de taken adequaat en tegen een concurrerende prijs kunnen worden uitgevoerd. Anderzijds door te stimuleren dat elke medewerker in staat wordt gesteld om maximaal bij te dragen aan de realisering van de doelen van de organisatie. De maximale bijdrage wordt onder andere beïnvloed door capaciteiten, wensen en levensfase van de medewerker (Van der Heijden, Schalk, & Van Veldhoven, 2008). Door de economische herstructurering die zich de afgelopen decennia wereldwijd en ook in Nederland heeft voltrokken bestond (en bestaat) er binnen veel bedrijven en organisaties regelmatig behoefte om het personeelsbestand in te krimpen. Het ouderenbeleid binnen organisaties stond hierdoor vaak vooral in het teken van het faciliteren van vervroegde uittreding. Mede onder invloed van de maatschappelijke discussie over langer doorwerken en de voorgenomen stijging van de pensioenleeftijd groeit binnen organisaties geleidelijk het besef dat het van belang is om medewerkers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken te houden. Binnen de HR-praktijk kan een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds algemene personeelsinstrumenten die zijn gericht op het vergroten van de inzetbaarheid en de betrokkenheid van alle werknemers (o.a. scholing- en trainingsmogelijkheden, flexibele werkomstandigheden) en anderzijds leeftijdsgerelateerde personeelsinstrumenten die speciaal gericht zijn op het ontzien van ouderen (zoals extra verlof en taakverlichting). Van beide typen instrumenten wordt verwacht dat zij een bijdrage kunnen leveren aan het langer doorwerken van ouderen. Het eerste type instrument is gericht op het op peil houden van kennis en ervaring en het verbeteren van de balans tussen werk en privé. Werknemers houden hierdoor niet alleen hun menselijk kapitaal (arbeidsvermogen) op peil, maar ervaren hierdoor ook dat er in hen geïnvesteerd wordt. Dit verhoogt de motivatie en betrokkenheid en leidt tevens tot een geringere behoefte de organisatie te verlaten. Ontzieregeelingen verminderen de belasting van de oudere werknemers. Hierdoor blijft het arbeidsvermogen beter op peil en zijn ouderen, zo wordt verondersteld, langer in staat om aan het arbeidsproces deel te nemen (zie bijvoorbeeld: Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Herrbach, Mignonac, Vandenbergh, & Negrini, 2009; Kooij, 2010). In dit artikel gaan we voor een drietal personeelsinstrumenten – scholing, flexibele werkmogelijkheden en werktijdvermindering – na of die invloed hebben op de pensioenbeslissing van oudere werknemers.

Het stimuleren van scholing en levenslang leren is gebaseerd op het uitgangspunt dat training en scholing het menselijk kapitaal van de organisatie op peil houdt. Individuele werknemers zijn hierdoor niet alleen langer inzetbaar, maar ook meer gemotiveerd zich in te zetten voor de organisatie (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Taylor & Walker, 1998). In de praktijk wordt echter binnen organisaties

vaak minder geïnvesteerd in de scholing van oudere werknemers dan in die van jongere werknemers. De achterliggende veronderstelling is dat een investering in ouderen onvoldoende lonend is, omdat zij dichterbij de pensioendatum staan (Taylor, Brooke, & Di Biase, 2010; Taylor & Urwin, 2001). Tot nog toe is er maar weinig onderzoek verricht naar het effect van scholing en training op de pensioenbeslissing. De beschikbare studies doen echter vermoeden dat ouderen die de kans krijgen om nieuwe kennis en ervaring op te doen langer bij de organisatie werkzaam (willen) blijven (o.a. Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Herrbach et al., 2009). Net als in bovengenoemde studies bestuderen wij het effect van scholing op de pensioneringsbeslissing door middel van de door de werknemer gepercipiëerde trainings- en scholingsmogelijkheden binnen de organisatie.

Hypothese 2: Naarmate werknemers binnen de organisatie meer mogelijkheden zien voor training en scholing hebben zij een latere (geplande) pensioneringsleeftijd.

Wanneer aan oudere werknemers wordt gevraagd naar condities waaronder zij langer zouden willen doorwerken, staan flexibele werkarrangementen, mogelijkheden tot deeltijdwerk en extra verlof hoog genoteerd (o.a.: Patrickson, 2003; Phillipson, 2004; Van Loo, De Grip, & Montziaan, 2006). De balans werk-privé is een thema dat het afgelopen decennium sterk in de belangstelling stond. In een groot aantal cao's werden afspraken gemaakt over flexibele arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld thuiswerken) en verlofsoorten die te maken hebben met deze balans werk-privé (bijvoorbeeld calamiteitenverlof). Deze regelingen zijn gebaseerd op de gedachte dat werknemers die in hun werk meer vrijheid hebben om de balans tussen werk en privé flexibel vorm te geven, meer gemotiveerd zijn en minder geneigd het arbeidsproces te verlaten. Resultaten van studies die het effect van dergelijke arrangementen op de pensioenbeslissing in kaart proberen te brengen zijn niet eenduidig. Zo vonden Armstrong-Stassen en Ursel (2009: VS) en Herrbach et al. (2009: Frankrijk) geen samenhang tussen mogelijkheden tot flexibel werken in tijd en plaats en de (geplande) pensioneringsleeftijd. Bal, De Jong, Jansen en Bakker (2011: Nederland) vonden een dergelijke samenhang wel. Hun onderzoeksgroep was met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar beduidend jonger.

In dit artikel bestuderen wij het effect van flexibel werken in plaats en tijd met behulp van een samengesteld meetinstrument dat een beeld moet geven van de mate van flexibiliteit in het werk (zie ook tabel 1). Ten aanzien van flexibiliteit in het werk veronderstellen wij het volgende:

Hypothese 3: Naarmate werknemers meer mogelijkheden hebben tot flexibel werken in tijd en plaats kennen zij een latere (geplande) pensioneringsleeftijd.

In veel cao's zijn regelingen opgenomen die oudere werknemers de mogelijkheid bieden om gedeeltelijk uit te treden in aanloop naar een volledig pensioen. Voorbeelden van dergelijke regelingen zijn de regeling Partiële Arbeidsdeelname Senioren (PAS) bij de Rijksoverheid en de regeling Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO) in de onderwijssector. In welke mate dergelijke regelingen daad-

werkelijk tot langer doorwerken leiden is grotendeels onbekend (Greller & Stroh, 2003). Voor zover hiernaar onderzoek is gedaan, duiden de resultaten er niet op dat de regelingen leiden tot langer doorwerken. In een al wat oudere Amerikaanse studie onder werknemers van de Universiteit van North Carolina (Ghent, Allen, & Clark, 2001) bleek bijvoorbeeld dat degenen die van de mogelijkheid tot deeltijdpensioen gebruikmaakten gewoon fulltime zouden zijn doorgegaan als de deeltijdoptie niet had bestaan. In dit onderzoek gaan we na of er een verband bestaat tussen het gebruikmaken van een seniorenregeling of deeltijdpensioen en de (geplande) pensioneringsleeftijd. Gezien het feit dat de in het beleid verwachte effecten van deze regelingen niet stelselmatig worden ondersteund door de empirie wordt hiervoor geen hypothese geformuleerd.

