

Wie kan en wil doorwerken tot 65-jarige leeftijd?¹

Karin Jettinghoff en Peter G.W. Smulders*

In een representatieve steekproef van ruim 23.000 werknemers is nagegaan in welke mate werkkenmerken evenals kenmerken van de persoon en diens thuissituatie en gezondheid voorspellen of werknemers (1) door kunnen werken in hun huidige werk tot hun 65-jarige leeftijd en (2) door willen werken tot hun 65-jarige leeftijd.

Uit de analyses die zijn uitgevoerd op de groep werknemers in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar, blijkt dat de belangrijkste voorspellers voor door *kunnen* werken in het huidige werk tot 65-jarige leeftijd zijn: gunstige werkkenmerken (lage werkdruk en fysieke belasting, hoge mate van zelfstandigheid en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk) en een goede gezondheid.

Voorts blijkt dat vooral werknemers die door kunnen werken in het huidige werk tot de 65-jarige leeftijd alsook alleenstaande werknemers een grotere kans hebben door te *willen* werken tot 65-jarige leeftijd. Werkkenmerken spelen hierbij een beperkte rol.

Trefwoorden: doorwerken tot het 65^e levensjaar, vervroegd uittreden, werkkenmerken, persoonskenmerken, thuissituatie, gezondheid

Inleiding

Vanuit de overheid is er de laatste jaren steeds meer aandacht voor langer doorwerken van ouderen. Aanleiding hiervoor zijn de dreigende personele bezettingsproblemen in Nederlandse bedrijven en kantoren door het afzwaaien van de babyboomgeneratie en de nog achterblijvende arbeidsdeelname van vrouwen, allochtonen en ouderen.

Een aanzienlijk deel van de ouderen verlaat het arbeidsproces vervroegd (CBS, 2006a; Euwals, Van Vuuren & Wolthoff, 2004; Van Dalen & Henkens, 2000; Fouarge, Schils & Huynen, 2004). Voor oudere werknemers is het vaak financieel gunstig om vervroegd uit te treden, bijvoorbeeld via de VUT-regeling die in de jaren tachtig van de vorige eeuw is ingevoerd om ouderen plaats te laten maken voor jongere werklozen. Echter, ook de WAO en WW worden gebruikt om oudere werknemers vervroegd met pensioen te laten gaan, ook al zijn deze regelingen daar niet voor bedoeld (SZW, 2004).

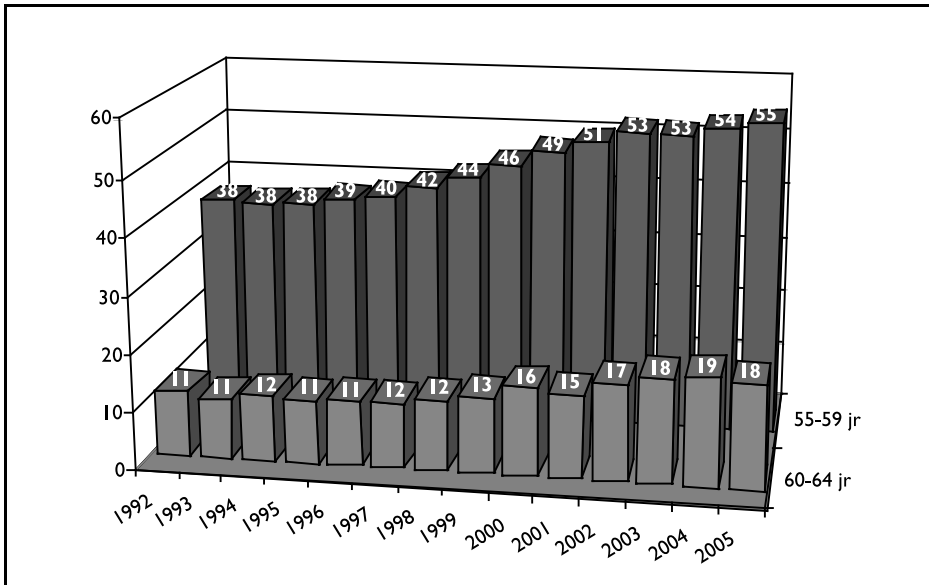
Deze ontwikkelingen zullen ertoe leiden dat er een tekort aan arbeidskrachten ontstaat en dat de kosten van het socialezekerheidsstelsel (o.a. AOW, pensioenen, gezondheidszorg) stijgen (Huynen, Fouarge & Schils, 2004). In 2004 stonden er tegenover elke tien werkenden drie personen van 65 jaar en ouder en in 2025 zal dit aantal zijn verdubbeld (RWI, 2004).

