

Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00

Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): Overzicht van de resultaten



Goedele Geuskens, Swenneke van den Heuvel, Astrid de Wind, Fenna
Leijten, Laundry van der Meer

Oktober 2014

Samenvatting

Gezien de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse bevolking, is het van groot belang dat mensen langer participeren in betaald werk. Om dit met beleid en bedrijfsinterventies te bewerkstelligen, is inzicht nodig in determinanten van doorwerken. Grootschalig multidisciplinair longitudinaal onderzoek is echter schaars. Om deze reden is STREAM in 2010 gestart.

STREAM is een longitudinaal onderzoek onder ruim 15.000 werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden van 45-64 jaar. Het doel van STREAM is om te identificeren onder welke omstandigheden mensen (langer) doorwerken, met behoud van een goede gezondheid en productiviteit.

In dit rapport worden de eerste 19 studies beschreven. De resultaten van deze studies zijn gepubliceerd in wetenschappelijke tijdschriften, of zullen nog gepubliceerd worden. Drie onderwerpen staan in de verschillende studies centraal, namelijk 'werkvermogen en productiviteit', 'baanmobiliteit' en 'vroegpensioen en doorwerken'. Uit de resultaten blijkt onder andere het volgende:

- Gezondheid, en dan met name de mentale gezondheid, en werkgerelateerde factoren (bijv. psychosociale factoren, vervulling van werkwaarden, individuele aanpassingen in het werk) beïnvloeden het werkvermogen en de productiviteit van oudere werknemers.
- Baanmobiliteit in de vorm van het gaan combineren van meerdere banen kan de duurzame inzetbaarheid zowel positief als negatief beïnvloeden, terwijl voor demotie een negatief effect is gevonden.
- Een brede range van factoren, namelijk gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden, sociale en financiële factoren, werkvermogen, werkmotivatie en de gelegenheid die werknemers krijgen om te werken, zijn van invloed op vroegpensioen en doorwerken na pensioen.

Naast generiek beleid en interventies, lijkt een continue dialoog tussen werkgever en werknemer en individueel maatwerk van belang om langer gezond en productief doorwerken te bevorderen.

Het rapport eindigt met een beschrijving van toekomstig onderzoek.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	2
1	Introductie	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Design en onderzoekspopuatie	4
2	Resultaten	6
2.1	Werkvermogen en productiviteit	6
2.2	Baanmobiliteit	9
2.3	Vroegpensioen en doorwerken na pensioen	11
3	Toekomstig onderzoek	15
4	Literatuur	16

1 Introductie

1.1 Aanleiding

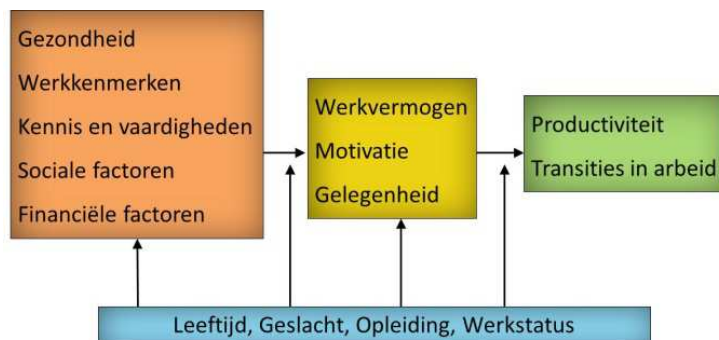
Niet eerder zijn mensen in Nederland zo welvarend zo oud geworden. Door de vergrijzing en ontgroening van de bevolking, is het wel van groot belang dat mensen langer participeren in betaald werk. Behoud van een goede gezondheid en productiviteit is hierbij cruciaal. Langer gezond en productief doorwerken draagt immers bij aan het betaalbaar houden van voorzieningen zoals uitkeringen en gezondheidszorg, de productiviteit van bedrijven en het welzijn van individuen.

In de afgelopen jaren zijn pensioenregelingen en uitkeringen versoberd. Ondanks de sterke stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd, verlaat nog steeds een aanzienlijk deel van de ouderen vroegtijdig het arbeidsproces. Ook participeert een deel van de 45+-ers überhaupt niet in betaald werk. Dit roept de vraag op hoe kan worden bereikt dat de arbeidsparticipatie onder ouderen verder toeneemt. Om hiervoor beleid en interventies te ontwikkelen, is meer inzicht nodig in determinanten en causale mechanismen van langer gezond en productief doorwerken. Grootschalig longitudinaal onderzoek, en in het bijzonder vakgebied overstijgend onderzoek, is echter schaars. Om deze reden is de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) in 2010 gestart.

1.2 Design en onderzoekspopulatie

STREAM is een longitudinaal cohortonderzoek onder ruim 15.000 werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden van 45-64 jaar. Het doel is om te identificeren onder welke omstandigheden mensen (langer) doorwerken met behoud van een goede gezondheid en productiviteit. De studie beoogt hiermee handvatten te bieden voor het ontwikkelen van beleid en interventies¹.

Figuur 1 geeft het onderzoeksmodel van STREAM weer. De centrale uitkomstmaten zijn productiviteit (verzuim, productiviteit tijdens het werk) en transities in arbeid. Transities in arbeid omvatten overgangen van werk naar niet-werk (bv. pensioen, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid), van niet-werk naar werk, en van werk naar werk. Volgens het onderzoeksmodel worden productiviteit en transities in arbeid beïnvloed door determinanten op het gebied van gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden en sociale en financiële factoren. Dit gebeurt via de centrale verklarende variabelen in het model: het vermogen om te werken, de motivatie om te werken en de gelegenheid om te werken. Demografische factoren beïnvloeden zowel de determinanten als de centrale verklarende variabelen. Daarnaast kan de invloed van de determinanten en de verklarende variabelen afhankelijk zijn van (onder andere) leeftijd, geslacht, opleiding en werkstatus¹.



