

Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers

Rob Gründemann, Jan Fekke Ybema & Jos Sanders¹

Het kabinet heeft besloten om vanaf 2013 de AOW-leeftijd versneld te verhogen. Dit heeft tot gevolg dat werknemers in Nederland langer door zullen moeten werken. Dat lijkt moeilijker voor laagopgeleide werknemers dan voor hun hoger opgeleide collega's. In deze studie hebben we gekeken naar de werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers en deze vergeleken met die van middelbaar- en hoogopgeleide oudere werknemers. We hebben gebruik gemaakt van een literatuurstudie en van secundaire analyse op basis van een grote database van personen van 45 jaar en ouder. Vastgesteld is dat oudere laagopgeleide werknemers extrinsieke werkwaarden belangrijker vinden dan oudere hoogopgeleide werknemers. Ook hebben wij geconstateerd dat de belangrijkste werkwaarden bij laagopgeleide oudere werknemers iets vaker in het werk vervuld worden. Laagopgeleide oudere werknemers blijken meer tevreden met hun werk en zijn beter in staat om te blijven werken naarmate (belangrijke) werkwaarden meer vervuld worden in hun werk. Voor de gewenste pensioenleeftijd is het belang van werkwaarden en de vervulling daarvan gering. Op basis van deze resultaten zijn aanbevelingen geformuleerd voor de HR-praktijk gericht op de inzetbaarheid van laaggeschoolde oudere werknemers.

1. Inleiding

In dit artikel wordt gekeken naar de werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers en de mate waarin deze in het werk vervuld worden. In navolging van Van Breukelen, Zandbergen en Busing (2007), wordt onder werkwaarden verstaan 'het belang dat mensen (werknemers) aan verschillende aspecten (kenmerken) van een baan toekennen'. Voorbeelden hiervan zijn: afwisseling in het werk, autonomie, salaris, werktijden, loopbaanmogelijkheden, etc. Dit thema wordt gezien vanuit het licht van de maatregelen van de overheid om de AOW-leeftijd te verhogen en het vroegtijdig stoppen van werk onmogelijk te maken. Het kabinet Rutte-Asscher heeft afspraken gemaakt over een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd. Deze plannen leiden tot een AOW leeftijd van 66 jaar in 2018 en van 67 jaar in 2021. Als gevolg hiervan zullen werknemers in Nederland langer moeten doorwerken dan in het verleden. Voor laagopgeleiden is daarbij extra aandacht nodig. Dat heeft zowel te maken met hun werksituatie als met hun gezondheid. Laagopgeleide werknemers zijn vaak al op jonge leeftijd met werken begonnen en werken vaak in fysiek zwaar belastende beroepen. Daardoor lopen zij meer risico om fysiek te verslijten (Allen & de Grip, 2007; Jettinghoff & Smulders, 2008). Bovendien hebben zij in het algemeen minder mogelijkheden (autonomie) om invulling te geven aan de eigen werksituatie. Laagopgeleide werknemers voelen zich dan ook minder gezond (CBS, 2010), hebben een lagere (gezonde) levensverwachting en worden eerder met lichamelijke beperkingen geconfronteerd (CBS, 2008).. We zien ook dat laagopgeleide oudere werknemers vaak eerder willen stoppen met werken dan hoogopgeleide oudere werknemers (Van Solinge, Henkens & Van Dalen, 2009) en minder vaak

¹ *Rob Gründemann, Jan Fekke Ybema en Jos Sanders zijn allen werkzaam bij TNO. Rob Gründemann is tevens werkzaam bij het Kenniscentrum Sociale Innovatie van de Hogeschool Utrecht. Correspondentieadres: R. Gründemann, TNO, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp. Tel: 088 866 5336.

aangeven tot hun pensioenleeftijd te willen of te kunnen doorwerken (Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009). In dit onderzoek willen wij nagaan of het beter inspelen op de werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers bijdraagt aan een betere waardering van deze werknemers van hun werksituatie en of zij daardoor langer gemotiveerd blijven voor het werk en eerder bereid zijn om langer door te werken. Daarmee maken wij een aanvulling op het onderzoek van Van Breukelen et al (2007) door zowel te kijken naar het belang van werkwaarden als naar de mate waarin die in het huidige werk worden vervuld. Wij veronderstellen dat het al dan niet vervullen van (belangrijke) werkwaarden door de werkgever invloed heeft op de tevredenheid van de werknemer met het werk en daarmee op de motivatie van de werknemer in het werk en zijn of haar bereidheid om langer door te werken. Met andere woorden wij veronderstellen dat het belang van werkwaarden het (stabiele) startpunt is, waarvan de vervulling (wel of niet) bepaalt wat het resultaat is in de vorm van motivatie (inzet leveren) en langer willen doorwerken. In onze aanpak stellen wij eerst vast of sprake is van specifieke werkwaarden bij laagopgeleide werknemers en of deze anders liggen bij verschillende geboortecohorten. Vervolgens gaan we na in welke mate deze waarden door het werk worden vervuld. Ten slotte kijken we of vervulling van werkwaarden bij laagopgeleide oudere werknemers bijdraagt aan hun doorwerkvermogen en de bereidheid om langer door te werken.

Samenvattend gaat het dit artikel om de volgende onderzoeksvragen:

1. In welke mate zijn werkwaarden van laagopgeleide werknemers anders dan die van middelbaar en hoogopgeleide werknemers?
2. Op welke wijze verschillen werkwaarden tussen verschillende geboortecohorten van laagopgeleide oudere werknemers (45 plus)?
3. In welke mate worden werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers door het werk vervuld?
4. Is het vervullen van de werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers van invloed op hun arbeidstevredenheid, hun beoordeling van het doorwerkvermogen en hun bereidheid om langer door te werken?

We beantwoorden deze vragen door een onderzoek in de literatuur en door secundaire analyses op een grootschalig databestand van personen van 45 jaar en ouder (STREAM) uit 2010.

2. Literatuuronderzoek

2.1 Werkwaarden van laagopgeleide werknemers

Zoals wij in de inleiding van dit artikel hebben aangegeven sluiten wij ons wat betreft de definitie van werkwaarden aan bij Van Breukelen et al (2007) en verstaan hieronder '*het belang dat mensen (werknemers) aan verschillende aspecten (kenmerken) van een baan toekennen*'. Bij werkwaarden wordt vaak onderscheid gemaakt naar intrinsieke en extrinsieke werkwaarden (Van den Broeck, Van Ruyseveldt, Smulders & De Witte, 2009). Intrinsieke werkwaarden hebben betrekking op inhoudelijke kenmerken van het werk, zoals afwisseling, autonomie, complexiteit, ontplooiingsmogelijkheden, etc. Extrinsieke waarden betreft zaken die uit het werk voortvloeien, zoals beloning en werkzekerheid. Aanvullend hierop willen wij, in aansluiting op Van Hoof, Bruin, Schoemaker en Vroom (2002), nog twee andere typen werkwaarden onderscheiden, namelijk sociale werkwaarden en gemakswaarden. Sociale werkwaarden hebben te maken met de werksfeer

en de sociale relaties op het werk, zoals contacten met de leidinggevende, de collega's en eventuele klanten. Gemakswaarden betreft aspecten die te maken hebben met conveniërende werkomstandigheden, zoals regelingen met betrekking tot werktijden, arbeidsomstandigheden en voorzieningen (Van Hoof et al, 2002). Gemakswaarden zijn in discussie gekomen naar aanleiding van ontwikkelingen rond de nieuwe werknemer (*een werknemer die mondiger en hoger geschoold is, en niet langer bereid is zich de beheersing van zijn voorkeuren en gedragingen te laten welgevalen* (Van Wezel, 1976; aangehaald in Van Hoof et al, 2002)).

Motivatietheorieën (Maslow (1943), en Herzberg (1970)) zijn in de loop der jaren gebruikt om aan te geven welke opbrengsten mensen motiveren tot bepaalde werkgedragingen (zoals inzet leveren). Maslow (1943) hanteert daarbij het uitgangspunt dat sprake is van een hiërarchie in behoeften, waarbij eerst aan behoeften op een lager niveau moet worden voldaan (zoals fysiologische en veiligheidsbehoeften) voordat men aan behoeften van een hoger niveau toe is (zoals waardering behoeften en ontplooiingsbehoeften). Hoewel deze theorieën op zichzelf geen uitspraak doen over eventuele verschillen tussen laagopgeleide en hoogopgeleide werknemers, denken wij de hiërarchie in behoeften wel te kunnen gebruiken voor een veronderstelling ten aanzien van dit verschil. Daarbij gaan wij ervan uit dat laagopgeleide werknemers veelal een lager inkomen hebben en minder werkzekerheid (WRR, 2007). Als gevolg daarvan verwachten wij dat zij in het werk een grotere nadruk zullen leggen op 'lagere' behoeften zoals de behoefte aan veiligheid, zekerheid en stabiliteit. Voor hoger opgeleide werknemers zijn deze zaken meer vanzelfsprekend (WRR, 2007), waardoor zij zich in het werk meer op 'hogere' behoeften zullen richten zoals zelfontwikkeling. In onze terminologie verwachten wij dat laagopgeleiden meer belang zullen hechten aan extrinsieke waarden en hoogopgeleiden aan intrinsieke waarden.