Vooraf in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw vond een daling in arbeidsdeelname van oudere medewerkers plaats vanwege de hoge werkloosheid en de reorganisaties en inkrimpingen. Deze trend is in de loop van de jaren negentig gekeerd.

In 1992 nam 38% van de 55-59-jarigen deel aan het arbeidsproces. In 2005 was dit opgelopen tot 55%. Van de iets oudere groep (60-64-jarigen) nam in 1992 ruim 11% deel aan het arbeidsproces, terwijl dit percentage in 2005 opgelopen was tot ruim 18% (CBS, Statline, december 2006, zie figuur 1).

* Karin Jettinghoff is werkzaam bij TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.

Peter G.W. Smulders is werkzaam bij TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid. Correspondentieadres: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp, e-mail adres: peter.smulders@tno.nl.

Figuur 1 Netto arbeidsparticipatiepercentage van ouderen, 1992-2005

Bron: CBS, 2006

Hoewel het recente verleden een gunstig beeld laat zien, zal er in de toekomst nog steeds een tekort aan arbeidskrachten bestaan. Het aantal werkenden in de leeftijd van 55 tot 65 jaar groeit namelijk sterk en daardoor neemt ook het aantal mensen dat vervroegd uittreedt toe (CBS, 2006a). Om dit op te vangen wil de overheid de arbeidsdeelname van ouderen vergroten.

Opvattingen van werknemers en werkgevers

Hoewel het kabinet er de laatste jaren op gehamerd heeft dat arbeidsparticipatie van ouderen noodzakelijk wordt, zijn werkgevers en werknemers zich hier nog onvoldoende van bewust (SZW, 2004). De meeste werknemers vinden dat mensen na hun 65^e jaar nog door kunnen werken, maar zijn niet van plan dit op zichzelf toe te passen. De meeste werknemers achten de noodzaak dat ouderen participeren op de arbeidsmarkt niet zo groot (Van der Boom & Adams, 2006). Werkgevers zijn vaak onverschillig ten aanzien van vervroegd uittreden van hun personeel (Van Dalen & Henkens, 2003). Zij hebben vaak het idee dat het in dienst houden van oudere werknemers hen meer kost dan oplevert. Volgens werkgevers brengen oudere werknemers extra kosten met zich mee (bijv. in de vorm van een hoger loon, secundaire arbeidsvoorwaarden om ouderen te ontlasten en hogere kosten voor verzuim en arbeidsongeschiktheid), terwijl hun productiviteit af zou nemen. Ongeveer de helft van de werkgevers heeft specifiek aandacht voor oudere werknemers. Zij worden daarin vooral gestimuleerd door het kabinetsbeleid en de aandacht vanuit de werkgevers- en brancheorganisaties en niet zozeer vanwege de ontgroening en vergrijzing (Van der Boom & Adams, 2006).

Maatregelen om arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren

Om arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren heeft de overheid reeds verschillende maatregelen getroffen, bijvoorbeeld door het financieel onaantrekkelijker te maken om vervroegd te stoppen met werken en door campagnes te voeren om arbeidsdeelname van

ouderen te stimuleren. Om de juiste maatregelen op dit gebied te kunnen treffen is het van belang om te weten wat bepaalt dat oudere werkenden al dan niet tot hun 65^e (of langer) doorwerken. Hierover is al het een en ander bekend. Er zijn verschillende onderzoeken gedaan waarin gekeken is naar het effect van persoonskenmerken, de thuissituatie en gezondheid en baankenmerken van werknemers op vervroegd uittreden.

We vatten een en ander hierna samen en wijzen op enkele lacunes in het eerdere onderzoek.

Eerder onderzoek: welke factoren remmen en stimuleren langer doorwerken?