Figuur 1. Onderzoekmodel van STREAM

Deelnemers van STREAM participeren in het internet panel van Intomart GfK en vullen jaarlijks een online vragenlijst in. De studiepopulatie is gestratificeerd naar leeftijd en werk status (Tabel 1). Dit biedt de mogelijkheid om relatief veel personen van 60 jaar en ouder te onderzoeken, en om werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden te vergelijken.

Tabel 1. Studiepopulatie van STREAM

Leeftijd	Werknemers	Zelfstandigen	Niet-werkenden	Totaal
45-49	3.001	254	482	3.737
50-54	3.001	250	520	3.771
55-59	3.495	252	526	4.273
60-64	2.558	273	506	3.337
Totaal	12.055	1.029	2.034	15.118

Naast kwantitatief onderzoek vindt bij een selectie van de deelnemers kwalitatief onderzoek plaats door middel van interviews. Het doel van deze kwalitatieve studies is om het inzicht in causale mechanismen te vergroten. Ook kunnen de gegevens van 89% van de onderzoekspopulatie worden gekoppeld aan registratiegegevens van het CBS. Dit biedt de mogelijkheid om gegevens toe te voegen (bijv. inkomen), en om personen te blijven volgen in de toekomst¹.

De deelnemers aan STREAM hebben in oktober/november 2010, 2011, 2012 en 2013 een uitgebreide vragenlijst ingevuld. In deze vragenlijst komen alle concepten genoemd in Figuur 1 aan de orde. De respons tijdens follow-up was hoog. Na 1 jaar deed 82% van de personen die deelnam aan de eerste meting opnieuw mee, na 2 jaar 80% en na 3 jaar 74%. In totaal vulden 64% van de deelnemers alle vragenlijsten in ($n=9.639$)².

STREAM is een onderzoek van TNO waarin nauw wordt samengewerkt met het VUmc en het Erasmus MC. Daarnaast wordt samengewerkt met het UMCG, de Erasmus Universiteit en met Universiteit Utrecht. We verwachten in de toekomst nog andere samenwerkingsverbanden op te starten.

Het design van STREAM is beschreven in de eerste wetenschappelijke publicatie¹. In hoofdstuk 2 volgt een overzicht van studies gebaseerd op STREAM gegevens. In hoofdstuk 3 gaan we in op toekomstig onderzoek.

2 Resultaten

Na het design van STREAM (*publicatie 1*¹), beschrijven we in dit hoofdstuk de resultaten van de eerste 18 studies die gebruik maken van de STREAM gegevens. Hierbij onderscheiden we drie thema's, namelijk 'werkvermogen en productiviteit', 'baanmobiliteit' en 'vroegpensioen en doorwerken'. De kern van iedere studie wordt steeds met een *blauwe cursieve* zin samengevat. Een groot deel van de studies is inmiddels gepubliceerd in bekende (internationale) wetenschappelijke tijdschriften.

2.1 Werkvermogen en productiviteit

In verschillende studies zijn (determinanten van) werkvermogen en productiviteit van oudere werknemers onderzocht. Productiviteit omvat zowel productiviteit tijdens het werk als verzuim. Onderstaand beschrijven we de resultaten.

2. Veel voorkomende aandoeningen - en met name psychische klachten - hangen samen met een lager werkvermogen en een verminderde productiviteit

Er is weinig longitudinaal onderzoek waarin de gevolgen van verschillende aandoeningen tegelijkertijd worden onderzocht. Uit dit onderzoek blijkt dat veel voorkomende aandoeningen - namelijk bewegingsapparaat klachten, ernstige hoofdpijn of migraine, hart en vaatziekten, aandoeningen aan de luchtwegen, maag of darmstoornissen, diabetes en psychische klachten – voorspellend zijn voor een lager werkvermogen (score werkvermogen 2.0% (diabetes) tot 9.5% (psychische klachten) lager). Het werkvermogen van werknemers met een aandoening gaat daarnaast jaarlijks sterker achteruit dan het werkvermogen van werknemers zonder deze aandoening. De achteruitgang in werkvermogen varieert van 1.4% bij hart- en vaatziekten tot 5.9% bij psychische klachten. Bewegingsapparaat klachten en psychische klachten zijn ook voorspellend voor een lagere productiviteit (respectievelijk 1.2% en 5.6% lager dan werknemers zonder deze aandoening). We concluderen dat veel voorkomende aandoeningen het werkvermogen en de productiviteit beïnvloeden, zij sterker samenhangen met werkvermogen dan met productiviteit en dat met name de invloed van psychische klachten groot is³.

3. Werkenmerken en bevlogenheid beïnvloeden de fysieke en mentale gezondheid

Gezien het belang van gezondheid voor het werkvermogen en de productiviteit van oudere werknemers (studie 2), gaan we in deze studie in op determinanten van gezondheid. Hoge taakeisen en een lage autonomie voorspellen een slechtere fysieke en mentale gezondheid. Daarnaast hangt een hoge fysieke belasting samen met een slechtere fysieke gezondheid en weinig sociale steun met een slechtere mentale gezondheid. Bevlogenheid blijkt sterk samen te hangen met gezondheid, waarbij meer bevlogen werknemers na een jaar zowel een betere fysieke als mentale gezondheid ervaren. Concluderend kunnen goede arbeidsomstandigheden, en met name het bevorderen van bevlogenheid, de gezondheid van oudere werknemers positief beïnvloeden⁴.