In dit artikel bestuderen we de invloed van het *normatieve klimaat* rondom stoppen met werken op twee manieren. Allereerst door middel van de door de werknemer gepercipieerde praktijk rondom stoppen met werken. In de tweede plaats via de door de werknemer gepercipieerde steun van de direct-leidinggevende voor langer doorwerken.

Rondom het tijdstip van pensionering bestaan binnen de samenleving normen en verwachtingen (Settersten, 1998). Sommige van die normen zijn formeel vastgelegd in bijvoorbeeld de leeftijd waarop men toegang heeft tot een prepensioenregeling of de AOW. Niet alleen formele, maar ook informele normen zijn van invloed op hoe men zich gedraagt (Settersten & Hagestad, 1996). Uit de literatuur (Joulain, Mullet, Lecomte, & Prévost, 2000; McCann & Giles, 2003) komt naar voren dat er binnen organisaties vaak normen heersen over de leeftijd waarop mensen met pensioen behoren te gaan en dat werknemers geneigd zijn die normen te volgen. De leeftijdsverdeling binnen de organisatie of de afdeling kan een dergelijke functie hebben. Als er binnen een organisatie maar heel weinig ouderen werkzaam zijn, kan dat de besluitvorming rondom stoppen met werken beïnvloeden (Lawrence, 1996). Als binnen de organisatie vrijwel iedereen met vroegpensioen gaat, zal de werknemer zelf ook meer geneigd zijn om vervroegd te stoppen.

Hypothese 4: Werknemers hebben een lagere (geplande) pensioneringsleeftijd als binnen hun organisatie vrijwel iedereen met vroegpensioen gaat.

Een andere relevante factor binnen het normatieve klimaat is de attitude van de direct-leidinggevende. De leidinggevende fungeert als schakel tussen de doelen van de organisatie en de praktijk op de werkvloer. Er zijn aanwijzingen dat leidinggevendenden erg op de achtergrond blijven in de besluitvorming rondom pensionering van hun medewerkers, en dat zij zich zeer terughoudend opstellen met betrekking tot langer doorwerken (Henkens, Van Solinge, & Cozijnsen, 2009). Dit is interessant, aangezien voor oudere werknemers zélf een verzoek van de leidinggevende om langer door te werken wel degelijk een stimulans is om uitstel te overwegen. Maar liefst een derde van de uitgetreden werknemers in het NIDI Werk en Pensioen Panel geeft aan dat men een jaar langer zou zijn doorgegaan als de werkgever dat had gevraagd (Henkens, Van Dalen, & Van Solinge, 2009). Hoewel de direct-leidinggevende over het algemeen niet doorslaggevend is, kan zijn of

haar houding wel van invloed zijn op het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken (Armstrong-Stassen, 1994; Vecchio, 1993). In dit onderzoek gaan we de invloed van de houding van de leidinggevende na via diens door de werknemer gepercipieerde steun voor langer doorwerken.

Hypothese 5: Werknemers hebben een hogere (geplande) pensioneringsleeftijd als zij het idee hebben dat hun direct-leidinggevende langer doorwerken ondersteunt.

3. Methode

3.1. Data en onderzoeksgroep

De gegevens zijn afkomstig uit een longitudinaal onderzoek naar uittredegedrag van werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam bij diverse werkmaatschappijen en bedrijfsonderdelen van Unilever Nederland BV, VendexKBB (thans Maxeda) en IBM, alsmede personen werkzaam bij de Nederlandse Rijksoverheid. Het onderzoek kent twee meetmomenten. In 2001 werden alle werknemers van 50 jaar² en ouder benaderd (N = 3.900). Het aantal personen dat de vragenlijst retour zond bedroeg 2.406 (respons: 62%). De deelnemers aan dit onderzoek werd gevraagd naar plannen met betrekking tot het tijdstip van pensionering en de gewenste vorm van uittreden. Naast demografische achtergrondinformatie van de werknemer, is informatie verzameld over de werksituatie en de werkbeleving, de gezondheid, de financiële situatie. In 2006/2007 werd een vervolgstudie uitgevoerd onder de deelnemers van het onderzoek in 2001. In totaal werden 2.240 vragenlijsten verzonden. Een aantal deelnemers uit de eerste ronde kon niet meer worden benaderd vanwege bedrijfsovername (N = 116) of overlijden (N = 45).³ Het aantal geretourneerde en min of meer volledig ingevulde vragenlijsten bedroeg 1.678 (respons 75%). Het panelkarakter van de gegevens maakt het mogelijk om de werknemers te volgen in het proces van uittreding uit arbeid (Henkens, Van Dalen, & Van Solinge, 2009). De hier gepresenteerde analyses hebben betrekking op de 1.611 respondenten die ten tijde van de het eerste onderzoek 50 t/m 59 jaar waren. De onderzoeksgroep bestaat voor het merendeel (74%) uit mannen; 26 procent is vrouw. De ondervertegenwoordiging van vrouwen is daarmee iets groter dan gangbaar voor deze leeftijdsgroep. Volgens gegevens van het CBS was in 2006 34 procent van de werkzame beroepsbevolking in de leeftijd 55-65 jaar in Nederland van het vrouwelijk geslacht (bron: CBS Statline). Bij aanvang van het onderzoek in 2001 waren de deelnemers 50 tot 60 jaar oud, de gemiddelde leeftijd bedroeg 53,9 jaar.

3.2. Meetinstrumenten

Geplande en feitelijke pensioenleeftijd – In het onderzoek in 2001 is de oudere werknemers, die op dat moment 50 jaar of ouder waren, gevraagd naar hun pensioenplannen. Hun is onder andere gevraagd op welke leeftijd men van plan was te stoppen met werken. In het onderzoek van 2007 is aan de deelnemers gevraagd of zij in de periode tussen de twee onderzoeken gebruik hebben gemaakt van een

regeling voor (vervroegde) pensionering, en zo ja in welk jaar en welke maand. Op basis van deze informatie kon de pensioneringsleeftijd worden vastgesteld.

Werk- en organisatiecontext – Alle werk- en organisatiekenmerken zijn gemeten in de eerste onderzoeksrunde. In de modellen wordt gecontroleerd voor demografische kenmerken (geslacht en leeftijd) en sociaaleconomische hulpbronnen (inkomen, replacement rate, vermogen en partnerstatus). De gebruikte meetinstrumenten worden beschreven in tabel 1.