Warr (2008) heeft in een internationaal onderzoek onder bijna 21.000 werknemers uit 33 Europese landen, gekeken naar wat werknemers belangrijk vinden in hun werk. Daarbij heeft hij onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau. Hij komt tot de conclusie dat laagopgeleide werknemers meer waarde hechten aan extrinsieke werkwaarden als goede werkzekerheid, goed salaris en comfortabele werkomstandigheden (weinig werkdruk) dan aan intrinsieke werkwaarden (uitdagend werk, carrièrekansen of ruimte om initiatief te nemen). Voor laagopgeleiden dient werk vooral als middel tot het nastreven van doelen buiten het werk. Voor hoogopgeleiden biedt het werk zelf mogelijkheden voor waarden als groei, ontplooiing en zelfverwerkelijking. Zij vinden deze waarden in het algemeen ook belangrijk. Ten aanzien van de gemakswaarden scoren laagopgeleiden hoger dan hoogopgeleiden op goede werktijden. Warr heeft geen verschillen naar opleiding gevonden ten aanzien van de sociale werkwaarden. Van den Broeck et al (2011) komen in hun onderzoek naar werkwaarden onder Nederlandse werknemers tot vergelijkbare conclusies. Zij vinden dat met het toenemen van de opleiding extrinsieke werkoriëntaties minder belangrijk worden en intrinsieke werkoriëntaties juist in belang toenemen. Ook vinden zij in hun onderzoek geen verschil in de betekenis van sociale werkwaarden naar opleidingsniveau. Deze resultaten sluiten aan bij de door ons op basis van de motivatietheorieën uitgesproken verwachtingen ten aanzien van het verschil in werkwaarden tussen laag- en hoogopgeleide werknemers.

Al met al concluderen wij op basis van de literatuur dat laagopgeleide werknemers meer belang hechten aan extrinsieke waarden en gemakswaarden en dat hoogopgeleide werknemers intrinsieke werkwaarden belangrijker vinden.

2.2 Het veranderen van werkwaarden met het toenemen van de leeftijd

Kooij et al (2010) hebben een aantal levenslooptheorieën op rij gezet, zoals de theorie van Selectie Optimalisatie en Compensatie (SOC) van Baltes et al. (1999), de Levensduur Theorie van Controle van Heckhausen en Schulz (1995) en de Sociaal-Emotionele Selectiviteit Theorie van Carstensen (1995). De SOC theorie (Baltes et al, 1999) gaat er vanuit dat een werknemer om zich succesvol gedurende de loopbaan te kunnen ontwikkelen, zal proberen om de leeftijdsgebonden winsten te maximaliseren en de leeftijdsgebonden verliezen zo klein mogelijk te laten zijn. Omdat met het toenemen van de leeftijd de gezondheid in het algemeen afneemt, impliceert deze theorie dat het belang van groei met het ouder worden minder belangrijk wordt en het belang van onderhoud en behoud zal toenemen. De Sociaal-Emotionele Selectiviteit Theorie (Heckhausen & Schulz, 1995) veronderstelt met het ouder worden een verandering van externe naar interne controle strategieën. Omdat oudere werknemers voor het realiseren van extrinsieke werkwaarden meer afhankelijk zijn van de externe wereld, zijn extrinsieke werkwaarden voor hen minder belangrijk. Volgens de Sociaal-Emotionele Selectiviteit theorie (Carstensen, 1995) ervaren oudere werknemers hun toekomstige tijd beperkter dan jongere werknemers en geven als gevolg daarvan meer prioriteit aan emotioneel betekenisvolle sociale interacties en doelen. Op basis van deze drie theorieën komen Kooij et al (2010) tot de hypothese dat sociale en intrinsieke werkwaarden met de leeftijd in belang toenemen en dat extrinsieke waarden en groei en ontwikkeling bij ouderwordende werknemers minder belangrijk worden. Deze hypothese hebben zij in een meta-analyse van 86 studies getoetst. De analyse bevestigt de hypothese ten aanzien van de ontwikkeling van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en waarden als groei en ontwikkeling. Intrinsieke werkwaarden (zoals de inhoud van de baan, het gebruik van vaardigheden, het uitvoeren van zinvolle taken en autonomie) worden met het toenemen van de leeftijd inderdaad belangrijker en extrinsieke werkwaarden (zoals promotie, erkenning en salaris) en groei en ontwikkeling worden minder belangrijk. Ten aanzien van sociale werkwaarden hebben zij echter geen relatie met de leeftijd gevonden. Kooij et al (2010) hebben in deze studie ook gekeken naar ontwikkelingen van het belang van waarden naar opleiding. Zij komen tot de opvallende conclusie dat bij laagopgeleide (blue-collar) werknemers het belang van werkwaarden als groei en ontwikkeling met de leeftijd toeneemt in plaats van afneemt. Zij verklaren deze ontwikkeling vanuit de Life Span Theory of Control waarbij laagopgeleide werknemers bij het afnemen van hun fysieke vermogens kiezen voor het belang van opleiden voor andere banen (zoals bijvoorbeeld voorman), omdat zij in de bestaande werksituatie geen alternatieve mogelijkheden hebben (zien).

Al met al concluderen wij op basis van de literatuur dat met het toenemen van de leeftijd werkwaarden in die zin veranderen dat extrinsieke waarden minder belangrijk worden en intrinsieke waarden in belang toenemen. Dit lijkt een universeel proces dat zowel optreedt bij laagopgeleide als bij hoogopgeleide werknemers. Wel blijken laagopgeleide werknemers met het toenemen van de leeftijd meer belang te hechten aan waarden als groei en ontwikkeling.

2.3 Vervulling van werkwaarden en effecten op werktevredenheid

Volgens de eerder genoemde klassieke motivatietheorieën (Maslow (1943) en Herzberg (1970) richten mensen zich in het algemeen op het bereiken van gewenste opbrengsten en proberen zij onplezierige gevolgen te vermijden. De expectancy-theorie van Vroom (1964) is een procestheorie die aangeeft hoe het proces verloopt waarbij bepaalde waarden en motieven in combinatie met opbrengsten kunnen leiden tot uitkomsten zoals motivatie en satisfactie. Zo zijn werknemers gemotiveerd voor het uitvoeren van werkzaamheden als zij verwachten dat dit voor hen tot de gewenste opbrengsten zal leiden. Vanuit dat perspectief veronderstellen wij dat het vervullen van

werkwaarden (opbrengst) voor werknemers een drijfveer (motivatie) zal zijn en een positief effect zal hebben op de werktevredenheid. Dergelijke resultaten komen ook naar voren uit empirische studies. Evers, Ybema en Smulders(2006) hebben onderzocht in welke mate een goede fit tussen werkwaarden en werkkenmerken bijdraagt aan de tevredenheid met het werk. In hun onderzoek hebben zij zeven combinaties van waarden en kenmerken bekeken. Bij drie van de zeven combinaties bleek het verwachte verband met arbeidstevredenheid. Deze combinaties hebben betrekking op twee aspecten van intrinsieke werkwaarden (complexiteit van het werk en afwisseling) en één aspect van extrinsieke werkwaarden (werkzekerheid). Dorenbosch, Huiskamp en Smulders (2011) hebben in hun onderzoek onder 19.000 werknemers naar de relatie tussen baantevredenheid en vertrekintentie ook gekeken naar de vervulling van werkwaarden en het effect hiervan op de arbeidstevredenheid bij laag- en hoogopgeleiden werknemers. Het opleidingsniveau op zich bleek geen invloed te hebben op de baantevredenheid. De mate van tevredenheid over elk van de in dit onderzoek onderscheiden werkwaarden (intrinsiek, extrinsiek en sociaal) bleek sterk samen te hangen met baantevredenheid, ongeacht het opleidingsniveau. Meer specifieke analyses lieten zien dat laagopgeleiden minder tevreden waren met hun baan als zij ontevreden waren over het salaris en over de werkdruk. Bij hoogopgeleide werknemers ging de tevredenheid met de baan samen met meer variatie in het werk en meer loopbaanmogelijkheden. Dit sluit aan bij het eerder geconstateerde onderscheid tussen extrinsieke en intrinsieke werkwaarden, waarbij extrinsieke werkwaarden belangrijker zijn voor laagopgeleide werknemers en intrinsieke waarden voor hoogopgeleide werknemers (Warr, 2008).