4. Taakeisen en autonomie beïnvloeden of gezondheidsproblemen leiden tot verzuim

Gezondheidsproblemen, en dan met name psychische klachten, voorspellen verzuim. De mate waarin aandoeningen leiden tot verzuim is afhankelijk van de taakeisen en autonomie in het werk. Hogere taakeisen vergroten de kans op verzuim bij werknemers met ernstige hoofdpijn of migraine en psychische klachten. Een lagere autonomie vergroot de kans op verzuim bij werknemers met bewegingsapparaat klachten, hart en vaatziekten en psychische klachten. Kortom, taakeisen en autonomie vormen belangrijke aanknopingspunten voor het verminderen van verzuim bij verschillende gezondheidsklachten onder oudere werknemers⁵.

5. Ook de coping stijl beïnvloedt het werkvermogen

Mensen gaan verschillend om met problemen zoals een slechte gezondheid. De manier waarop mensen omgaan (coping) met een slechte gezondheid zou de gevolgen hiervan kunnen beïnvloeden. Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers met een slechte mentale, en vooral fysieke, gezondheid na één jaar een lager werkvermogen hebben. Coping stijl speelt echter een marginale rol bij het verminderen van de negatieve invloed van een slechte gezondheid. Wel is coping stijl direct van invloed op het werkvermogen. Actieve coping (bijv. doelgericht te werk gaan om een probleem op te lossen) hangt samen met een hoger werkvermogen, terwijl een vermijdende coping stijl (bijv. moeilijke situaties zoveel mogelijk uit de weg gaan) samenhangt met een lager werkvermogen⁶.

6. Impact van generieke ontzie-maatregelen op werkvermogen en bevologenheid niet eenduidig

Werkgevers bieden oudere werknemers verschillende generieke maatregelen die hun duurzame inzetbaarheid beogen te bevorderen. Hieronder zijn de ontzie-maatregelen 'kortere werkweek' en 'vrijstelling van avond- en nachtwerk'. Ontzie-maatregelen zijn tot nu toe nauwelijks onderzocht. Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers met een lager werkvermogen vaker gebruik gaan maken van een 'kortere werkweek'. De maatregel lijkt hiermee te worden gebruikt wanneer een werknemer al problemen op het werk ervaart. Het effect dat deze maatregel vervolgens heeft is niet eenduidig vast te stellen. Werknemers die starten met een 'kortere werkweek' rapporteren een jaar later een lager werkvermogen. Enerzijds kan worden gesteld dat de maatregel niet passend was om het werkvermogen te herstellen of op pijl te houden (zie studie 7), anderzijds is niet bekend wat het werkvermogen zou zijn geweest zonder de maatregel. Het werkvermogen en de bevologenheid zijn niet voorspellend voor het gebruik gaan maken van de 'vrijstelling van avond en nachtwerk'. Werknemers met deze vrijstelling rapporteren een jaar later echter wel een hogere bevologenheid, wat suggereert dat de maatregel de duurzame inzetbaarheid zou kunnen bevorderen⁷.

7. Productiviteit blijft behouden bij gezondheidsproblemen indien aanpassingen zijn toegespitst op de unieke situatie van een werknemer

Hoe kan een werknemer productief blijven ondanks gezondheidsproblemen? Uit dit kwalitatieve onderzoek blijkt dat aanpassingen in het werk (bijv. werktijden, werktaken) of op sociaal (collega's nemen sommige taken over) of persoonlijk vlak (verandering van werkstijl) ertoe kunnen bijdragen dat werknemers met gezondheidsproblemen hun productiviteit behouden. Of en welke aanpassingen werknemers maken, wordt beïnvloed door factoren gerelateerd aan de gezondheid

(bijv. zichtbaarheid van de aandoening), het werk (bijv. autonomie), relaties (bijv. steun), en de persoon zelf (bijv. vermogen om om hulp te vragen, veranderen van werkstijl). Onderstaande uitspraken illustreren dit.

“...men ziet het niet, al m'n voeten zitten er nog aan al m'n tenen zitten er nog aan, dus ik mankeer niks...geen begrip ervoor, nee... dat te vaak jezelf moet verdedigen” (zichtbaarheid)

“...dan zeiden ze van oh goh ga jij maar die baby zitten flessen en dan kleed ik de kinderen aan...weetje wel, dan ontlast je elkaar wel zo veel mogelijk.” (steun van collega's)

“...voordat ik ziek werd...had ik het ontzettend druk... dat ik moest rennen naar de trein om nog op tijd...te zijn en...toen heb ik bedacht toen ik thuis was dat wil ik eigenlijk niet meer...ik ga wat ruimer plannen.” (veranderen van werkstijl)

Aanpassingen blijken niet voldoende te werken indien ze niet zijn toegespitst op de unieke disbalans tussen het werk en de persoon, of indien psychologische factoren een belemmering vormen (bijv. psychische klachten, lage motivatie). Het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden voordat gezondheidsproblemen optreden kan er voor zorgen dat de productiviteit behouden blijft indien gezondheidsproblemen optreden, omdat werknemers dan gemakkelijker de juiste aanpassingen kunnen maken⁸.

8. Onrechtvaardigheid op het werk draagt bij aan productiviteitsverlies

Oudere werknemers die meer procedurele^A en distributieve^B rechtvaardigheid (waardering) op het werk ervaren, rapporteren na een jaar minder productiviteitsverlies tijdens het werk en een lager verzuim. Productiviteitsverlies en verzuim hebben – in mindere mate - ook weer effect op de ervaren rechtvaardigheid. Werknemers met productiviteitsverlies tijdens het werk rapporteren minder distributieve onrechtvaardigheid, mogelijk doordat hun inzet weer in verhouding is gekomen met de opbrengsten van het werk. Werknemers die verzuimen ervaren juist meer procedurele en distributieve onrechtvaardigheid. Dit kan impliceren dat de relaties op het werk (verder) eroderen ten gevolge van verzuim⁹. Kortom, het verbeteren van de rechtvaardigheid op het werk vormt een aanknopingspunt voor het voorkomen van productiviteitsverlies en verzuim.