Wat betreft persoonskenmerken en thuissituatie blijkt dat – althans bij mannen in de leeftijd van 50-61 jaar – een hogere leeftijd gepaard gaat met vervroegd uittreden via vervroegd pensioen, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Deze kans blijkt echter af te zakken bij hogere leeftijden. Ook blijkt dat een hoger opleidingsniveau bij oudere mannen gepaard gaat met een kleinere kans op vervroegd uittreden via pensioen. Echter, na correctie voor uurloon is het opleidingsniveau niet meer van betekenis voor vervroegde uittreding via vervroegd pensioen. Verder neemt de kans op vervroegd uittreden af wanneer oudere mannen een partner hebben die betaald werk verricht (Fouarge et al., 2004).

Uiteraard speelt gezondheid een rol in de wens om al dan niet langer door te werken. Over het algemeen gaat de gezondheid van mensen achteruit naarmate ze ouder worden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het hogere ziekteverzuimpercentage onder werkenden in de leeftijd van 55-65 jaar ten opzichte van het gemiddelde verzuimpercentage (5,5% tegenover 4% gemiddeld; CBS, 2006b). Overigens blijkt dat ouderen zich minder vaak ziek melden dan jongeren. Maar als ze zich ziek melden, zijn ze vaak wat langdurig ziek. Onderzoek van Elovianio, Kivimäki & Forma (2005) wijst uit dat een slechte gezondheid (op basis van zelfrapportage) gepaard gaat met vervroegd uittreden. Toch blijft volgens Nauta, De Bruine & Cremer (2004) een grote groep ouderen gezond en inzetbaar. En ook als de lichamelijke functies van ouderen achteruitgaan, leidt dat nauwelijks tot beperkingen in hun inzetbaarheid. Bovendien kunnen ouderen die in hun gezondheid achteruitgaan dit vaak goed compenseren, bijvoorbeeld door het gebruik van slimme werkstrategieën of hulpmiddelen.

Bij de baankenmerken zou een hoger uurloon en een langer arbeidsverleden de kans op vervroegd uittreden vergroten bij mannen tussen de 50 en 61 jaar (Fouarge et al., 2004). Daarnaast blijkt dat oudere mannen die werkzaam zijn in de sectoren transport en communicatie, bouw en publieke sector een grotere uittredkans hebben, vergeleken met mannen werkzaam in de industrie (de referentie). Deze uittredkans is voor mannen die werkzaam zijn in de gezondheidszorg juist lager (Fouarge et al., 2004). Het werkzaam zijn in de horeca (met relatief weinig ouderen) en het onderwijs (met relatief veel ouderen) blijkt een belangrijke voorspeller van de participatie van ouderen te zijn (De Vries, Gründemann & Willemsen, 2001).

In het eerdere onderzoek is aandacht geweest voor de invloed van opleiding, inkomen, leeftijd, gezondheid en sectoren bij langer doorwerken. De aandacht voor de rol van werkkenmerken bleek beperkt. In dit artikel willen we de rol van werkkenmerken bij het doorwerken tot 65-jarige leeftijd nader onderzoeken. Hierbij maken we gebruik van een breed opgezet onderzoek onder een representatieve steekproef van werknemers dat is gericht op werksituatie.

Werk is van invloed op het welzijn en de gezondheid van werknemers. Volgens het Job Demands-Resources model stelt het werk enerzijds cognitieve, fysieke, psychologische en emotionele eisen aan werknemers. Voorbeelden zijn een hoge werkdruk, veeleisende klanten

en fysieke belasting in het werk. Wanneer de eisen in het werk hoog zijn, leidt dat op de langere termijn tot chronische vermoeidheid, gezondheidsklachten en/of disfunctioneren. Anderzijds bevat het werk verschillende hulp- of energiebronnen, zoals zelfstandigheid (taakautonomie), sociale steun van leiding en collega's, en loopbaanmogelijkheden. Aanwezigheid van deze bronnen kan leiden tot bevoegenheid en goede prestaties, terwijl een gebrek aan dergelijke bronnen uiteindelijk kan leiden tot verminderde betrokkenheid, verloop, verminderde prestaties en dergelijke (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Xanthopoulou, 2007). De verwachting is dat werkeisen en hulp- of energiebronnen in het werk ook van invloed zijn op de beslissing van werknemers om al dan niet door te werken tot 65-jarige leeftijd. Eisen in het werk verkleinen de kans op doorwerken tot 65-jarige leeftijd, terwijl hulp- of energiebronnen in het werk deze kans juist vergroten.