Al met al constateren we dat in de literatuur onvoldoende gegevens beschikbaar zijn over de vervulling van werkwaarden bij laag- en hoogopgeleide werknemers. Verder blijkt uit de literatuur dat het opleidingsniveau geen directe relatie heeft met de arbeidstevredenheid.

2.4 Langer doorwerken door oudere laagopgeleide werknemers

Hoewel een steeds groter wordende groep werknemers in Nederland door wil blijven werken tot de pensioenleeftijd (Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009), betreft dit nog steeds een minderheid van de werknemers. Bovendien ligt dit percentage voor laagopgeleide oudere werknemers (45 jaar en ouder) lager dan voor hoogopgeleide oudere werknemers (34% versus 41%). Aspecten van het werk die volgens de literatuur van invloed zijn op het langer door (willen) werken van oudere werknemers zijn met name de vervulling van intrinsieke en sociale werkwaarden, zoals de inhoud en het belang van het werk (Buyens et al., 2009; Shacklock, Brunetto & Nelson, 2009; Schreurs et al., 2011), de ruimte en gelegenheid om kennis en ervaring over te dragen aan jongere werknemers (Armstrong-Stassen & Slosser, 2011) en de steun die de werknemers ervaren van de direct leidinggevende (Leisink & Knies, 2011). Daarnaast wordt ook de vervulling van gemakswaarden in de literatuur genoemd als een factor die kan bijdragen aan het langer door (willen) werken van oudere werknemers. Dit betreft de flexibiliteit in het werk (Shacklock, Brunetto & Nelson, 2009) en het korter of in deeltijd werken (Buyens et al., 2009). Brouwer et al (2012) constateren dat het onderzoek naar (vroegtijdige) pensionering van oudere werknemers zich hoofdzakelijk heeft gericht op individuele aspecten en minder op organisatiekenmerken. Tevens merken zij op dat er geen psychologische kenmerken zijn onderzocht en dat het onderzoek naar de invloed van macro-economische kenmerken zoals wet- en regelgeving volledig ontbreekt.

Schreurs et al (2011) hebben onderzoek gedaan naar voornemens van oudere werknemers (45 jaar en ouder) in België om vroegtijdig met pensioen te gaan. Zij komen tot de verrassende constatering dat voor laagopgeleide oudere werknemers vervulling van intrinsieke en sociale werkwaarden, zoals

autonomie en sociale steun, belangrijker is in hun overweging om al dan niet langer door te werken dan voor oudere hoogopgeleide werknemers.

Al met al geeft de literatuur vooral inzicht in het belang van het vervullen van werkwaarden op de bereidheid van oudere werknemers om langer door te werken in het algemeen. Er is maar beperkte informatie beschikbaar over de specifieke situatie van laagopgeleide oudere werknemers.

3 Methode

3.1 Procedure en respondenten

Om de vier onderzoeksvragen te beantwoorden zijn secundaire analyses verricht op de eerste meting (2010) van STREAM, de *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation* (Ybema et al, 2014). Gegevens van STREAM bieden de mogelijkheid om een beter beeld te krijgen van de situatie van de laagopgeleide oudere werknemer en op welke wijze deze verschilt van die van middelbaar- en hoogopgeleide werknemers. Het hoofddoel van STREAM is het identificeren onder welke omstandigheden 45-plussers (langer) in betaald werk participeren, met behoud van een goede gezondheid en een goede productiviteit.

STREAM² is een longitudinaal onderzoek onder personen van 45-64 jaar. De eerste meting is uitgevoerd in het najaar van 2010 en jaarlijks vinden follow-up metingen plaats (2011, 2012 en 2013). Voor de dataverzameling wordt gebruik gemaakt van een internetpanel van Intomart GfK. Hieruit zijn naar leeftijd gestratificeerde steekproeven getrokken van ruim 12.000 werknemers, 1.000 zelfstandigen en 2.000 niet-werkenden (totaal 15.000 personen). Voor onze analyses hebben wij gebruik gemaakt van de gegevens van 12.055 werknemers uit de eerste meting (2010). Hiervan is 44% vrouw en 56% man en van de respondenten is 27% laagopgeleid (basisonderwijs, MAVO, VMBO; n = 3280), 39% middelbaar opgeleid (HAVO/VWO, MBO; n = 4682) en 33% hoogopgeleid (HBO, WO; n = 4093). Om voldoende werknemers van 60 jaar en ouder in de steekproef te krijgen is deze gestratificeerd naar leeftijd. De verdeling naar leeftijdsgroep is als volgt: 25% is 45-49 jaar, 25% is 50-54 jaar, 29% is 55-59 jaar en 21% is 60-64 jaar. De respondenten vormen een dwarsdoorsnede van de Nederlandse beroepsbevolking van 45 tot 64 jaar waarin alle grotere sectoren en beroepsgroepen zijn vertegenwoordigd.

3.2 Vragenlijst

De vragenlijst werd ingevuld via internet en bevatte een groot aantal vragen over onder meer de gezondheid, werkkenmerken, het werkvermogen, de werkmotivatie en arbeidsmarkttransities. In dit artikel wordt gebruik gemaakt van vragen over demografische variabelen (geslacht, leeftijd, opleiding), de werkwaarden en de vervulling daarvan, arbeidstevredenheid, de gewenste pensioenleeftijd en het doorwerkvermogen.

Werkwaarden zijn gemeten met de volgende vraag "Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan", waarbij 10 werkwaarden werden beoordeeld op een 4-puntsschaal (1 = niet erg belangrijk; 4 = heel erg belangrijk). De 10 werkwaarden betroffen 3 intrinsieke waarden (interessant werk, zelfstandigheid en leer- en groeimogelijkheden), 2 extrinsieke waarden (goed salaris en goede

² STREAM is een project van TNO, waarin nauw wordt samengewerkt met het VU Medisch Centrum en het Erasmus Medisch Centrum. STREAM wordt gefinancierd met een subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken aan TNO in het kader van de Rijksbijdrage en het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden.

werkzekerheid), 3 sociale waarden (waardering, goede leidinggevende, prettige sfeer op het werk); en 2 gemakswaarden (mogelijkheid om in deeltijd te werken en mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen). Omdat de werkwaarden onderling onvoldoende samenhangen (de Cronbach's alpha van de vier mogelijke schalen zijn alle kleiner dan .70), zijn geen schalen gemaakt, maar worden in dit artikel de losse items gerapporteerd (met een verwijzing naar de op basis van de literatuur gemaakte onderverdeling in categorieën). *Vervulling van werkwaarden* is gemeten met de volgende vraag: "In hoeverre zijn de volgende aspecten in uw huidige baan aanwezig?", gevolgd door dezelfde 10 werkwaarden, beoordeeld op een 4-puntsschaal (1 = helemaal niet; 4 = heel sterk).

Arbeidstevredenheid is gemeten met de vraag: "In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?" met een 5-puntsschaal (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden).

Gewenste pensioenleeftijd is gemeten met de vraag "Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?", waarbij respondenten een leeftijd konden opgeven en daarnaast de mogelijkheid kregen om 'weet niet' te antwoorden. In totaal gaf 15,2% van de werknemers aan dat ze niet wisten tot welke leeftijd zij wilden doorwerken, bij laagopgeleide werknemers was dit 18,9%. Van de laagopgeleide werknemers noemde 4% een leeftijd jonger dan 60 jaar als gewenste pensioenleeftijd, 42% noemde een leeftijd tussen de 60 en de 64 jaar, 44% noemde de leeftijd 65 jaar als gewenste pensioenleeftijd en 9% noemde een leeftijd van 66 jaar of ouder. De minimale genoemde leeftijd was 35 jaar, de maximale leeftijd was 99 jaar (M = 63,6; SD = 3,1).

Doorwerkvermogen is gemeten met een schaal van 5 items die meet in hoeverre werknemers zichzelf in staat achten om de komende 12 maanden te blijven werken. Voorbeelditems zijn: "Bent u in staat om in de komende 12 maanden uw huidige werk te blijven doen?" en "Bent u in staat om de komende 12 maanden te blijven werken als uw werk moeilijker wordt?". Deze vragen werden beoordeeld op 5-puntsschalen (1 = zeker niet; 5 = zeker wel). De schaal had een hoge interne consistentie (Cronbachs alpha = .87). Hoewel men zou kunnen veronderstellen dat de vraag naar het zichzelf in staat achten om de komende 12 maanden door te werken, minder betekenis heeft voor de jongste leeftijdscategorieën, zijn wij van mening dat ook in deze leeftijdsgroepen het doorwerkvermogen van de werknemers beperkt kan zijn, zeker als het werk moeilijker of lichamelijk zwaarder wordt.