9. Vervullen van werkwaarden hangt samen met vermogen om door te werken bij laagopgeleiden

Laagopgeleiden geven vaker aan niet tot hun pensioenleeftijd te kunnen en willen doorwerken. Werkwaarden bieden mogelijk aanknopingspunten om doorwerken onder laagopgeleiden te stimuleren. Een werkwaarde geeft het belang weer dat werknemers toekennen aan verschillende kenmerken van hun baan, zoals interessant werk (intrinsiek), salaris (extrinsiek), waardering (sociaal) en in deeltijd kunnen werken (gemakswaarde). Uit dit onderzoek blijkt dat de mate waarin alle

A: Procedurele rechtvaardigheid geeft weer in hoeverre werknemers zich serieus genomen en gelijkwaardig en goed behandeld voelen.

B: Distributieve rechtvaardigheid geeft weer in welke mate werknemers het gevoel hebben dat zij eerlijk en gelijkwaardig behandeld worden ten opzichte van collega's. In dit onderzoek zijn distributieve rechtvaardigheid ten aanzien van salaris en waardering onderzocht.

werkwaarden worden vervuld en de werkwaarden worden vervuld die voor de werknemer het belangrijkste zijn, samenhangen met het vermogen om de komende 12 maanden door te kunnen werken (verklaarde variantie 9.5%)¹⁰. Om de duurzame inzetbaarheid van oudere laagopgeleide werknemers te bevorderen, lijkt het dus van belang om maatwerk toe te passen bij het vervullen van hun (intrinsieke, sociale en gemakswaarde) werkwaarden.

Conclusie

Concluderend blijkt uit bovenstaande studies dat gezondheidsproblemen – en dan met name psychische klachten - en werkkenmerken het werkvermogen en de productiviteit van oudere werknemers beïnvloeden. Naast de preventie van gezondheidsproblemen, vormen werkgerelateerde factoren (zoals psychosociale factoren, werkwaarden, en specifieke aanpassingen in het werk) belangrijke aanknopingspunten om de inzetbaarheid van oudere werknemers te ondersteunen. Individueel maatwerk lijkt hierbij cruciaal.

2.2 Baanmobiliteit

Op het gebied van baanmobiliteit zijn vier studies uitgevoerd. Hierbij stonden verschillende vormen van mobiliteit centraal, namelijk de intentie om van baan te veranderen, de daadwerkelijke baanverandering, demotie bij de huidige werkgever en het gaan combineren van meerdere banen (multi-jobbing).

10. Het niet vervullen van werkwaarden hangt samen met de intentie om van baan te veranderen

Werkwaarden, m.a.w. het belang dat werknemers toekennen aan verschillende kenmerken van hun baan, zijn niet alleen onderzocht in relatie tot kunnen doorwerken (studie 9), maar ook in relatie tot de intentie om van werkgever te veranderen. Werkwaarden zijn in dit onderzoek ingedeeld in intrinsiek (interessant werk, mogelijkheden voor leren en ontwikkeling, zelfstandig werken) en extrinsiek (waardering, goed salaris, goede baanzekerheid, goede werksfeer). Hogere intrinsieke werkwaarden hangen samen met de intentie om van baan te veranderen, mogelijk omdat deze werknemers op zoek zijn naar uitdaging en groei. Ook een mismatch tussen intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en de vervulling van deze waarden hangt samen met de intentie om van baan te veranderen. Hogere extrinsieke werkwaarden hangen, onverwacht, samen met een lagere intentie. Om oudere werknemers toegewijd te houden aan de organisatie lijkt het dus van belang om inzicht te hebben in individuele werkwaarden en de vervulling hiervan¹¹.

11. Vertrouwen in eigen kunnen (vinden van nieuwe werkgever) hangt samen met daadwerkelijke baanverandering onder laag en hoger opgeleiden

Om langer door te kunnen doorwerken is het veranderen van baan voor sommige laagopgeleiden een zinvolle of zelfs noodzakelijke strategie. De baanmobiliteit onder oudere werknemers is echter laag. Vertrouwen in het kunnen vinden van een nieuwe werkgever blijkt samen te hangen met de intentie om van baan te veranderen, en voorspelt daarnaast het daadwerkelijk veranderen van baan. Hoewel hoger opgeleiden vaker meer vertrouwen hebben in het kunnen vinden van een nieuwe werkgever, is de relatie tussen het vertrouwen in het eigen kunnen en de daadwerkelijke transitie niet verschillend voor laag en hoger opgeleiden. Dit resultaat suggereert dat versterking van het vertrouwen in eigen kunnen bij hogere-

en laagopgeleide oudere werknemers de externe baanmobiliteit zou kunnen bevorderen¹².

12. Demotie heeft een negatieve invloed op de bevologenheid van oudere werknemers

Demotie, dat wil zeggen teruggang in functie en/of salaris, komt op dit moment nog relatief weinig voor. Deze vorm van baanmobiliteit kan echter wel invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit onderzoek toont aan dat demotie onder oudere werknemers samenhangt met een vermindering van de bevologenheid. Demotie is echter niet voorspellend voor de motivatie om door te werken na de leeftijd van 65 jaar. Effecten van demotie op de gezondheid (verslechtering) en productiviteit van de werknemer (vermindering) zijn niet eenduidig aangetoond, en zijn afhankelijk van de analysetechniek die wordt toegepast. Concluderend is het van belang dat werkgevers maatregelen treffen om de bevologenheid van werknemers op pijl te houden bij demotie, bijvoorbeeld door een respectvolle bejegening, coaching, en het realiseren van een betere fit tussen de persoon en de baan¹³.