Tabel 1 Beschrijving van de belangrijkste verklarende variabelen

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- metrische eigenschap- pen
Leeftijd	53,9	2,5	Leeftijd ten tijde van eerste ronde in 2001		
Geslacht	0,7	0,4	Dummy 1 = man		
Huishoud- inkomen (t1)	3,2	1,4	Som van het netto jaarinkomen van de oudere werknemer en de eventuele partner (in € gedeeld door 1.000). Range: 0,73-11,84	Inkomensgegevens van de werknemer zijn verstrekt door de salarisadministratie van de betreffende bedrijven. Inkomensgegevens partner zijn afkomstig uit de partnervragenlijst	n.v.t.
Vermogen (t1)	4,3	1,6	Range: 1 (< 5.000) tot 7 (> 500.000)	Schatting van omvang van het totale vermogen (eigen huis, spaargeld, aandelen etc. minus schulden/hypotheek) door de respondent. Antwoordcategorieën lopend van 1 = minder dan 5.000 euro tot 3 tot 7 = meer dan 500.000 euro	n.v.t.
Replace- ment rate	59,5	11,9	Continue variabele lopend van 40 tot 80 procent	Percentage van het netto maandsalaris dat men ontvangt na vervroegde uittreding op 60-jarige leeftijd (verkregen via de salarisadministratie van de deelnemende bedrijven)	n.v.t.
Gezond- heidssitua- tie (t1)	4,1	0,8	Range: 1 (erg slecht) tot 5 (erg goed)	Hoe is het in het algemeen met uw gezondheid? Antwoordcategorieën lopend van 1 = erg goed tot 5 = erg slecht (omgekeerd gecodeerd)	n.v.t.
Partnersta- tus (t1)			Dummy Met partner = 1	Op basis van een combinatie van gegevens over burgerlijke staat en huishoudensituatie	
Fysiek zwaar werk (t1)	0,2	0,4	Dummy 1 = ja (indien score 1 of 2 op één van beide items)	Items: 'Mijn werk is lichamelijk zwaar.' 'Ik moet vaak in slechte werkomstandigheden (stank, kou etc.) werken.' 5 antwoordcategorieën lopend van 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens	n.v.t.

Tabel 1 (Vervolg)

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psycho- metrische eigenschap- pen
Werkdruk (tl)	3,1	0,9	Schaal op basis van 3 items. Schaal loopt van 1 (heel weinig werkdruk) tot 5 (heel veel werkdruk)	Items: 'De hoeveelheid werk is soms te groot om alles goed te kunnen doen.' 'Ik moet vaak op mijn tenen lopen om alles goed te kunnen doen.' 'Soms is de werkdruk zo hoog dat dit tot spanningen leidt.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens (omgekeerd gecodeerd)	Alpha = 0,75
Onregelmatig werk (tl)	0,09	0,3	Dummy 1 = ja (indien 'ja' op één van beide items)	Vragen: 'Werkt u in ploegendienst?' 'Werkt u (regelmatig) 's avonds of 's nachts?' Antwoordcategorieën: 1 = nee, 2 = ja	n.v.t.
Uitdaging (tl)	3,3	0,9	Schaal op basis van 3 items. Schaal loopt van 1 (heel weinig uitdaging) tot 5 (heel veel uitdaging)	Items: 'Het werk dat ik doe biedt de laatste jaren weinig uitdaging.' 'Mijn werk bevat veel uitdagende taken.' 'Het werk dat ik doe is de laatste jaren routine geworden.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens	Alpha = 0,76
Groeimogelijkheden (tl)	2,4	0,8	Schaal op basis van 3 items. Schaal loopt van 1 (heel weinig groei) tot 5 (heel veel groei)	Items: 'Mijn werk biedt goede promotiekansen.' 'Mijn werk biedt weinig groeimogelijkheden meer.' 'Eigenlijk kan ik in mijn werk nauwelijks nog vooruitkomen.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens	Alpha = 0,63
Werkplaats/werktijd-flexibiliteit	2,5	2,0	Schaal op basis van 4 items. Schaal loopt van 0 (heel weinig flexibiliteit) tot 10 (heel veel flexibiliteit)	Vragen: 'Kunt u als u dat wilt gemakkelijk [1] later beginnen of eerder weggaan, [2] thuis werken/telewerken? (ja/nee);[3] Hoe flexibel bent u in uw werk als zich onverwachte familieomstandigheden (bijv. zieke echtgenoot of ouder) voordoen?' 4 antwoordcategorieën: 1 = erg flexibel tot 4 = helemaal niet flexibel. [4] 'Als ik een paar vrije dagen wil opnemen, moet ik dat lang van tevoren regelen.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens (omgekeerd gecodeerd)	Alpha = 0,63

Tabel 1 (Vervolg)

	M	SD	Codering	Vraagstelling	Psychometrische eigenschappen
Gebruik seniorenregeling	0,12	0,3	Dummy 1 = maakt gebruik van regeling	Maakt u gebruik van een regeling of mogelijkheid voor werktijdvermindering (een seniorenregeling). 3 antwoordcategorieën: 1 = ja, 2 = nee, maar dat ben ik in de toekomst wel van plan, 3 = nee, en dat ben ik in de toekomst ook niet van plan	n.v.t.
Gepercipieerde scholingsmogelijkheden	2,3	0,9	1 vraag (range 1-5), hogere scores duiden op meer scholings- en trainingsmogelijkheden	Item: 'Als je in deze organisatie extra scholing wilt, kan dat altijd geregeld worden.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens (omgekeerd gecodeerd)	n.v.t.
Pensioengedrag collega's	2,8	1,0	1 vraag (range 1-5), hogere scores duiden op sterkere neiging tot vervroegd uittreden binnen de organisatie	Item: 'Al mijn collega's stoppen vervroegd met werken.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens (omgekeerd gecodeerd)	n.v.t.
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	3,3	0,7	Schaal op basis van 2 vragen. Schaal loopt van 1 (weinig steun) tot 5 (veel steun)	Vragen:[1] 'Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u tot uw 65ste zou doorwerken?' 5 antwoordcategorieën: 1 = heel vervelend tot 5 = heel prettig. [2] 'Mijn leidinggevende zou het waarschijnlijk prima vinden als ik tot mijn 65ste zou doorwerken.' 5 antwoordcategorieën: 1 = helemaal mee eens tot 5 = helemaal mee oneens (omgekeerd gecodeerd)	Alpha = 0,69