3.3 Analyses

Voor de analyses is gebruik gemaakt van SPSS. Ten eerste is getoetst of het belang en de vervulling van werkwaarden verschilt tussen laagopgeleide, middelbaar opgeleide en hoogopgeleide werknemers. Vanwege de grote aantallen respondenten worden verschillen alleen geïnterpreteerd wanneer ze significant én relevant zijn (minimaal een klein effect, $d > 0.10$).

Daarnaast is per respondent, met behulp van een daarvoor ontwikkelde SPSS syntax, een Pearson-r correlatiecoëfficiënt berekend tussen het belang van de werkwaarden en de vervulling van de werkwaarden. Deze correlatie geeft aan in welke mate werkwaarden die voor een bepaalde werknemer belangrijk zijn, in zijn of haar werk vervuld worden. Deze correlatie kan variëren tussen -1 (relatief belangrijke werkwaarden worden niet vervuld, maar onbelangrijke werkwaarden worden wel vervuld) en +1 (belangrijke werkwaarden worden wel vervuld, terwijl onbelangrijke werkwaarden niet worden vervuld). De correlatie is een missende waarde als iemand missende waarden heeft op één of meer van de onderliggende items (belang of vervulling van werkwaarde) of

als iemand voor alle werkwaarden hetzelfde belang of dezelfde vervulling aangeeft (geen variantie). In de analyses is hiervoor gecorrigeerd met twee dummy-variabelen.

Nadelen van deze benadering zijn dat geen inzicht verkregen wordt in *welke* werkwaarden wel of niet worden vervuld en *hoe groot* de discrepantie tussen werkwaarde en vervulling is (Kristof, 1996). Maar een voordeel is dat deze correlatie een efficiënte en inzichtelijke manier is om de samenhang tussen het belang en de vervulling van werkwaarden (los van de inhoud van die werkwaarden) per individuele werknemer weer te geven. Alternatieve fitmaten, zoals interacties en polynomen moeten voor elk van de 10 werkwaarden worden berekend, wat tot een onoverzichtelijke hoeveelheid analyses en resultaten zou leiden.

Bij laagopgeleide oudere werknemers is daarnaast nog de samenhang van de vervulling van werkwaarden met de arbeidstevredenheid, de gewenste pensioenleeftijd en het doorwerkvermogen onderzocht met regressieanalyses. Omdat de gewenste pensioenleeftijd vooral bij 60-plussers sterk afhankelijk is van de leeftijd van de respondent (Van Zwieten, Ybema & Geuskens, 2011) is in deze regressieanalyses gecontroleerd voor leeftijd en de gekwadrateerde leeftijd van de respondent.

4 Resultaten

4.1 Zijn er verschillen in werkwaarden tussen laagopgeleide en andere werknemers?

(Onderzoeksvraag 1)

In tabel 1 is weergegeven hoe belangrijk de 10 verschillende werkwaarden zijn voor laagopgeleide, middelbaar opgeleide en hoogopgeleide werknemers.

- Tabel 1 ongeveer hier invoegen

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat de sociale werkwaarden (prettige sfeer, goede leidinggevende en waardering) in het algemeen het meest belangrijk worden gevonden. Daarnaast worden de intrinsieke werkwaarden interessant werk en zelfstandigheid en de extrinsieke werkwaarde werkzekerheid relatief belangrijk gevonden. Er zijn duidelijke verschillen tussen de opleidingsniveaus in het belang dat aan de diverse werkwaarden wordt gehecht. Hoogopgeleiden vinden intrinsieke werkwaarden (interessant werk, leer- en groeimogelijkheden en zelfstandigheid) belangrijker dan laagopgeleide oudere werknemers. Laagopgeleiden vinden daarentegen de extrinsieke werkwaarden (goede werkzekerheid en goed salaris) belangrijker dan hoogopgeleiden. Dit geldt in mindere mate ook voor de sociale werkwaarde 'goede leidinggevende'. Middelbaar opgeleide werknemers zitten steeds tussen hoog- en laagopgeleide werknemers in wat betreft het belang dat zij aan de diverse werkwaarden hechten. De gemakswaarden (mogelijkheid om in deeltijd te werken en het zelf bepalen van de werktijden) zijn voor de oudere werknemers het minst belangrijk. Er zijn op deze waarden ook geen opvallende verschillen tussen de opleidingsniveaus.

4.2 Zijn er verschillen in werkwaarden tussen geboortecohorten? *(Onderzoeksvraag 2)*

Om zicht te krijgen op de ontwikkelingen van de werkwaarden met het toenemen van de leeftijd bij de oudere laagopgeleide werknemers, zijn de gegevens uitgesplitst over vier leeftijdscategorieën (45-49, 50-54, 55-59 en 60-64 jaar). De omvang van deze groepen in de analyses is respectievelijk: 726, 726, 1012 en 816 respondenten. De gemiddelden zijn (net als bij de andere vergelijkingen)

getoetst met variantieanalyse. Daarbij is geconstateerd dat bij de oudere laagopgeleiden nauwelijks verschillen zijn in werkwaarden tussen de vier leeftijdscategorieën. Het belang van de intrinsieke waarde 'leer- en groeimogelijkheden' wordt geleidelijk minder. De jongste leeftijdscategorie (45-49 jaar) scoort hoger op deze waarde dan de twee oudste leeftijdscategorieën (55-59 jaar en 60-plussers). Daarnaast wordt de extrinsieke werkwaarde 'goede werkzekerheid' door de oudste categorie (60-64 jaar) laagopgeleide werknemers wat minder belangrijk gevonden.

4.3 Worden werkwaarden volgens werknemers vervuld in hun huidige werk? (Onderzoeksvraag 3)

In tabel 2 is aangegeven in welke mate de verschillende werkwaarden volgens de betrokken werknemers ook feitelijk in het werk worden vervuld.

- Tabel 2 ongeveer hier invoegen

Bij de vraag naar de vervulling van werkwaarden is sprake van meer verschillen tussen de opleidingsniveaus. De scores van de hoogopgeleiden liggen steeds hoger dan die van de laagopgeleiden. Er is bij hoogopgeleiden sprake van een substantieel grotere vervulling van twee van de drie intrinsieke werkwaarden (interessant werk en leer- en groeimogelijkheden) en van beide gemakswaarden (mogelijkheid voor deeltijdwerk en autonomie ten aanzien van werktijden) dan bij laagopgeleiden. Ook op de extrinsieke werkwaarde 'goed salaris' en de sociale werkwaarde 'waardering' is bij hoogopgeleide werknemers net iets vaker sprake van vervulling. Op de andere sociale werkwaarden (prettige sfeer en goede leidinggevende) zijn geen verschillen in vervulling tussen laag- middelbaar- en hoogopgeleiden gevonden.

Vervolgens hebben we per opleidingsniveau de correlaties tussen het belang van elk van de werkwaarden en de vervulling van die werkwaarde berekend (zie tabel 3). Dit geeft een indicatie van de mate waarin voor personen die een bepaalde werkwaarde belangrijk vinden die werkwaarde ook in sterkere mate in het werk aanwezig is dan voor personen die de betreffende werkwaarde minder belangrijk vinden.

- Tabel 3 ongeveer hier invoegen

Deze correlaties zijn allemaal positief, dus personen die een werkwaarde relatief belangrijk vinden, oordelen vaker dat deze werkwaarde in het werk wordt vervuld dan personen die de betreffende werkwaarde niet belangrijk vinden. De correlaties voor laagopgeleide werknemers zijn vrijwel identiek aan die van middelbaar en hoogopgeleide werknemers. Er zijn dus geen grote verschillen in de mate waarin belangrijke werkwaarden vervuld worden naar opleidingsniveau. Bij hoogopgeleide werknemers is de correlatie tussen het belang en de vervulling van de werkwaarde iets lager voor de intrinsieke werkwaarde 'interessant werk' en iets hoger voor de extrinsieke werkwaarde 'goed salaris' en de gemakswaarde 'zelf werktijden bepalen' dan bij laag- en middelbaar opgeleide werknemers.

In aanvulling hierop is ook nog per persoon een correlatiecoëfficiënt berekend die aangeeft in hoeverre werkwaarden die deze persoon belangrijk vindt vervuld worden in zijn of haar werk (los van de inhoud van de werkwaarden). De resultaten van deze analyse staan in tabel 4.

- Tabel 4 ongeveer hier invoegen

Uit de tabel blijkt allereerst dat er geen verschillen zijn tussen de drie opleidingsniveaus in het gemiddelde belang dat men aan het totaal van de 10 werkwaarden toekende. Bovendien kan uit deze tabel worden opgemaakt dat de werkwaarden als totaal voor hoogopgeleide werknemers gemiddeld meer vervuld worden dan voor laagopgeleide werknemers. Bij hoogopgeleide werknemers is de vervulling van werkwaarden echter iets minder in overeenstemming met het belang van die werkwaarden dan bij laagopgeleide werknemers (voor deze groep een iets lagere gemiddelde correlatie tussen belang en vervulling van werkwaarden).