13. Multi-jobbing komt voor als noodsituatie, ideale situatie en overgangssituatie

Werkenden voor wie de werksituatie bestaat uit een combinatie van twee of meer banen als werknemer en/of zelfstandige, vormen geen uitzondering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Toch weten we nog weinig over de motieven achter en de gevolgen van het combineren van meerdere banen – ofwel *multi-jobbing*. Uit dit kwalitatieve onderzoek blijkt dat multi-jobbing in drie vormen voorkomt. Ten eerste komt het voor als noodsituatie, waarbij de transitie naar meerdere banen onvrijwillig is en financiële factoren een grote rol spelen. Ten tweede komt het voor als ideale situatie. De situatie is zelfgekozen, en financiële, werkinhoudelijke, persoonlijke en arbeidsmarktgerelateerde factoren spelen een rol. Ten derde komt multi-jobbing voor als overgangssituatie, waarbij de persoon in de toekomst naar één baan als werknemer of zelfstandige wil gaan.

“Als het financieel niet meer nodig is, stop ik er mee.” (noodsituatie)

“Ik kan in mijn eigen bedrijf iets doen wat ik in mijn vaste werk ook graag zou doen, maar waarvoor geen mogelijkheden zijn”. (ideale situatie)

“Het liefst heb ik weer 1 werkgever. [...] Het oproepwerk als activiteitenbegeleider bij [naam instelling] is sinds lange tijd weer werk dat op mijn eigen niveau zit. Ik merk dat dat mij weer perspectief geeft. Daarom zie ik het als een kans.”(overgangssituatie)

De gevolgen van multi-jobbing voor de duurzame inzetbaarheid zijn zowel positief als negatief, en in te delen in de volgende domeinen:

(1) *Gezondheid en werk-privé balans*

Bijv. negatief: vermoeidheid en moeilijker om werk-privé balans te bewaken, positief: ZZP-schap biedt meer mogelijkheden voor indelen werk en privé,

(2) *Werkmotivatie en betrokkenheid bij het werk*

Bijv. negatief: loyaliteitsconflicten, positief: afwisseling motiveert en is leerzamer

(3) *Arbeidsmarkt- en inkomenspositie*

Bijv. negatief: verlies pensioenopbouw bij ZZP-schap, positief: betere kansen op arbeidsmarkt, hoger inkomen¹⁴.

Conclusie

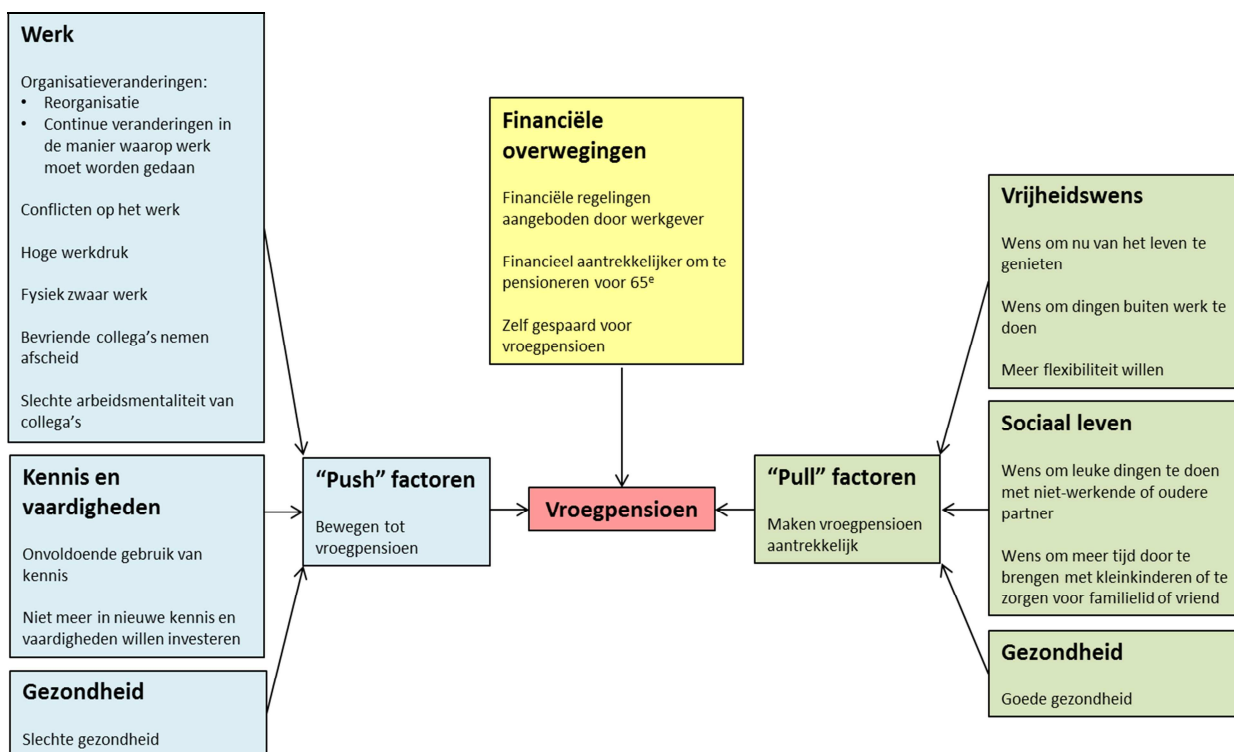
De vervulling van werkwaarden hangt samen met een lagere intentie om van baan te veranderen, en weinig vertrouwen in het eigen vermogen om een nieuwe werkgever te vinden met minder daadwerkelijke baanveranderingen. Wanneer werknemers hun bestaande baan gaan combineren met een andere baan, komt dit voort uit een noodsituatie, het bereiken van de ideale situatie of is er sprake van een overgangssituatie. De gevolgen van multi-jobbing voor de duurzame inzetbaarheid kunnen zowel positief als negatief zijn, terwijl voor demotie alleen een negatief effect is aangetoond.