3.3. Analyses

Om de mogelijke relatie tussen werkkenmerken en organisatiecontext en de (geplande) pensioneringsleeftijd na te gaan zijn verschillende multivariate analyses uitgevoerd. De relatie tussen de werkcontext en de geplande pensioneringsleeftijd (pensioen*intentie*) is nagegaan met behulp van regressieanalyse. Om na te gaan of de werkcontext ook samenhangt met de daadwerkelijke pensioneringsleeftijd (feitelijk pensioen*gedrag*) is gebruikgemaakt van een Cox proportional hazard regressiemodel. Dit is een vorm van survivalanalyse, waarbij de bijdrage van predictoren op de timing van een 'event' of gebeurtenis wordt gemodelleerd. Traditioneel worden dergelijke modellen vaak gebruikt in epidemiologisch onderzoek naar ziekten of sterfte, maar de methode kan ook worden toegepast op andere 'events', zoals trouwen of in dit geval met pensioen gaan (Mills, 2010). Een veelvoorkomend verschijnsel in dit type onderzoek is dat niet alle proefperso-

nen of respondenten een event hebben meegemaakt voordat het onderzoek sluit. Dit heet censoring. In de modelberekeningen wordt voor deze personen vastgesteld dat het event op dat tijdstip nog niet heeft plaatsgevonden. De afhankelijke variabele in dit onderzoek is de duur tussen leeftijd 50 en het moment van (vervroegde) uittreding (in jaren). Voor personen die tussen het eerste (in 2001) en het tweede meetmoment (in 2007) nog niet (vervroegd) zijn uitgetreden is geanalyseerd dat men nog niet is uitgetreden op de leeftijd ten tijde van het tweede meetmoment in 2006/2007.

4. Resultaten

Onder de oudere werknemers in het onderzoek bestond een duidelijke voorkeur voor vervroegde pensionering. De gemiddelde geplande pensioneringsleeftijd in 2001 lag op 60,2 jaar. Slechts een klein deel van de werknemers was in 2001 van plan om door te werken tot 65 jaar. Zes op de tien oudere werknemers ging met (vervroegd) pensioen tussen 2001 en 2007.

De resultaten van de multivariate analyses zijn te vinden in tabel 2. Het eerste deel heeft betrekking op de pensioenintentie, het tweede deel op het feitelijke pensioneringsgedrag.

Pensioenintentie – In de kolommen 2 en 3 van tabel 2 zijn de resultaten te vinden van het OLS-regressiemodel ter verklaring van de geplande pensioneringsleeftijd, ook wel kortweg aangeduid met pensioenintentie. De variabelen waar het in het verklaringsmodel om draait zijn de werk- en organisatiekenmerken (het organisatiebeleid en -klimaat rondom langer langer doorwerken).

Wat betreft de werkkenmerken veronderstelden wij dat belastende aspecten van het werk samengaan met een lagere geplande pensioneringsleeftijd (hypothese 1a) en dat belonende aspecten het omgekeerde effect hebben (hypothese 1b). De resultaten van de analyses lijken deze hypothesen voor een belangrijk deel te ondersteunen. De twee belonende aspecten (uitdaging en groeimogelijkheden) vertonen allebei een significante samenhang met de pensioenintentie. Naarmate het werk in de ogen van de werknemer meer mogelijkheden biedt om te groeien en meer uitdagingen kent, zijn werknemers van plan om later te stoppen met werken. Echter, van de in het model opgenomen belastende werkkenmerken vertoont alleen werkdruk een significante samenhang met de pensioenintentie: naarmate werknemers meer werkdruk ervaren, zijn zij van plan eerder te stoppen met werken. De fysieke zwaarte van het werk en het al dan niet onregelmatig werken lijken in dit kader minder relevant.

Wat betreft de organisatiekenmerken wordt een onderscheid gemaakt tussen op ouderen gericht HR-beleid en het normatieve klimaat in de organisatie. Voor een drietal personeelsinstrumenten – scholing, flexibele werkmogelijkheden en werktijdvermindering – gingen we na of die invloed hebben op de pensioenbeslissing van oudere werknemers.

Tabel 2 Model ter verklaring van pensioenintentie en –gedrag

	Pensioenintentie ^a OLS regressiemodel		Pensioengedrag ^b Cox PH-model	
	coëf	SE	hazard ratio	SE
Intercept	40,74			
Leeftijd	0,455	0,04		
Geslacht (man = 1)	0,020	0,15	0,865	0,12
Werkenmerken				
<i>Belastende aspecten van het werk</i>				
Fysiek zwaar werk	0,078	0,14	1,093	0,09
Werkdruk	-0,276	**	1,051	0,03
Onregelmatig werk	-0,253	0,30	0,981	0,11
<i>Belonende aspecten van het werk</i>				
Uitdaging	0,340	**	0,896	**
Groeimogelijkheden	0,150	*	0,950	0,04
Organisatiekenmerken				
<i>Op ouderen gericht HR-beleid</i>				
Gepercipieerde scholingsmogelijkheden	0,003	0,07	0,962	0,03
Werkplaats/tijd-flexibiliteit	-0,063	*	1,010	0,02
Gebruik seniorenregeling	-0,055	**	1,082	0,07
<i>Normatieve klimaat</i>				
Pensioengedrag collega's	-0,173	**	1,027	0,03
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	0,336	**	0,860	**
Hulpbronnen				
Huishoudinkomen	-0,068	0,04	0,959	0,03
Vermogen	-0,191	**	1,049	*
Replacement rate	-0,086	**	1,009	0,01
Gezondheid	0,202	**	0,890	**
Partnerstatus (met partner = 1)	-0,519	**	1,127	0,10
N	1611		1609	
R ²	0,27			
F	47,73	**		
Wald Chi-square			176,18	**

a Uittredingsintentie: de geplande leeftijd van uittreden – hogere scores duiden erop dat werknemer meer geneigd is om langer door te werken.

b Uittredingsgedrag: de kans om te stoppen met werken (de duur tussen leeftijd 50 en het moment van (vervroegde) uittreding in jaren. Personen die tussen het eerste (in 2001) en tweede meetmoment (in 2007) nog niet zijn uitgetreden worden behandeld als rechts gecensoreerd.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Uit de analyses blijkt dat het gebruik van seniorenregelingen significant samenhangt met de pensioenintentie. Werknemers die in 2001 deelnamen aan een seni-

orenregeling voor werktijdvermindering hebben een lagere geplande pensioensleeftijd (hypothese 4b). Zij zijn duidelijk van plan eerder geheel te stoppen met werken.

De hypothese dat werknemers die binnen de organisatie meer mogelijkheden zien voor training en scholing, van plan zijn langer door te werken (hypothese 2) wordt niet ondersteund. Wel werd een relatie gevonden met de mate van flexibiliteit. De richting van het verband is echte tegenovergesteld aan de verwachting (zie hypothese 3). Naarmate werknemers meer mogelijkheden hebben om hun werktijd in zekere mate vrij in te delen of de optie bezitten om bij tijd en wijle thuis te werken, zijn zij minder geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft minder vrijheidsgraden kennen in hun werk.