4.4 Vergroot de vervulling van werkwaarden de arbeidstevredenheid en de bereidheid en het vermogen om langer door te werken? (Onderzoeksvraag 4)

Ten slotte is nagegaan of het al dan niet vervullen van (belangrijke) werkwaarden samenhangt met de arbeidstevredenheid, het langer willen doorwerken van laagopgeleide oudere werknemers en met het doorwerkvermogen. Voor de goede orde merken wij op dat we in deze analyse niet alle respondenten (n = 12.055) in beschouwing hebben genomen, maar de analyses hebben toegespitst op de groep laagopgeleide oudere werknemers (n = 3.280). In tabel 5 zijn de correlaties weergegeven voor laagopgeleide oudere werknemers tussen de werkwaarden en de vervulling daarvan enerzijds en de arbeidstevredenheid, de gewenste pensioenleeftijd en het doorwerkvermogen anderzijds.

- Tabel 5 ongeveer hier invoegen

Uit de tabel blijkt dat het belang van de werkwaarden slechts in geringe mate samenhangt met de arbeidstevredenheid, de gewenste pensioenleeftijd en het doorwerkvermogen. Oudere laagopgeleide werknemers zijn iets meer tevreden met hun werk, willen iets langer doorwerken en verwachten ook iets vaker te kunnen blijven werken naarmate ze meer belang hechten aan interessant werk, leer- en groeimogelijkheden en zelfstandigheid.

De correlaties met de vervulling van werkwaarden zijn beduidend hoger. Vooral arbeidstevredenheid hangt sterk samen met de mate waarin werkwaarden vervuld zijn. Dit geldt in minder sterke mate voor het doorwerkvermogen en de gewenste pensioenleeftijd.

Vervolgens hebben we gekeken naar de samenhang tussen de geconstrueerde maten voor het belang en de vervulling van werkwaarden en de overeenstemming daartussen met de arbeidstevredenheid, de gewenste pensioenleeftijd en de mate waarin men zichzelf in staat acht de komende 12 maanden door te werken. Hierbij is gecorrigeerd voor het geslacht en de leeftijd van de respondent. De resultaten van de regressieanalyses zijn weergegeven in tabel 6.

- Tabel 6 ongeveer hier invoegen

Uit de tabel blijkt dat laagopgeleide oudere werknemers iets meer tevreden zijn met hun werk naarmate ze minder belang hechten aan werkwaarden, naarmate werkwaarden meer vervuld worden in hun werk en naarmate het vooral belangrijke waarden zijn die worden vervuld. De vervulling van werkwaarden verklaart 24% van de variantie in arbeidstevredenheid van laagopgeleide oudere werknemers.

Voor de gewenste pensioenleeftijd is de samenhang van werkwaarden en de vervulling daarvan gering. Slechts 1% van de variantie in de gewenste pensioenleeftijd van laagopgeleide oudere werknemers wordt verklaard door vervulling van werkwaarden. Naarmate werkwaarden meer

vervuld worden en vooral belangrijke werkwaarden vervuld worden in het werk, is de gewenste pensioenleeftijd iets hoger. Verder hangt de gewenste pensioenleeftijd sterk samen met de (lineaire en kwadratische) leeftijd van de respondent (Van Zwieten et al., 2011). Dit komt waarschijnlijk doordat 60-plussers die eerder wilden stoppen dat voor een groot deel al gedaan hebben (selectie-effect), waardoor vooral bij de 60-plussers de relatie tussen leeftijd en gewenste pensioenleeftijd hoog is.

Voor het doorwerkvermogen is de samenhang met de vervulling van werkwaarden groter. Naarmate de werkwaarden meer vervuld worden en naarmate het meer de belangrijke werkwaarden zijn die worden vervuld, achten laagopgeleide oudere werknemers zich meer in staat om de komende 12 maanden door te werken. De verklaarde variantie door de werkwaarden bedraagt 9,5%. Daarnaast achten laagopgeleide werknemers zich minder goed in staat om de komende 12 maanden door te werken naarmate zij ouder zijn.

5. Discussie

5.1. De belangrijkste resultaten

In dit onderzoek hebben we gekeken naar de werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers. Wij hebben daarbij gebruik gemaakt van de gegevens van de eerste meting van een longitudinaal onderzoek onder werknemers van 45-64 jaar (STREAM).

We hebben vastgesteld dat oudere laagopgeleide werknemers extrinsieke werkwaarden, zoals 'goed salaris' en 'goede werkzekerheid' belangrijker vinden dan oudere hoogopgeleide werknemers. Laatstgenoemden hechten daarentegen significant meer betekenis aan intrinsieke waarden, zoals 'interessant werk' en 'leer- en groeimogelijkheden'. Deze bevindingen sluiten geheel aan bij onze interpretatie van de motivatietheorieën van Maslov (1943), Vroom (1964) en Herzberg (1970). Op de sociale werkwaarden in het onderzoek, zoals 'prettige sfeer', 'waardering' en 'goede leidinggevende', en de gemakswaarden zoals 'zelf bepalen werktijden' en 'mogelijkheid deeltijdwerk', is nauwelijks sprake van verschillen tussen de opleidingsniveaus. Dit is in lijn met de bevindingen van Warr (2008) en Van den Broeck et al, (2011).

Verder hebben wij geconstateerd dat werknemers in de oudste leeftijdscategorieën (55-59 jaar en 60-64 jaar) minder belang hechten aan 'leer- en groeimogelijkheden' dan werknemers in de jongste leeftijdscategorie (45-49 jaar). Deze constatering sluit goed aan bij de theorie van Selectie Optimalisatie en Compensatie van Baltes et al (1999). De bevinding dat de oudste leeftijdscategorie werknemers (60-64 jaar) daarnaast ook minder belang hecht aan een 'goede werkzekerheid' is in lijn met de Levensduur Theorie van Controle van Heckhausen & Schulz (1995).

Uit de analyses blijkt dat vrijwel alle werkwaarden bij hoogopgeleide oudere werknemers vaker in het huidige werk worden vervuld dan bij laagopgeleide oudere werknemers. Meer algemeen bleek dat personen die een aspect van het werk relatief belangrijk vinden, ook vaker aangeven dat dit aspect in het werk aanwezig is, dan personen die het betreffende werkaspect niet belangrijk vinden. Dit geldt met name voor intrinsieke werkwaarden als 'interessant werk' en 'zelfstandigheid', en voor gemakswaarden als 'zelf bepalen werktijden' en 'mogelijkheid deeltijdwerk'. Voor de meer

extrinsieke werkwaarden 'goed salaris' en 'goede werkzekerheid', is de correlatie tussen belang en vervulling van de werkwaarde gering. De correlaties tussen het belang van de werkwaarden en de vervulling ervan verschillen nauwelijks tussen de drie onderscheiden opleidingsniveaus. Geconcludeerd kan worden dat er geen opvallende verschillen bestaan tussen laag-, middelbaar- en hoogopgeleide oudere werknemers waar het gaat om de mate waarin belangrijke werkwaarden in het werk worden vervuld.

Het aansluiten van het werk op voor de werknemer belangrijke werkwaarden heeft zowel een positieve samenhang met de arbeidstevredenheid als met de inschatting van het vermogen om de komende 12 maanden door te kunnen werken. Anderzijds blijkt de vervulling van belangrijke werkwaarden slechts een geringe samenhang te hebben met de gewenste pensioenleeftijd.