2.3 Vroegpensioen en doorwerken na pensioen

Onderstaand worden de resultaten van de studies naar vroegpensioen en doorwerken beschreven.

14. Vroegpensioen wordt bepaald door een combinatie van push, pull en financiële factoren

Uit dit kwalitatieve onderzoek blijkt dat bij de meeste werknemers die voor de leeftijd van 65 jaar met pensioen gaan ("vroegpensioen"), een combinatie van factoren een rol speelt. Deze factoren zijn in te delen in push en pull factoren (figuur 2). Daarnaast zijn financiële factoren een voorwaarde om met vroegpensioen te kunnen. Push, pull en financiële factoren beïnvloeden vroegpensioen via veranderingen in de motivatie, het vermogen en de gelegenheid om met pensioen te gaan of te blijven werken.



Figuur 2. Factoren die samenhangen met vroegpensioen

Onderstaande uitspraken illustreren de invloed van een aantal factoren.

“Nou ik wilde allereerst een stukje minder stress hebben. Er is altijd werkstress, er komt steeds meer op leraren af.” (werk)

“Ik wist veel meer dan de meesten [...] ik zou zeggen ‘maak gebruik van hem’. Ze hebben eigenlijk veel te weinig van mijn kennis gebruik gemaakt. Dat geeft natuurlijk wel een negatief gevoel [...] dan geef je eerder op.” (kennis en vaardigheden)

“Het feit dat mijn partner 10 jaar ouder is dan ik, is voor mij doorslaggevend bij mijn keuze om eerder te stoppen met werken [...] wil je nog een beetje leuke dingen doen [...] dan moet ik niet tot mijn 65ste blijven werken.” (sociaal leven)

Om langer doorwerken te bevorderen, lijkt het van belang dat de werkgever en de werknemer in een continue dialoog de aansluiting tussen enerzijds wat de baan vereist en anderzijds het vermogen en de motivatie van de werknemer te bespreken. Daarnaast is maatwerk van belang om deze aansluiting te behouden of verbeteren¹⁵.

15. Zowel een goede als een slechte gezondheid leidt tot vroegpensioen

Dit kwalitatieve onderzoek laat zien dat een slechte gezondheid via vier verschillende routes bij kan dragen aan vroegpensioen: (1) een werknemer voelt zich niet in staat om te werken door gezondheidsproblemen, (2) gezondheidsproblemen leiden tot een zelf ervaren (toekomstige) afname van het werkvermogen en de werknemer kiest er voor om met vroegpensioen te gaan, (3) een werknemer met gezondheidsproblemen vreest een verdere afname van zijn/haar gezondheid, en kiest er voor om met vroegpensioen te gaan, en (4) werknemers met gezondheidsproblemen ervaren zelf geen afname van hun werkvermogen, maar wel druk vanuit de werkgever om met vroegpensioen te gaan.

“Kijk dat stoppen met 60, toen ik dat besloten had... Dat was eigenlijk omdat ik niet vroegtijdig in de invaliditeit terecht wilde komen.” (route 3)

Daarnaast kan ook een goede gezondheid bijdragen aan vroegpensioen. Een goede gezondheid draagt bij aan vroegpensioen omdat werknemers nog willen genieten van hun leven zo lang hun gezondheid dit toelaat.

“Dat ik veel meer vrijheid heb om dingen te gaan doen die ik leuk vind en mijn lijf is nu nog zo dat ik het nog kan.”

Werknemers bespreken hun overwegingen nauwelijks met hun werkgever. De financiële gelegenheid om met vroegpensioen te gaan vormt soms de trigger voor vroegpensioen wegens een slechte gezondheid, en vaak de aanleiding voor vroegpensioen wegens een goede gezondheid¹⁶.

16. De relatieve bijdrage van verschillende factoren aan vroegpensioen

Hoewel in eerder onderzoek verschillende determinanten van vroegpensioen zijn geïdentificeerd, worden determinanten uit verschillende domeinen (gezondheid, werk, kennis en vaardigheden, sociale en financiële factoren) zelden tegelijkertijd

onderzocht. Hierdoor is de relatieve bijdrage van verschillende factoren, en het potentieel voor beleid en interventies, onduidelijk. Uit deze studie blijkt dat werknemers met een hoge leeftijd, een slechte fysieke gezondheid (OR 1.78, PAF 0.21)^C, een positieve houding van de partner ten aanzien van vroegpensioen (OR 3.85, PAF 0.43) en de financiële mogelijkheid om te stoppen met werken voor de leeftijd van 65 (OR 10.2, PAF 0.75) vaker met vroegpensioen gaan na een jaar, terwijl werknemers die veel waardering op hun werk ervaren (OR 0.58, PAF 0.27) en een sterkere focus hebben op de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden (OR 0.54, PAF 0.23) minder vaak met vroegpensioen gaan. Concluderend kan, naast financiële prikkels, langer doorwerken worden gestimuleerd door het bevorderen van de gezondheid van werknemers en interventies die de waardering voor werknemers en het leerklimaat versterken¹⁷.