Het normatieve klimaat rondom pensionering is onderzocht aan de hand van twee kenmerken: de mate waarin collega's met vervroegd pensioen gaan en de steun voor langer doorwerken door de direct-leidinggevende. Beide aspecten blijken van invloed op de pensioenintentie van de werknemer. Binnen organisaties waarin slechts weinigen doorwerken tot hun 65^{ste} geven werknemers zelf ook vaker aan van langer doorwerken te zullen afzien (hypothese 4). Werknemers die het idee hebben dat de direct-leidinggevende langer doorwerken ondersteunt, hebben een hogere geplande pensioensleeftijd (hypothese 5). Zij lijken dus minder geneigd om vroeg te stoppen. Er dient hierbij overigens direct te worden aangetekend dat slechts 9 procent van de ondervraagden de attitude van de eigen leidinggevende ten aanzien van langer doorwerken als bijzonder positief ervaart. De meeste werknemers ervaren de houding van de baas als onverschillig.

In het model zijn persoonlijke hulpbronnen van de werknemer opgenomen als controlevariabelen. De resultaten komen overeen met bevindingen van eerder onderzoek op dit terrein en duiden op het belang van sociale (de partner) en economische hulpbronnen (vermogen) en gezondheid bij de pensioenplanning. Werknemers met een partner zijn van plan eerder te stoppen dan mensen zonder partner. De belangstelling voor langer doorwerken is minder groot naarmate het uitkeringspercentage bij vervroegd uittreden (de replacement rate) hoger is en naarmate de werknemer (en diens partner) meer vermogend zijn. Gezonde werknemers ten slotte zijn minder geneigd vervroegd te stoppen.

Pensioengedrag – De resultaten in de kolommen 4 en 5 hebben betrekking op de feitelijke timing van de pensionering. De gepresenteerde cijfers zijn hazard rates. Een hazard ratio van 0,896 voor uitdaging betekent dat, onder constanthouding van alle overige factoren, een toename van 1 eenheid op de schaal voor uitdaging de kans op pensionering verlaagt met 10,4 procent (1-0,896). Een hazard ratio van 1,049 betekent dat de kans op pensionering toeneemt met 4,9 procent voor iedere hogere vermogensklasse.

Wanneer we de resultaten voor pensioengedrag vergelijken met de eerder besproken resultaten voor de pensioenintentie, dan komt direct een aantal overeenkomsten naar voren, maar ook opmerkelijke verschillen. Het meest opvallende resultaat is de geringe invloed van de aspecten van het werk op het feitelijke pensioene-

ringsgedrag (hypothese 1a-b). Waar groeimogelijkheden en een geringe werkdruk samenhangen met een lage geplande pensioneringsleeftijd, vinden we dit niet terug bij de analyse van het uittredingsgedrag. Alleen van uitdagend werk lijkt een prikkel uit te gaan om de uittrede nog even uit te stellen. Geen van de drie onderzochte aspecten van het organisatiebeleid hangen samen met uittredingsgedrag (hypothese 2-3). Ook deelname aan een seniorenregeling die werktijdvermindering mogelijk maakt, die nog wel een rol speelde bij de pensioenintentie, hangt niet samen met pensioengedrag.

Het normatieve klimaat rondom pensionering speelt bij de feitelijke uittreding duidelijk wel een rol. De houding van de direct-leidinggevende is van invloed op de feitelijke timing van de pensionering. Hoe groter de steun vanuit de leidinggevende om langer door te werken, des te geringer de uittredingskans (hypothese 5). Het pensioneringgedrag van collega's dat nog wel een rol speelde bij de pensioenintentie, lijkt geen effect te hebben op het feitelijk gedrag. Binnen organisaties waarin slechts weinigen doorwerken tot hun 65^{ste}, stoppen werknemers niet eerder dan in organisaties waar doorwerken meer gebruikelijk is (hypothese 4).

De resultaten laten verder zien dat de kans op uittreden tussen 2001 en 2007 kleiner is naarmate de gezondheid beter is. Voor vermogen geldt het omgekeerde; mensen met veel vermogen treden eerder uit. Dit zou erop kunnen duiden dat vermogen deels wordt ingezet om eerder stoppen mogelijk te maken.

Van de hedendaagse werkgever wordt veel verwacht wanneer het gaat om de bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen. Om wat meer inzicht te krijgen in de prikkel die uit zou kunnen gaan van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, hebben we een eenvoudige scenarioanalyse uitgevoerd waarin we zijn nagegaan wat we, tegen de achtergrond van de ten tijde van het onderzoek geldende omstandigheden, mogen verwachten van een arbeidsomgeving die langer doorwerken maximaal ondersteunt. Tabel 3 geeft een idee van hoeveel jaar uitstel van uittreden mogelijk is in een situatie waarin leidinggevendens werkelijk positief staan ten opzichte van langer doorwerken. We schatten daarbij de geplande pensioneringsleeftijd op basis van het regressiemodel gepresenteerd in tabel 2. De modelberekening laat zien dat in reactie op een baas die positief staat ten opzichte van langer doorwerken een uitstel van (geplande) pensionering van circa 0,6 jaar mogelijk is. Een – zij het minder grote – stimulans gaat ook uit van collega's die langer doorwerken. De tabel laat zien dat bij een aantrekkelijke werkomgeving in termen van uitdagend werk en een lage werkdruk ruim een half jaar uitstel van pensionering denkbaar is. In een extreem scenario waarbij van alle factoren een maximale prikkel uitgaat om langer door te werken stellen we een uitstel van de geplande pensioendatum vast van bijna anderhalf jaar.

Aanvullende analyses (tabel 4) maken duidelijk dat er een aanzienlijke discrepantie kan liggen tussen pensioenplannen en -gedrag. Ruim veertig procent van de werknemers is eerder gestopt dan gepland. Gemiddeld is sprake van een vervroeging in de orde van 2 jaar. Dit weerspiegelt het klimaat in de onderzochte organi-

Tabel 3 *De marges van beleid op de werkvloer, effecten op geplande uittredeleeftijd*

Positief scenario	Winst in arbeidsjaren
<i>Actoren op het werk</i>	
Baas staat positief tegenover langer doorwerken	+0,6
Collega's werken ook allemaal door	+0,4
<i>Werksituatie</i>	
Werk is zeer uitdagend	+0,6
Lage werkdruk	+0,5
<i>Totaal effect</i>	+1,3

NB Gemiddelde gewenste pensioenleeftijd bedraagt in het model 60,2 jaar.

saties waar in de onderzochte periode diverse extra mogelijkheden om vervroegd te stoppen werden geschapen. Een belangrijke vaststelling is dat meer dan een kwart van de uitgetreden werknemers aangaf onvrijwillig met werken te zijn gestopt. Druk vanuit de werkgever en/of collega's was daarbij de meest genoemde reden. De bevinding dat veel individuele kenmerken die wel van belang waren om verschillen in pensioensintenties te begrijpen, niet relevant zijn gebleken bij de verklaring van pensioneringsgedrag doen vermoeden dat in de achter ons liggende periode in de meeste onderzochte organisaties vervroegd pensioen werd geïmplementeerd 'zonder aanzien des persoons'.