De samenhang tussen de vervulling van belangrijke werkwaarden en de arbeidstevredenheid sluit goed aan op de motivatietheorieën van Maslov (1943), Vroom (1964) en Herzberg (1970). Ook Dorenbosch, Huiskamp en Smulders (2011) vonden in hun onderzoek vergelijkbare resultaten. Zij stelden vast dat ontevredenheid over de vervulling van werkwaarden samengaat met grotere baanontevredenheid, ongeacht het opleidingsniveau. Met andere woorden, vooral de vervulling van *belangrijke* werkwaarden hangt samen met hogere baantevredenheid. Zij vonden tevens dat deze ontevredenheid bij laagopgeleiden, in vergelijking tot hoogopgeleiden, minder vaak tot vrijwillig zoekgedrag naar een andere baan leidt. Ook dit lijkt aan te sluiten bij onze resultaten, hoewel wij slechts een zwakke relatie vonden tussen het vervullen van belangrijke werkwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. Het kan echter zijn dat het inschatten van de gewenste pensioenleeftijd voor werknemers van 45 tot bijvoorbeeld 55 jaar moeilijk is, omdat dit pas op lange(re) termijn speelt. Dat bleek ook uit de antwoorden van de betrokken respondenten. Bijna één op de vijf laagopgeleide werknemers heeft aangegeven niet te weten tot welke leeftijd zij willen blijven werken. Ook was er op deze vraag sprake van uitschieters, zowel omhoog (70 plus) als naar beneden (45 min). Dit bleek echter nauwelijks effect te hebben op de resultaten van de analyses. Wanneer de uitschieters buiten beschouwing worden gelaten, zijn de verbanden met de vervulling van werkwaarden weliswaar iets sterker, maar nog steeds bescheiden. Het is duidelijk makkelijker om een uitspraak te doen over het vermogen om de komende 12 maanden te blijven werken, aangezien dit op de kortere termijn betrekking heeft. Het is daarbij wellicht ook makkelijker om een relatie te leggen met de tevredenheid met de huidige werksituatie en de mate waarin belangrijke werkwaarden door het werk vervuld worden. Anderzijds spelen naar verwachting bij de gewenste pensioenleeftijd niet alleen werkfactoren een rol, maar ook bijvoorbeeld de gezondheid, de thuissituatie en financiële factoren (zie Brouwer et al, 2012).

5.2. *Beperkingen*

Op basis van de levenslooptheorieën en de literatuur (Kooij et al, 2010) hadden wij de verwachting dat de extrinsieke werkwaarden bij de laagopgeleide oudere werknemers in de hogere leeftijdscategorieën minder belangrijk zouden zijn en de intrinsieke werkwaarden belangrijker zouden zijn. In onze analyses troffen wij echter nauwelijks verschillen in werkwaarden van oudere laagopgeleiden tussen de leeftijdsgroepen. Er was wel sprake van een (beperkt) lager belang van een enkele extrinsieke werkwaarde (goede werkzekerheid) in de oudste leeftijdsgroep en een enkele intrinsieke werkwaarde (leer- en groeimogelijkheden) die in de hogere leeftijdscategorieën steeds

minder belangrijk werd. Dit is in tegenstelling tot de bevindingen van Kooij et al (2010), die op basis van hun meta-analyse juist tot de conclusie kwamen dat bij laagopgeleide werknemers waarden als groei en ontwikkeling met de leeftijd belangrijker werden. Wij hebben echter alleen gekeken naar de ontwikkeling bij laagopgeleide werknemers van 45 jaar en ouder. Het geringere belang van de waarde groei- en ontwikkeling in de oudste leeftijdscategorie sluit overigens wel aan bij de theorie van Selectie Optimalisatie en Compensatie (SOC) van Baltes et al. (1999), zoals eerder is vermeld. Op basis van de levensfasentheorieën hadden wij echter ook duidelijke verschillen tussen de leeftijdscategorieën verwacht op de sociale en intrinsieke werkwaarden, waarbij deze hoger zouden scoren in de oudere leeftijdscategorieën. Het ontbreken van deze verschillen kan te maken hebben met de situatie dat wij in ons onderzoek alleen data van oudere (45-plussers) laagopgeleide werknemers hebben gebruikt. Wellicht wijken deze werkwaarden bij oudere laagopgeleide werknemers wel af van die van jongere laagopgeleide werknemers. Anderzijds kunnen we ook niet uitsluiten dat deze processen bij oudere laagopgeleide werknemers misschien anders verlopen dan bij oudere werknemers in het algemeen. De hierboven genoemde levensfasentheorieën zijn niet verbijzonderd naar opleidingsniveau.

Tevens moet worden aangetekend dat wij alle uitspraken doen op basis van de eerste meting van het STREAM onderzoek, dus cross-sectioneel. Dat betekent dat wij alleen kunnen kijken naar samenhangen van variabelen en concepten en niet naar de invloed van een variabele op een andere variabele in de tijd. Dat geldt ook voor ontwikkelingen bij oudere werknemers. Wij vergelijken nu bijvoorbeeld verschillende leeftijdsgroepen, maar kunnen geen geldige uitspraken doen over ontwikkelingen in de tijd bij werknemers zelf. Daarvoor kunnen we in toekomstig onderzoek de data uit de 2011, 2012 en 2013 metingen van STREAM gaan gebruiken. Ook dan heeft dit longitudinale onderzoek nog maar betrekking op een periode van vier kalenderjaren en zijn geen uitspraken mogelijk over ontwikkelingen op langere termijn.

Ten slotte willen wij nog aandacht geven aan de wijze van dataverzameling. In ons onderzoek zijn alle data verkregen door middel van een internetenquête. Naar de mogelijk consequenties hiervan is eerder onderzoek gedaan door Taris, Schreurs en Sepmeijer (2005). Zij constateerden dat de kwaliteit van de via het internet verzamelde gegevens niet lager is dan die van de via pen-en-papier verkregen gegevens. Ook stelden zij vast dat het gebruik van internet in vergelijking met meer traditionele methoden om gegevens te verzamelen niet zal leiden tot een verschuiving in de factorstructuur (en daarmee de betekenis) van concepten. Overigens kan in ons onderzoek wel sprake zijn van enige selectiviteit in de respons van de laagopgeleide werknemers. De werknemers uit deze categorie die niet of nauwelijks actief zijn op het internet, hebben, als gevolg van de gekozen dataverzamelmethode, niet aan ons onderzoek deelgenomen. Het is overigens de vraag of deze groep met een meer traditionele dataverzamelmethode wel bereid zou zijn geweest om aan het onderzoek deel te nemen. Al met al kunnen wij niet uitsluiten dat de meest laagopgeleide oudere werknemers in ons onderzoek ondervertegenwoordigd zijn.

5.3. Praktische implicaties

Wat betekenen nu deze resultaten voor de dagelijkse HR praktijk. Het lijkt van belang voor HR professionals en leidinggevendenden in arbeidsorganisaties om expliciet aandacht te besteden aan de aanwezigheid van belangrijke werkwaarden in het werk van oudere werknemers. De werkwaarden

die in dit onderzoek aan de orde zijn gekomen, vormen daar een eerste aanzet voor. Voor oudere werknemers in brede zin (hoog-, middelbaar- én laagopgeleid) zijn bijvoorbeeld de sociale werkwaarden van belang, zoals een prettige sfeer, goede leidinggevenden en waardering. Tevens zou daarbij gekeken kunnen worden naar de samenwerkingsrelatie met collega's op het werk. Deze sociale werkwaarde is in de onderliggende data niet meegenomen. Bij laagopgeleide oudere werknemers zijn extrinsieke waarden daarnaast het belangrijkste gebleken, zoals bijvoorbeeld goede werkzekerheid en een goed salaris. Bij hoogopgeleide oudere werknemers zijn naast de sociale werkwaarden vooral de intrinsieke waarden van belang, zoals interessant werk, zelfstandigheid en leer- en groeimogelijkheden. Door extra aandacht te besteden aan deze werkwaarden kan men een positieve invloed uitoefenen op de arbeidstevredenheid van ouder wordende werknemers. Dat lijkt bij te dragen aan de mate waarin deze werknemers zichzelf in staat achten om de komende periode te kunnen blijven werken.

In meer algemene zin pleiten de resultaten van dit onderzoek voor meer maatwerk in arbeidsrelaties en een intensivering van de dialoog met de ouder wordende (laagopgeleide) werknemer over werkwaarden en de vervulling ervan (zie bijvoorbeeld Nauta et al., 2007). Waar de functioneringsgesprekken met ouder wordende werknemers vaak minder prioriteit krijgen, lijkt het op basis van dit onderzoek toch van belang het gesprek met deze werknemer aan te blijven gaan en te kijken op welke wijze de werkgever bij kan dragen aan een goede 'fit' tussen de wensen en waarden van de (laagopgeleide) oudere werknemer en de omstandigheden waaronder deze in de praktijk werkt. Wellicht kan men daarbij zelfs komen tot Idiosyncratic deals, oftewel i-deals (Rousseau, 2005). Dat zijn vrijwillige, op de persoon toegesneden afspraken, die in onderhandeling tussen de leidinggevende en de medewerker worden afgesproken (zie Nauta, 2011). Deze afspraken zijn in het algemeen win-win-win situaties voor de werknemer, de organisatie en de samenleving. Bovendien kunnen deze afspraken worden toegespitst op de duurzame inzetbaarheid van de werknemer en daarmee ruimte geven voor zowel het belang van de werknemer als dat van de werkgever. En dat kan dan weer een positieve bijdrage leveren aan het psychologische contract van de werknemer (Rousseau, 1995).