In dit artikel willen we nagaan welke kenmerken van het werk ertoe bijdragen dat werknemers door kunnen respectievelijk willen werken tot hun 65^e jaar. De centrale onderzoeksvragen zijn:

1. Welk aandeel van de werknemers denkt het huidige werk tot 65-jarige leeftijd voort te kunnen zetten en geeft aan door te willen werken tot 65-jarige leeftijd?
2. Wat zijn kenmerken (werk, persoon, thuissituatie en gezondheid) van werknemers die (a) denken hun huidige werk tot hun 65^e levensjaar voort te kunnen zetten en (b) door te willen werken tot hun 65^e levensjaar?
3. In welke mate voorspellen werkkenmerken of werknemers (a) denken hun huidige werk voort te kunnen zetten tot hun 65^e levensjaar en (b) door te willen werken tot hun 65^e levensjaar? Als controlevariabelen nemen we in de analyses enkele kenmerken van de persoon en diens thuissituatie en gezondheid mee.

Methode van onderzoek

Om in kaart te brengen welke werkkenmerken ertoe bijdragen dat werknemers langer door kunnen en willen werken, zijn secundaire analyses uitgevoerd op het databestand van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005 van TNO. De enquête, uitgevoerd door TNO en CBS in opdracht van het ministerie van SZW, heeft tot doel om inzicht te krijgen in hoe Nederlandse werknemers denken over hun werk. Het bestand bevat gegevens van circa 23.400 werknemers (een respons van 32,5%) en is representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking tussen de 15 en 64 jaar, exclusief zelfstandigen. De gemiddelde leeftijd van deze onderzoeksgroep is 39,6 jaar en 54,6% van de werknemers is man. Voor de analyses zijn werknemers tussen de 20 en 60 jaar geselecteerd (n=21.366). Werknemers onder de 20 jaar hebben naar ons idee nog heel weinig zicht op wat doorwerken tot het 65^e levensjaar betekent en zullen niet goed in staat zijn de betreffende vragen te beantwoorden. Voor werknemers boven de 60 jaar geldt dat dit een selectie betreft van werknemers die wel door willen blijven werken tot hun 65^e levensjaar (werknemers die dit niet willen zijn inmiddels uitgetreden). De variabelen uit de enquête waar we in dit onderzoek naar kijken, staan hierna beschreven. Voor meer details over de opzet van het onderzoek en de gebruikte variabelen en schalen uit de NEA verwijzen we naar Van den Bossche, Hupkens, Ree & Smulders (2006).

Kenmerken van de persoon, diens thuissituatie en gezondheid

In de NEA 2005 is gevraagd naar persoonskenmerken (geslacht, geboortjaar, opleidingsniveau, herkomst) en de thuissituatie (samenstelling huishouden) van de respondenten.

Algemene gezondheid is gemeten met de vraag: 'Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?', met de antwoordcategorieën (1) *uitstekend*, (2) *zeer goed*, (3) *goed*, (4) *matig* en (5) *slecht*.

Vermoeidheid door het werk/herstelbehoefte: dit is een schaal van 6 items. Een voorbeelditem is: 'Aan het einde van de werkdag ben ik echt op.' De antwoordcategorieën zijn (1) *ja* en (0) *nee*. Cronbach's alfa is 0,87.

Werkenmerken

De volgende werkenmerken zijn gemeten met gevalideerde schalen:

Werkdruk: Deze schaal bestaat uit 11 items. Een voorbeelditem is: 'Werkt u onder tijdsdruk?' De antwoordmogelijkheden zijn (4) *altijd*, (3) *vaak*, (2) *soms* en (1) *nooit*. Cronbach's alfa is 0,87.