5. Discussie

Inzicht in de krachten die oudere werknemers aan- dan wel ontmoedigen om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt is van groot belang voor overheden en arbeidsorganisaties die zich proactief willen richten op de uitdagingen van een krimpend en vergrijzend arbeidslegioen. De resultaten van deze studie suggereren dat oudere werknemers waar het langer doorwerken betreft gevoelig zijn voor de heersende normen binnen organisaties en voor de sociale waardering of afkeuring verbonden aan langer werken van hun collega's en direct-leidinggevende. Een klimaat dat doorwerken tot op gevorderde leeftijd ondersteunt lijkt een krachtig instrument bij het terugdringen van vervroegde uittreding. Zo'n klimaat is echter allerm minst vanzelfsprekend. Recente onderzoeken laten zien dat er bij werkgevers wel een geleidelijk toenemend draagvlak is om ouderen te behouden voor de arbeidsmarkt. Toch worden ouderen in de overgrote meerderheid van organisaties niet aangemoedigd om tot 65 jaar te blijven werken (Conen et al., 2009; Conen et al., 2011). Hoe de arbeidsdeelname op hoge leeftijd zich in de nabije toekomst zal ontwikkelen zal mede afhangen van de vrijheidsgraden die de toekomstige oudere werknemer binnen zijn arbeidsorganisatie ervaart om langer door te werken. In deze studie zijn zowel de pensioenplannen als het uiteindelijk pensioengedrag van de oudere werknemers in kaart gebracht. Onze bevindingen doen vermoeden dat werknemers veel minder invloed hebben op de timing van de pen-

Tabel 4 *Aanvullende beschrijvende resultaten voor pensioenintentie en -gedrag*

		N
Geplande leeftijd stoppen met werken in 2001 (gemiddeld)	60,2 jaar	1.611
Aandeel dat (vervroegd) is uitgetreden tussen 2001 en 2007 (%)	59	952
Aandeel dat aangeeft (deels) onvrijwillig te zijn uitgetreden (als % van alle uitgetreden)	28	298
Reden waarom de uittrede (deels) onvrijwillig was (%) *		
- Druk vanuit werkgever/collega's	68	204
- Gezondheid van de werknemer	24	71
- Gezondheid van de partner	5	14
<i>Pensioengedrag gerelateerd aan pensioenintentie in 2001 (%)</i>		
Eerder gestopt dan gepland	43	663
Gestopt op geplande leeftijd	13	201
Later gestopt dan gepland/werkzaam maar ouder dan geplande stopleeftijd	10	154
Nog werkzaam, jonger dan geplande stopleeftijd	34	525
Totaal	100	1.543
<i>Discrepancie tussen geplande en daadwerkelijke uittredeleeftijd (gemiddeld) van degenen die zijn uitgetreden</i>		
- Alle uitgetreden	2 jaar	
- Onvrijwillig uitgetreden vanwege druk uit organisatie	2,9 jaar	

* Meer dan één reden toegestaan, hierdoor tellen percentages niet op tot 100.

sionering dan wel eens wordt aangenomen en dat ook de keuzeruimte met betrekking tot langer doorwerken in een organisatie in veel gevallen beperkt is. Het belang van sociale prikkels blijkt ook uit de bevinding dat degenen die met een partner samenleven meer belangstelling hebben voor een vroege pensionering. Eerder onderzoek wees uit dat de partners van oudere werknemers in de meeste gevallen een vroege pensionering aanmoedigen (Henkens, 1999).

Naast het sociale klimaat, thuis of in de organisatie, blijkt het hebben van uitdagend werk in een context die een niet te groot beroep doet op de mentale spankracht van de werknemer een belangrijke stimulans om langer door te willen werken. Opmerkelijk is dat we geen verband vonden tussen fysiek zwaar werk en de wens om vroeg te stoppen met werken. Hoewel selectie, als gevolg van het feit dat mensen met zwaar werk mogelijk al vroeger het arbeidsproces hebben verlaten als gevolg van arbeidsongeschiktheid en derhalve niet in ons onderzoek vertegenwoordigd zijn, een rol kan spelen, suggereren deze resultaten ook dat zwaar werk bij de pensioenbeslissing niet zo'n overheersende rol speelt als in de recente discussies rondom de pensioenleeftijd wel eens werd gesteld.

In dit artikel zijn we ook nagegaan hoe seniorenregelingen zoals die in menige cao zijn geregeld, pensionering beïnvloeden. Wij vonden dat oudere werknemers die van een seniorenregeling voor werktijdvermindering gebruikmaken een sterkere

voorkeur hebben voor een vroegere pensioenleeftijd dan personen die er geen gebruik van maken. Eerder onderzoek in de Verenigde Staten van Ghent et al. (2001) wees ook al in deze richting. Een mogelijke verklaring is dat vooral personen met een voorkeur voor vervroegde uittreding gebruikmaken van deze regelingen. Personen die (nog) niet in aanmerking komen voor volledige uittreding maken gebruik van deze regelingen om de werktijd alvast terug te brengen. Verder kennen veel van de seniorenregelingen een lage instapleeftijd (midden 50). Hierdoor kan reeds jaren voor het voltijdpensioen een andere balans tussen werktijd en vrije tijd ontstaan, waarbij werk niet langer de hoofdrol speelt. Door positieve ervaringen met vrijetijdsbesteding kan de kosten-batenafweging van stoppen met werken een andere uitkomst krijgen. Dat seniorenregelingen ouderen niet aanzetten tot langer werken staat in schril contrast met de oorspronkelijke doelstelling van dit type regelingen, die juist zijn ontworpen met als oogmerk de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. De bevinding dat werknemers met veel mogelijkheden tot flexibel werken geneigd zijn eerder te stoppen sluit hier enigszins op aan.

Het grootschalige panelonderzoek naar pensionering waarvan in dit artikel verslag wordt gedaan kent ook zijn beperkingen. In de eerste plaats de generaliseerbaarheid van de conclusies. Door de wijze van dataverzameling bij een beperkt aantal grote organisaties is de steekproef niet zonder meer representatief te beschouwen voor de totale populatie oudere werknemers in Nederland. In hoeverre de resultaten ook van toepassing zijn op personen werkzaam in andere arbeidsmarktsectoren (zoals zorg en onderwijs) en zelfstandigen is een punt van nader onderzoek. Een tweede kanttekening valt te maken bij de gebruikte meetinstrumenten. Verschillende schalen bevatten slechts een beperkt aantal items, wat de betrouwbaarheid van de schalen vermindert. Ook is in deze studie slechts een beperkt aantal HR-instrumenten bestudeerd. Weliswaar gaat het om instrumenten die veelvuldig worden toegepast in het kader van het ouderen- of levensfasebewust personeelsbeleid, maar het relevante HR-instrumentarium is echter veel breder. Het omvat ook beleid rondom gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Mede ter evaluatie van de effectiviteit van deze instrumenten is het interessant om in toekomstig onderzoek naar de invloed van organisatiebeleid op uittredebeslissingen van individuele werknemers een breder spectrum van beleidsinstrumenten te bestuderen, zoals instrumenten gericht op mobiliteit, demotie en gezondheid.