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- HR professionals en leidinggevenden in arbeidsorganisaties dienen expliciet aandacht te besteden aan de aanwezigheid van belangrijke werkwaarden in het werk van oudere (laagopgeleide) werknemers.
- Het is daarbij van belang om bij (laagopgeleide) oudere werknemers meer structureel aandacht te besteden aan maatwerk in arbeidsrelaties en de dialoog met de ouder wordende werknemer over werkwaarden en de vervulling ervan te intensiveren

Literatuur

- Allen, J. & de Grip, A. (2007). *Skill obsolescence, lifelong learning and labor market participation*. Heerlen: ROA.
- 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, 1, 201-20.
- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser F. (2011). Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 319-344.
- Baltes, P., Staudinger, U. & Lindenberger, U. (1999). Life-span psychology. Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 472-507.
- Brouwer, S., De Lange, A., Van der Mei, S., Wessels, M., Koolhaas, W., Bultmann, U., Van der Heijden, B. & Van der Klink, J.(2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven*. Hilversum Stichting Instituut GAK.
- Buyens, D., van Dijk, H., Dewilde, T. & de Vos, A. (2009). The aging workforce: Perceptions of career ending. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 102-117.
- Carstensen, L.L. (1995). Evidence for a life span theory of socio-emotional selectivity. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 151-156.
- CBS Centraal Bureau voor de Statistiek (2008). *Gezondheid en zorg in cijfers 2008*. Den Haag/Heerlen.
- CBS Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). Mensen met beroepen van lager niveau voelen zich minder gezond. *Webmagazine*, 25 augustus. Den Haag/Heerlen.
- Dorenbosch, L., Huiskamp, R. & Smulders, P. (2011). De relatie tussen baanontevredenheid en vertrekintenties: maakt opleiding verschil? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 27, 77-93.
- Evers, M., Ybema, J.F. & Smulders, P. (2006). Arbeidstevredenheid: gevolg van werkkenmerken, werkwaarden of beide? *Gedrag & Organisatie*, 19, 37-52.
- Heckhausen, J. & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102, 440-458
- Herzberg, F. (1970). The Motivation-Hygiene Theory. In: Vroom, V.H. & Deci, E.L. (Eds.) *Management and Motivation*. Middlesex: Penguin.
- Jettinghoff, K. & Smulders, P.G.W. (2008) Wie kan en wil doorwerken tot 65-jarige leeftijd? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 88-100
- Kooij, D.T.A.M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W., Kanfer, R., & Dijkers, J.S.E. (2010). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49
- Maslow, A. (1947). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Nauta, A. (2011). *Tango op de werkvloer. Een nieuwe kijk op arbeidsrelaties*. Assen, Van Gorcum.
- Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R. & Goudswaard, A. (2007). *Loven en bieden. Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen, Van Gorcum.
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S. & Rousseau, D.M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 34, 137-152.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Sage, Thousand Oaks/London.
- Rousseau, D.M. (2005). *I-deals: Idiosyncratic deals employees bargains for themselves*. New York, Sharpe.

- Shacklock, K.H., Y. Brunetto, and S. Nelson. 2009. The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47, 79-101.
- Schreurs, B., Emmerik, H. van, Cuyper, N. de, Notelaers, G. & Witte, H. de. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue-and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy*, 32, 47-68.
- Taris, T., Schreurs, P. & Sepmeijer, K.J. (2005). Dataverzameling via internet: een update. Reeks 'De werkplaats'. *Gedrag & Organisatie* 18, 181-195.
- Van Breukelen, J.W.M., Zandbergen, W. & Busing, F.M.T.H. (2007). De structuur en het belang van werkwaarden: een vergelijking tussen drie analysetechnieken. *Gedrag & Organisatie* 20, 272-302.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. en Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie* 22, 316-335
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Smulders, P. & De Witte, H. (2011) Does an Intrinsic Work Value Orientation Strengthen the Impact of Job Resources? A Perspective from the Job Demands-Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 581-609.
- Van Hoof, J., Bruin, E., Schoemaker, M. & Vroom, A. (2002). *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Koninklijke van Gorcum/Stichting Management Studies (SMS), Assen.
- Van Solinge, H., Henkens, K. & van Dalen, H. (2009). Langer doorwerken. Gemakkelijker gezegd dan gedaan. *Demos*, 25, nummer 3, 1-4.
- Van Wezel, J.A.M. (1976). *De verdeling en de waardering van arbeid, een studie over ongelijkheid in het arbeidsbestel*. Instituut voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek, Katholieke Hogeschool, Tilburg.
- Van Zwieten, M., Ybema J.F. & Geuskens G. (2011) Arbeidsvoorwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. *Gedrag & Organisatie*, 24, 412-429.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Warr, P. (2008). Work values: some demographic and cultural correlates. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 81, 751-775.
- WRR Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007). *Investeren in werkzekerheid*. Den Haag.
- Ybema, J.F., Geuskens, G., van den Heuvel, S., de Wind, A., Leijten, F., Joling, C., Blatter, B., Van der Beek, A., Burdorf, A. & Bongers, P. M. (2014). 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. *British Journal of Medicine and Medical Research*, 4, 1383-1399.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken*. Hoofddorp, TNO.
- Ybema, J.F., Geuskens, G.A., van den Heuvel, S.G., de Wind, A., Leijten, F.R.M., Joling, C., Blatter, B.M., Burdorf, A., van der Beek, A.J., Bongers, P.M. (2014). 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. *British Journal of Medicine and Medical Research*, 4, 1383-1399.

Work values of low skilled older workers

Rob Gründemann, Jan Fekke Ybema & Jos Sanders, Gedrag & Organisatie, volume 27, June 2013, nr. 2, pp.

At present time, the retirement age of workers in Netherlands has been raised by the government. In this study we focused on the work values of low-skilled older workers, the extent to which their jobs fulfill these values, and its effect on the willingness of these workers to extend their working life. This study is based on a literature review and a secondary analysis on a large database of persons aged 45 and older (STREAM). The study shows that extrinsic work values are more important for older low-skilled workers and intrinsic work values more relevant for older high-skilled older workers. The most important work values for low-skilled older workers are slightly more often fulfilled in their work than for high-skilled older workers. The extent to which important work values are fulfilled in the jobs of low-skilled older workers is positively correlated with job satisfaction and with their own assessment to continue to work for the next 12 months. Based on this research we formulated recommendations for HR practices on the employability of low-skilled older workers.

Key words: retirement, work values, low skilled older workers, employability, job satisfaction

Tabel 1 Het belang van 10 werkwaarden voor werknemers met een laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau.

| | | Laag (N = 3279) | Midden (N = 4680) | Hoog (N = 4090) | Totaal (N = 12049) |
|--|----|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|
| belang van interessant werk | M | ▼3,30 | 3,45 | ▲ 3,65 | 3,48 |
| | SD | 0,67 | 0,61 | 0,52 | 0,61 |
| belang van leer- en groeimogelijkheden | M | ▼2,61 | 2,80 | ▲ 2,95 | 2,80 |
| | SD | 0,88 | 0,83 | 0,78 | 0,84 |
| belang van zelfstandigheid | M | ▽ 3,40 | 3,45 | △ 3,52 | 3,46 |
| | SD | 0,64 | 0,63 | 0,61 | 0,63 |
| belang van waardering | M | 3,48 | 3,49 | 3,48 | 3,48 |
| | SD | 0,63 | 0,61 | 0,61 | 0,62 |
| belang van prettige sfeer | M | 3,76 | 3,74 | ▽ 3,60 | 3,73 |
| | SD | 0,48 | 0,49 | 0,52 | 0,50 |
| belang van goede leidinggevende | M | △ 3,50 | 3,49 | ▽ 3,40 | 3,48 |
| | SD | 0,64 | 0,67 | 0,69 | 0,67 |
| belang van goed salaris | M | ▲ 3,44 | 3,31 | ▼ 3,16 | 3,29 |
| | SD | 0,66 | 0,68 | 0,70 | 0,69 |
| belang van mogelijkheid deeltijdwerk | M | 2,72 | 2,71 | 2,67 | 2,70 |
| | SD | 1,08 | 1,09 | 1,09 | 1,09 |
| belang van zelf bepalen werktijden | M | 2,71 | 2,75 | 2,82 | 2,76 |
| | SD | 1,00 | 0,98 | 0,92 | 0,96 |
| belang van goede werkzekerheid | M | ▲ 3,62 | 3,52 | ▼ 3,32 | 3,48 |
| | SD | 0,59 | 0,65 | 0,73 | 0,67 |

Noot: 1 = niet erg belangrijk; 4 = heel erg belangrijk; M = gemiddelde, SD = standaard deviatie

Vergelijkingen zijn per rij: ▲ en ▼: $p < 0,05$, effectgrootte $d \geq 0,20$; △ en ▽: $p < 0,05$, effectgrootte $0,10 \leq d < 0,20$.