17. Psychosociale werkkenmerken van invloed op vervroegde uitstroom uit werk naar vroegpensioen, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

Eerder onderzoek suggereerde dat psychosociale werkfactoren geen invloed hebben op vervroegde uitstroom uit werk. Dit onderzoek laat zien dat bij verschillende vormen van uitstroom uit werk gezondheid, financiële factoren en psychosociale werkkenmerken een rol spelen^D. Een slechte fysieke gezondheid is voorspellend voor uitstroom naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen na één jaar, en een slechte mentale gezondheid voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Een hogere autonomie is beschermend voor uitstroom naar arbeidsongeschiktheid (zie ook studie 4). Werknemers die veel sociale steun ervaren worden minder vaak arbeidsongeschikt, en gaan minder vaak met vroegpensioen. Werknemers met hogere taakeisen worden minder vaak arbeidsongeschikt en werkloos na één jaar, mogelijk doordat een vermindering van de taakeisen voorafgaat aan arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Tenslotte is een slechte financiële situatie van het huishouden voorspellend voor uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, maar juist 'beschermend' voor uitstroom naar vroegpensioen¹⁸.

18. Gezondheid, werk, kennis en vaardigheden en sociale factoren leiden tot vroegpensioen via het werkvermogen en de gelegenheid om te werken

In kwantitatief onderzoek is nauwelijks onderzocht via welke mechanismen verschillende factoren leiden tot vroegpensioen. Analyses bevestigen dat het STREAM model (figuur 1) grotendeels door de STREAM data wordt ondersteund. Gezondheid, werk, kennis en vaardigheden, en sociale factoren hangen samen met het vermogen en/of de gelegenheid om te werken. Een lager werkvermogen en minder gelegenheid om te werken voorspellen vervolgens vroegpensioen. Dat de motivatie om te werken niet samenhangt met vroegpensioen wordt mogelijk verklaard doordat motivatie in deze studie is gemeten met bevoegenheid, en bijvoorbeeld niet met "de motivatie om juist niet te werken". Additionele analyses

C: De odds ratio (OR) geeft informatie over de sterkte van de relatie tussen de predictor en vroegpensioen. Omdat er geen rekening wordt gehouden met de prevalentie van de predictor, reflecteert de OR niet de relatieve bijdrage van de predictor aan vroegpensioen op populatieniveau. Om de relatieve bijdrage van de predictoren aan vroegpensioen te schatten, zijn population attributable fractions (PAF) berekend. De PAF loopt van 0 tot 1, en geeft de proportie vroegpensioen weer dat zou worden voorkomen indien een factor niet aanwezig is (bijv. slechte gezondheid). Aangezien verschillende factoren met elkaar samenhangen, overlappen de PAF scores, en is de totale PAF score hoger dan 1.

D: In dit onderzoek zijn factoren uit de domeinen "kennis en vaardigheden" en "sociale factoren" niet meegenomen.

lieten zien dat financiële factoren ook samenhangen met vroegpensioen wanneer de variabele op dezelfde manier wordt geoperationaliseerd als in studie 16. Concluderend kan langer doorwerken mogelijk worden bevorderd door werkgerelateerde interventies die de gezondheid, het werkvermogen, het sociale klimaat, sociale normen met betrekking tot doorwerken en de leercultuur verbeteren¹⁹.

19. Gezondheid, sociale en financiële factoren en motivatie voorspellen doorwerken na pensionering

Om langer doorwerken te bevorderen is niet alleen inzicht nodig in determinanten van (vroeg)pensioen, maar ook in voorspellers van doorwerken na pensionering. Werknemers met een goede fysieke gezondheid, hoge bevoegenheid, en degenen die participeren in vrijwilligerswerk werken vaker door na pensionering. Dit geldt ook voor personen die een slechte financiële situatie van het huishouden rapporteren. Er bestaan verschillen tussen personen die doorwerken na vroegpensioen en personen die doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Onder doorwerkers na vroegpensioen werken degene zonder partner en zonder de financiële mogelijkheid om voor het 65^e te stoppen vaker door. Onder doorwerkers na de pensioengerechtigde leeftijd werkten juist degene die het zich financieel gezien konden veroorloven om te stoppen met werken vaker door, net als personen met minder sociale steun op het werk. Een verklaring voor dit laatste wordt nog gezocht. Concluderend lijkt het, ongeacht de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan, voor het stimuleren van doorwerken van belang om de gezondheid van oudere werknemers te bevorderen en werk zodanig in te richten dat mensen gemotiveerd blijven²⁰.

Conclusie

Een brede range van factoren - namelijk gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden, sociale en financiële factoren, werkvermogen, werkmotivatie en de gelegenheid die werknemers krijgen om door te werken - zijn van invloed op vroegpensioen en doorwerken na (vroeg)pensioen. Deze factoren bieden aanknopingspunten voor beleid en interventies, zoals het bieden van een werkomgeving die de gezondheid en motivatie bevordert, gunstige arbeidsomstandigheden, een goede leer- en ontwikkelcultuur en een goed sociaal klimaat. Een continue dialoog tussen werkgever en werknemer en individueel maatwerk is daarnaast van belang om de aansluiting tussen wat het werk vraagt en biedt en een werknemer kan en wil te behouden en langer doorwerken te bevorderen.

3 Toekomstig onderzoek

De STREAM gegevens worden op dit moment, en in de toekomst, uiteraard verder gebruikt. De gegevens bieden unieke mogelijkheden voor (verder) onderzoek naar bijvoorbeeld:

- De relatieve bijdrage van verschillende factoren aan alle vormen van uitstroom uit werk, instroom in werk, baan-baanmobiliteit, werkvermogen en productiviteit, en veranderingen over de tijd hierin.
- De invloed van veranderingen in determinanten - zoals gezondheid, werkkenmerken, sociale normen ten aanzien van doorwerken - op transities in arbeid en productiviteit
- De relatie tussen participatie in betaald en onbetaald werk, zoals mantelzorg
- De gevolgen van transities in arbeid op de gezondheid en arbeidsmarktpositie
- Verschillen tussen subgroepen, zoals mensen met en zonder gezondheidsproblemen, lager en hoger opgeleiden en werknemers en zelfstandig ondernemers.