Voor toekomstig onderzoek verdient het ook aanbeveling om informatie over hoe het werk door individuele werknemers wordt ervaren, aan te vullen met meer objectieve informatie over werk- en organisatiekenmerken. De subjectieve beoordeling door de respondent van bijvoorbeeld zijn/haar werk als 'fysiek zwaar' loopt niet noodzakelijkerwijze parallel met de beoordeling van de zwaarte van het werk door een ergonomo of arbeidsdeskundige. In hoeverre meer objectieve maten leiden tot andere uitkomsten is een belangrijke vraag voor vervolgonderzoek.

Het succes van een beleid gericht op een later pensioen is van veel factoren en actoren afhankelijk. De uitkomst van de afwegingen die werknemers maken staat

mede onder invloed van de financiële positie en de mogelijkheden en onzekerheden die de voor hen geldende pensioenregelingen bieden. Of en hoe mensen langer zullen gaan werken is echter ook afhankelijk van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, waar werkgevers al dan niet besluiten om ouderen in dienst te nemen, maar ook om ouderen al dan niet in dienst te houden. Ons onderzoek laat zien dat – in elk geval in het recente verleden – werkgevers een sterk remmende werking kunnen hebben op de ambities van werknemers om langer door te werken. De analyses in dit artikel doen echter ook vermoeden dat binnen organisaties een actief beleid ter behoud van de oudere werknemers al snel een flinke winst in arbeidsjaren kan genereren. Of en in welke mate dit ook gerealiseerd zal worden zal de nabije toekomst leren.

Praktijkbox:

Het onderzoek maakt duidelijk dat:

- uitdagend werk een belangrijkere impuls vormt voor langer werken dan het verminderen van belasting en meer keuzevrijheid in werktijden.
- werknemers die het idee hebben dat uitstel van het moment van uitsteden door hun leidinggevende wordt gewaardeerd, van plan zijn *later* te stoppen met werken dan degenen die het idee hebben dat het de leidinggevende onverschillig laat. Dat laatste is juist de realiteit voor velen. Als leidinggevendenden zich meer bewust zouden zijn van de rol die zij spelen in het besluitvormingsproces rondom pensionering kan een substantiële winst in arbeidsjaren worden geboekt.
- stimuleren van deelname aan seniorenregelingen ertoe kan leiden dat mensen op relatief jonge leeftijd (midden 50) gaan wennen aan een leven waarin werk niet meer de hoofdrol speelt, en zodoende kan aanzetten tot vroege pensionering.

Noten

- 1 De informatie over de werkkenmerken is via de werknemer verkregen. Het betreft dus geen objectief vastgestelde kenmerken van het werk.
- 2 Bij de Rijksoverheid werd een random sample getrokken uit de populatie werknemers van 50 jaar en ouder.
- 3 De sterfte in de onderzoeksgroep is vergelijkbaar met landelijke cijfers. In de periode 2001-2006 was de sterftetekans onder de mannelijke bevolking tussen 50 en 64 jaar ongeveer 2,5% (eigen berekening op basis van CBS-gegevens).

Literatuur

Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51, 643-655.

- Anderson, K. H., Burkhauser, R. V., & Quinn, J. F. (1986). Do retirement dreams come true? The effect of unanticipated events on retirement plans. *Industrial and Labour Relations Review*, 39, 518-526.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 597-621.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bal, P. M., De Jong, S. B., Jansen, G. W., & Bakker, A. B. (2011). Motivating Employees to Work beyond Retirement: A Multi-Level Study of the Role of I-deals and Unit Climate. *Journal of Management Studies* (accepted article online).
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2007). Examining retirement from a multi-level perspective. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and Work in the 21st Century* (pp. 277-302): Erlbaum, Lawrence Associates, Inc.
- Blekesaune, M., & Solem, P. E. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27, 3-30.
- Conen, W., Van Dalen, H. P., & Henkens, K. (2009). Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd. *Demos, bulletin over bevolking en samenleving*, 25 (8), 1-4.
- Conen, W. S., Henkens, K., & Schippers, J. J. (2011). Are employers changing their behavior toward older workers? An analysis of employers' surveys 2000-2009. *Journal of Aging & Social Policy*, 23, 1-18.
- De Beer, P. (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Vroom, B. (2004). The shift from early to late exit: Changing institutional conditions and individual preferences. The case of the Netherlands. In T. Maltby & B. de Vroom & M. L. Mirabile & E. Overbye (Eds.), *Ageing and the transition to retirement. A comparative analysis of European welfare states* (pp. 120-154). Aldershot: Ashgate.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Estryn-Behar, M., Van der Heijden, B. I. J. M., Fry, C., & Hasselhorn, H. M. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing research*, 59, 166-177.
- Ghent, L. S., Allen, S. G., & Clark, R. L. (2001). The Impact of a New Phased Retirement Option on Faculty Retirement Decisions. *Research on Aging*, 23, 671-693.
- Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2003). Extending working lives: Are current approaches tools or talismans? In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement. Reasons, Processes and Results* (pp. 115-135). New York: Springer.
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B, 63-74.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands. *Research on Aging*, 19, 139-173.
- Henkens, K., Van Dalen, H., & Van Solinge, H. (2009). *De vervagende grens tussen werk en pensioen; over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Amsterdam: KNAW Press.
- Henkens, K., Van Solinge, H., & Cozijnsen, R. (2009). Let Go or Retain? A Comparative Study of the Attitudes of Business Students and Managers about the Retirement of Older Workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 1562-1588.

- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C., & Negrini, A. (2009). Perceived HRM practices, organizational commitment, and voluntary early retirement among late-career managers. *Human Resource Management*, 48, 895-915.
- Joulain, M., Mullet, E., Lecomte, C., & Prévost, R. (2000). Perception of 'appropriate' age for retirement among young adults, middle aged adults, and elderly people. *International Journal of Aging and Human Development*, 50, 73-78.
- Kooij, D. (2010). Motiveren van oudere werknemers: de rol van leeftijd, werkgerelateerde motieven en personeelsinstrumenten. *Tijdschrift voor HRM*, (4), 37-50.
- Lawrence, B. S. (1996). Organizational Age Norms: Why Is It So Hard To Know One When You See One? *The Gerontologist*, 36, 209-220.
- McCann, R., & Giles, H. (2003). Ageism and the workplace. A communication perspective. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 163-199). Cambridge MA: MIT Press.
- Mills, M. (2010). *Introducing survival and event history analysis*. London: Sage Publications Ltd.
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 131-144.
- Patrickson, M. (2003). Human resource management and the ageing workforce. In R. Weisner & B. Millet (Eds.), *Human resource management: Challenges and future directions* (pp. 33-43). Brisbane: Wiley.
- Phillipson, C. (2004). Work and retirement transitions: Changing sociological and social policy contexts. *Social Policy and Society*, 3, 155-162.
- Prothero, J., & Beach, L. R. (1984). Retirement decisions: Expectations, intention and action. *Journal of Applied Social Psychology*, 14, 162-174.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy*, 32, 47-68.
- SER (1999). *Bevordering arbeidsdeelname ouderen (99/18)*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Settersten, R. A. (1998). Time, age, and the transition to retirement: New evidence on life course flexibility? *International Journal of Aging and Human Development*, 47, 177-203.
- Settersten, R. A., & Hagestad, G. O. (1996). What the latest? II. Cultural age deadlines for educational and work transitions. *The Gerontologist*, 36, 602-613.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement. Reasons, Processes and Results* (pp. 6-52). New York: Springer.
- Taylor, P. E., Brooke, L., & Di Biase, T. (2010). European employer policies concerning career management and learning from a life-span perspective. In G. Naegele (Ed.), *Soziale Lebenslauf Politik* (pp. 474-497). Wiesbaden: VS Verlag.
- Taylor, P. E., & Urwin, P. (2001). Age and participation in vocational education and training. *Work, Employment & Society*, 15, 763-779.
- Taylor, P. E., & Walker, A. (1998). Employers and older workers. Attitudes and employment practices. *Ageing & Society*, 18, 641-658.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Schalk, R., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13, 85-94.
- Van Duin, C. (2009). Bevolkingsprognose 2008-2050: naar 17,5 miljoen inwoners. *Bevolkingstrends*, 57, 15-22.
- Van Hoof, J. J. (Ed.) (2002). *Werk(en) moet leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Van Gorcum/SMS.

- Van Loo, J., De Grip, A., & Montziaan, R. (2006). *Active aging bij overheid en onderwijs: vernieuwend omgaan met vergrijzing*. Maastricht: ROA/ABP.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2007). Involuntary retirement. The role of restrictive circumstances, timing and social embeddedness. *Journal of Gerontology: Social Science*, 62B (5), 295-303.
- Vecchio, R. P. (1993). The Impact of Differences in Subordinate and Supervisor Age on Attitudes and Performance. *Psychology and Aging*, 8, 112-119.
- Vickerstaff, S., John, B., Cox, J., & Keen, L. (2004). *Happy Retirement? The impact of employers' policies and practices on the process of retirement*. Bristol: The Policy Press.

The retirement decision making process: the role of work and organizational context

Hanna van Solinge & Kène Henkens, Gedrag & Organisatie, volume 24, November 2011, nr. 4, pp. 428-450.

This article links organizational forces to individual decision making on retirement. We examine to what extent work characteristics and organizational context (organizational policies and workplace norms toward retirement) affect the (planned) retirement age of workers aged 50 and over. We use data from the NIDI Work and Retirement Panel. This is a longitudinal study among older workers of three private sector organizations and among civil servants in the Netherlands. We use information for those employees that participated in 2001 as well in 2007 (N = 1,611). The results indicate that job characteristics are associated with retirement decision making: older individuals with attractive jobs (in terms of challenge and growth) have a higher (planned) retirement age, the opposite holds for older workers with demanding jobs. Social forces in the work place are relevant as well. The results indicate that older workers in organizations with an 'early exit culture', where almost all co-workers take early retirement, show a low propensity to continue working. Perceived supervisor support for extending working life has the opposite effect. Workers that feel that their supervisor has a positive attitude towards working longer, have a higher (planned) retirement age.

Key words: retirement intention, retirement timing, work context, organizational context, normative context, supervisor support

Bijlage 1 Correlatiematrix

	1	2	3	4	5	6	7
1. Intentie	1.00						
2. Gedrag	0.44*	1.00					
3. Leeftijd	0.21*	0.71*	1.00				
4. Geslacht	0.01	-0.02	0.03	1.00			
5. Zwaar werk	0.03	-0.02	-0.00	-0.14*	1.00		
6. Werkdruk	-0.15*	-0.09*	-0.06*	-0.01	0.21*	1.00	

(Vervolg)

	1	2	3	4	5	6	7
7. Onregelmatig werk	0.01	0.02	0.03	0.08*	0.19*	-0.01	1.00
8. Uitdaging	0.16*	0.02	-0.05*	0.19*	-0.22*	-0.13*	-0.15*
9. Groei	0.09	-0.05	-0.11*	0.02	-0.10*	-0.15*	-0.05*
10. Scholing	-0.02	0.06*	0.02	-0.09*	0.15*	0.14*	0.10*
11. Flexibel werk	0.01	0.00	0.02	0.13*	-0.24*	-0.27*	-0.22*
12. Seniorenregeling	-0.06*	0.08*	0.20*	0.02	0.06*	0.01	0.01
13. Steun LG	0.20*	0.12*	0.02	-0.01	0.01	-0.12*	0.01
14. Collega's	-0.11*	0.03	0.12*	0.12*	-0.01	0.10*	0.01
15. Inkomen	-0.08*	-0.04	-0.01	0.09*	-0.16*	-0.07*	-0.18*
16. Vermogen	-0.10*	-0.03	0.04	0.24*	-0.16*	-0.02	-0.13*
17. Replacement rate	-0.22*	0.14*	0.48*	-0.08*	0.05*	-0.01	-0.04
18. Gezondheid	0.10*	0.05*	-0.03	0.05*	-0.12*	-0.27*	-0.05*
19. Partner	-0.10*	-0.01	0.04	0.19*	-0.07*	-0.00	-0.01

	8	9	10	11	12	13	14
8. Uitdaging	1.00						
9. Groei	0.42*	1.00					
10. Scholing	-0.27*	-0.22*	1.00				
11. Flexibel werk	0.13*	0.08*	-0.24*	1.00			
12. Seniorenregeling	-0.07*	-0.05	-0.01	-0.01	1.00		
13. Steun LG	0.17*	0.13*	-0.14*	0.09*	-0.05	1.00	
14. Collega's	-0.03	-0.13*	0.01	0.04	0.03	-0.09*	1.00
15. Inkomen	0.30*	0.16*	-0.10*	0.04	0.01	-0.05*	0.02
16. Vermogen	0.20*	0.08*	-0.05*	0.03	-0.02	-0.03	0.06*
17. Replacement rate	-0.10*	-0.02	0.06*	-0.01	0.16*	-0.12*	0.11*
18. Gezondheid	0.19*	0.21*	-0.11*	0.08*	-0.08*	0.07*	-0.07*
19. Partner	0.07*	0.00	-0.04	0.00	0.02	-0.00	0.06*

	15	16	17	18	19
15. Inkomen	1.00				
16. Vermogen	0.39*	1.00			
17. Replacement rate	0.06*	0.00	1.00		
18. Gezondheid	0.10*	0.10*	-0.00	1.00	
19. Partner	0.27*	0.19*	0.06*	0.02	1.00

*significant p < 0.05