Tabel 2: De vervulling van 10 werkwaarden voor werknemers met een laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau.

| | | Laag (N = 3279) | Midden (N = 4680) | Hoog (N = 4090) | Totaal (N = 12049) |
|--|----|--------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|
| aanwezigheid interessant werk | M | ▼ 2,79 | 2,94 | ▲ 3,17 | 2,98 |
| | SD | 0,77 | 0,74 | 0,70 | 0,75 |
| aanwezigheid leer- en groeimogelijkheden | M | ▼ 2,17 | 2,34 | ▲ 2,53 | 2,36 |
| | SD | 0,86 | 0,85 | 0,82 | 0,85 |
| aanwezigheid zelfstandigheid | M | ▽ 3,09 | 3,17 | △ 3,25 | 3,17 |
| | SD | 0,75 | 0,72 | 0,68 | 0,72 |
| aanwezigheid waardering | M | ▽ 2,60 | 2,64 | △ 2,72 | 2,65 |
| | SD | 0,80 | 0,77 | 0,75 | 0,77 |
| aanwezigheid prettige sfeer | M | 3,05 | 3,10 | 3,12 | 3,09 |
| | SD | 0,82 | 0,76 | 0,75 | 0,78 |
| aanwezigheid goede leidinggevende | M | 2,67 | 2,69 | 2,68 | 2,68 |
| | SD | 0,92 | 0,91 | 0,90 | 0,91 |
| aanwezigheid goed salaris | M | ▽ 2,45 | 2,49 | △ 2,62 | 2,52 |
| | SD | 0,86 | 0,83 | 0,80 | 0,83 |
| aanwezigheid mogelijkheid deeltijdwerk | M | ▼ 2,44 | 2,59 | ▲ 2,81 | 2,62 |
| | SD | 1,03 | 1,04 | 0,97 | 1,03 |
| aanwezigheid zelf bepalen werktijden | M | ▼ 2,23 | 2,39 | ▲ 2,59 | 2,41 |
| | SD | 1,05 | 1,04 | 1,01 | 1,04 |
| aanwezigheid goede werkzekerheid | M | 2,84 | 2,84 | 2,92 | 2,87 |
| | SD | 0,85 | 0,84 | 0,82 | 0,84 |

Noot: 1 = helemaal niet; 4 = heel sterk aanwezig; M = gemiddelde, SD = standaard deviatie

Vergelijkingen zijn per rij: ▲ en ▼: $p < 0,05$, effectgrootte $d \geq 0,20$; △ en ▽: $p < 0,05$, effectgrootte $0,10 \leq d < 0,20$.

Tabel 3 Correlaties tussen het belang van werkwaarden en de vervulling van die werkwaarden bij werknemers met een laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau.

| werkwaarde | Opleiding | | | Totaal |
|-----------------------------|-----------|--------|--------|--------|
| | Laag | Midden | Hoog | |
| interessant werk | 0,42 | 0,38 | ▽ 0,34 | 0,41 |
| leer- en groeimogelijkheden | 0,33 | 0,34 | 0,33 | 0,35 |
| zelfstandigheid | 0,41 | 0,42 | 0,37 | 0,41 |
| waardering | 0,13 | 0,16 | 0,16 | 0,15 |
| prettige sfeer | 0,28 | 0,25 | 0,27 | 0,26 |
| goede leidinggevende | 0,22 | 0,23 | 0,24 | 0,23 |
| goed salaris | 0,06 | 0,05 | △ 0,10 | 0,06 |
| mogelijkheid deeltijdwerk | 0,50 | 0,53 | 0,48 | 0,50 |
| zelf werktijden bepalen | 0,46 | 0,47 | △ 0,51 | 0,48 |
| goede werkzekerheid | 0,18 | 0,14 | 0,15 | 0,14 |

▲ en ▼: $p < 0,05$, effectgrootte $d \geq 0,20$;

△ en ▽: $p < 0,05$, effectgrootte $0,10 \leq d < 0,20$.

Tabel 4: Verschillen in gemiddeld belang en gemiddelde vervulling van 10 werkwaarden bij werknemers met een laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau naar opleidingsniveau.

| | Opleidingsniveau | | | Totaal |
|--|------------------|--------|--------|--------|
| | laag | midden | hoog | |
| belang van werkwaarden (gemiddeld over 10 werkwaarden) | 3,26 | 3,27 | 3,26 | 3,27 |
| vervulling van werkwaarden (gemiddeld over 10 werkwaarden) | ▼2,63 | 2,72 | ▲2,84 | 2,74 |
| correlatie tussen belang en vervulling werkwaarden | 0,43 | 0,41 | ∇ 0,38 | 0,41 |
| missende waarden belang of vervulling | 3,8% | 3,0% | 2,4% | 3,0% |
| geen variantie in belang of vervulling | 9,9% | 8,8% | 6,5% | 8,3% |

▲ en ▼: $p < 0,05$, effectgrootte $d \geq 0,20$;

△ en ∇: $p < 0,05$, effectgrootte $0,10 \leq d < 0,20$.

Tabel 5: Beschrijvende statistieken van arbeidstevredenheid, gewenste pensioenleeftijd en doorwerkvermogen van laagopgeleide oudere werknemers (N = 3280) en correlaties met het belang en de vervulling van 10 werkwaarden.

| | Arbeids- tevredenheid | Gewenste pensioenleeftijd | Doorwerk- vermogen |
|--|--------------------------|------------------------------|-----------------------|
| M | 3,98 | 63,55 | 4,01 |
| SD | 0,87 | 3,11 | 0,76 |
| Werkwaarden | | | |
| belang van waardering | 0,04* | -0,02 | 0,03 |
| belang van interessant werk | 0,12** | 0,07** | 0,11** |
| belang van leer- en groeimogelijkheden | 0,08** | 0,01 | 0,12** |
| belang van zelfstandigheid | 0,09** | 0,04* | 0,11** |
| belang van prettige sfeer | 0,07** | -0,02 | 0,07** |
| belang van goede leidinggevende | 0,02 | -0,02 | -0,01 |
| belang van goed salaris | -0,03 | -0,04* | 0,02 |
| belang van mogelijkheid deeltijdwerk | -0,02 | -0,06* | -0,07** |
| belang van zelf bepalen werktijden | -0,01 | -0,03 | -0,04* |
| belang van goede werkzekerheid | 0,05* | 0,00 | 0,06* |
| Vervulling van werkwaarden | | | |
| aanwezigheid waardering | 0,41** | 0,11** | 0,22** |
| aanwezigheid interessant werk | 0,40** | 0,07** | 0,24** |
| aanwezigheid leer- en groeimogelijkheden | 0,28** | 0,01 | 0,18** |
| aanwezigheid zelfstandigheid | 0,30** | 0,03 | 0,26** |
| aanwezigheid prettige sfeer | 0,42** | 0,06* | 0,27** |
| aanwezigheid goede leidinggevende | 0,37** | 0,08** | 0,19** |
| aanwezigheid goed salaris | 0,28** | 0,02 | 0,14** |
| aanwezigheid mogelijkheid deeltijdwerk | 0,18** | 0,00 | 0,11** |
| aanwezigheid zelf bepalen werktijden | 0,19** | 0,08** | 0,11** |
| aanwezigheid goede werkzekerheid | 0,31** | 0,09** | 0,21** |

* p < .05; ** p < .001; N varieert van 2623 tot 3264.

Tabel 6: Regressie met als afhankelijke variabelen: arbeidstevredenheid, gewenste pensioenleeftijd en doorwerkvermogen van laagopgeleide oudere werknemers (N = 3280). Weergegeven zijn gestandaardiseerde regressiegewichten.

| | Arbeids- tevredenheid | Gewenste pensioenleeftijd | Doorwerk- vermogen |
|--|--------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Geslacht (1=man, 2=vrouw) | 0,05** | -0,04 | -0,02 |
| Leeftijd | 0,01 | 0,24** | -0,19** |
| Gekwadraterde leeftijd | 0,03* | 0,13** | -0,03 |
| Belang van werkwaarden | -0,06** | -0,02 | -0,01 |
| Vervulling van werkwaarden | 0,46** | 0,09** | 0,28** |
| Correlatie belang-vervulling | 0,12** | 0,04* | 0,09** |
| Dummy missende waarden | -0,03 | -0,01 | -0,03 |
| Dummy geen variantie | 0,00 | 0,00 | -0,05* |
| Verklaarde variantie door werkwaarden (ΔR^2) | 0,237** | 0,011** | 0,095** |
| Verklaarde variantie totaal (R^2) | 0,248** | 0,096** | 0,132** |
| N (exclusief missende waarden) = | 3.235 | 2.636 | 3.238 |

* $p < .05$; ** $p < .001$