Dit onderzoek is van belang, omdat het er toe bijdraagt dat ons inzicht toeneemt in wat individuen, bedrijven en de overheid kunnen doen om langer gezond en productief doorwerken te bewerkstelligen.

Op dit moment worden de volgende onderwerpen onder andere onderzocht:

1. Het verloop van het werkvermogen en de werkmotivatie in de jaren voorafgaand aan pensionering
2. De invloed van veel voorkomende aandoeningen op vervroegde uitstroom uit werk naar arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen, en de mate waarin werkkenmerken dit kunnen tegengaan
3. Mobiliteit (oa vervolgonderzoek naar multi-jobbing, baan-baan mobiliteit en een onderzoek naar transities van werknemerschap naar zelfstandig ondernemerschap)
4. De relatie tussen werkmotieven en werkzoekgedrag onder niet-werkenden
5. Een prognostisch model voor werkhervatting.

4 Literatuur

1. Ybema JF, Geuskens GA, van den Heuvel SG, de Wind A, Leijten FRM, Joling C, Blatter BM, Burdorf A, van der Beek AJ, Bongers PM. Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The design of a four-year longitudinal cohort study among 15,118 persons aged 45 to 64 years. *Br J Med Medical Res.* 2014;4(6):1383-1399
2. Van den Heuvel SG, Geuskens GA, van der Meer L, de Wind A, Leijten FRM. Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation. Technical Report. TNO, Hoofddorp, 2014.
3. Leijten FRM, van den Heuvel SG, Ybema JF, van der Beek AJ, Robroek SJ, Burdorf A. The influence of chronic health problems on work ability and productivity at work: a longitudinal study among older employees. *Scand J Work Environ Health.* 2014;40(5):473-82.
4. Leijten FRM, van den Heuvel SG, van der Beek AJ, Ybema JF, Robroek SJ, Burdorf A. Associations of Work-Related Factors and Work Engagement with Mental and Physical Health: A 1-Year Follow-up Study Among Older Workers. *J Occup Rehabil.* 2014 Jun 14. [Epub ahead of print]
5. Leijten FRM, van den Heuvel SG, Ybema JF, Robroek SJ, Burdorf A. Do work factors modify the association between chronic health problems and sickness absence among older employees? *Scand J Work Environ Health.* 2013;39(5):477-85.
6. Van de Vijfeijke H, Leijten FRM, Ybema JF, van den heuvel SG, Robroek SJ, van der Beek AJ, Burdorf A, Taris TW. Differential effects of mental and physical health and coping style on work ability: a 1-year follow-up study among aging workers. *J Occup Environ Med.* 2013;55(10):1238-43.
7. van der Meer L, Leijten FRM, Ybema JF, van den Heuvel SG, de Wind A, Burdorf A, Geuskens GA. Company policies for sustainable employability of older employees, work ability and work engagement. *Draft.*
8. Leijten FRM, van den Heuvel S, Geuskens G, Ybema JF, de Wind A, Burdorf A, Robroek S. How do older workers with health problems remain productive at work? A qualitative study. *J Occup Rehabil.* 2013;23(1):115-24.
9. Ybema JF, van der Meer L, Leijten FRM. Longitudinal relationships between organizational justice, productivity loss and sickness absence among older employees. *Submitted.*
10. Grundeman R, Ybema JF, Samders J. Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers. *Gedrag &Organisatie.* 2014;27(2):117-138.
11. Munderlein M, Ybema JF, Koster F. Happily ever after? Explaining turnover and retirement intentions of older workers in the Netherlands. *Career Develop Int.* 2013;18(6).
12. Sanders J, van Wijk E, Boneschansker O, Ybema JF. Van baan naar baanmobiliteit bij laagopgeleide 45-plussers. *TvA.* 2012;28:474-490.
13. Vergeer R, Brouwer P, Liebrechts WJ, Ybema JF. Estimating the Effects of Demotion on Sustainable Employability – the impact of modelling unobserved individual heterogeneity. *Submitted.*
14. Dorenbosch L, Boneschansker O, Fermin B, Andriessen S, Sanders J, Geuskens G. Wanneer één baan niet genoeg is: Een kwalitatieve

- verkenning van multi-job motieven en de gevolgen voor duurzame inzetbaarheid. *Ingediend*.
15. Reeuwijk KG, de Wind A, Westerman MJ, Ybema JF, van der Beek AJ, Geuskens GA. "All those things together made me retire": qualitative study on early retirement among Dutch employees". *BMC Public Health*. 2013;13:516.
 16. de Wind A, Geuskens GA, Reeuwijk KG, Westerman MJ, Ybema JF, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ. "Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study". *BMC Public Health*. 2013;13:292.
 17. De Wind A, Geuskens GA, Ybema JF, Blatter BM, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ. Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement – Results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scand J Work Environ Health*. 2014;40(2):186-194.
 18. De Wind A, Ybema JF, van der Beek AJ. Psychosociale werkkenmerken en vervroegde uittreding ouderen. *ESB*. 2013;98(4655):152-155.
 19. De Wind A, Geuskens GA, Ybema JF, Bongers PM, van der Beek AJ. The role of ability, motivation and opportunity to work in the transition from work to early retirement – Testing and improving the Early Retirement Model. *Accepted for publication Scand J Work Environ Health*.
 20. de Wind A, van der Pas S, Blatter BM, van der Beek AJ. A life course perspective on working beyond retirement – Results from a longitudinal study in the Netherlands. *Draft*.