Emotioneel zwaar werk: Deze schaal bestaat uit 7 items. Een voorbeelditem is: 'Heeft u in uw werk contact met lastige klanten of patiënten?' De antwoordmogelijkheden zijn (4) *altijd*, (3) *vaak*, (2) *soms* en (1) *nooit*. Cronbach's alfa is 0,80.

Fysiek zwaar werk: Deze schaal bestaat uit 8 items. Een voorbeelditem is: 'Moet u in uw werk lasten van meer dan 25 kg dragen?' De antwoordmogelijkheden zijn (4) *heel vaak*, (3) *regelmatig*, (2) *soms* en (1) *zelden/nooit*. Cronbach's alfa is 0,95.

Repetierend werk: Deze schaal bestaat uit 3 items. Een voorbeelditem is: 'Moet u in uw werk vele malen per minuut dezelfde bewegingen maken met uw hand(en)/pols(en)?' De antwoordmogelijkheden zijn (4) *heel vaak*, (3) *regelmatig*, (2) *soms* en (1) *zelden/nooit*. Cronbach's alfa is 0,95.

Zelfstandigheid/autonomie: Deze schaal bestaat uit 5 items. Een voorbeelditem is: 'Kunt u zelf uw werkdruk regelen?' De antwoordmogelijkheden zijn (4) *altijd*, (3) *vaak*, (2) *soms* en (1) *nooit*. Cronbach's alfa is 0,73.

Ontwikkelingsmogelijkheden: Deze schaal bestaat uit 4 items. Voorbeelditems zijn: 'Ik heb de gelegenheid om mij te ontplooiën in het werk' en 'De beloning is goed'. De antwoordmogelijkheden zijn (5) *helemaal mee eens*, (4) *mee eens*, (3) *niet mee eens*, *niet mee oneens*, (2) *mee oneens*, (1) *helemaal mee oneens*. Cronbach's alfa is 0,82.

De eerste vier werkenmerken (werkdruk, emotioneel en fysiek zwaar werk en repetierend werk) vormen de eisen in het werk en de laatste twee werkenmerken (zelfstandigheid en ontwikkelingsmogelijkheden) zijn hulp- of energiebronnen.

Langer doorwerken

Ten aanzien van het *langer door kunnen en willen werken* zijn respondenten de volgende twee vragen gesteld: 'Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65^e levensjaar voort te zetten?' (kortweg: kunt u doorwerken?) en 'Wilt u tot uw 65^e werkzaam blijven?', met als antwoordmogelijkheden (1) *ja*, (2) *nee* en (3) *weet niet*. In dit onderzoek zijn de antwoordcategorieën gehercodeerd tot (1) *ja* en (0) *nee/weet niet*.

Analyses

Eerst is onderzocht welk deel van de werknemers door kan werken tot het 65^e levensjaar en welk deel van de werknemers door wil werken tot het 65^e levensjaar. Hiervoor zijn frequenties berekend.

Vervolgens zijn de werkenmerken en persoonskenmerken, thuissituatie en gezondheid van werknemers die door kunnen werken tot hun 65^e en werknemers die zichzelf hiertoe niet in staat achten (of dit nog niet weten) vergeleken. Eenzelfde vergelijking is gemaakt

tussen werknemers die wel door willen werken tot hun 65^e jaar en werknemers die dit niet willen (of dit nog niet weten). Om vast te stellen of verschillen op deze kenmerken tussen de groepen werknemers significant én relevant zijn, zijn t-toetsen uitgevoerd ($p < 0,05$) en d-waarden berekend ($d > 0,20$). Gezien de omvang van de steekproef en het gegeven dat gevonden verschillen sneller significant zijn naarmate de steekproefomvang groter is, is naast de significantie ook de relevantie (d-waarde) berekend (Cohen, 1977). D-waarden kleiner dan 0,20 beschouwen we in dit onderzoek als niet-relevant (ongeacht eventuele statistische significantie).

Om na te gaan in hoeverre de werkkenmerken verklaren of werknemers door kunnen werken tot hun 65^e respectievelijk door willen werken tot hun 65^e, zijn logistische regressie-analyses uitgevoerd. Als afhankelijke variabelen zijn gebruikt (1) het door kunnen werken tot het 65^e levensjaar en (2) het door willen werken tot het 65^e levensjaar. Als onafhankelijke variabelen zijn – naast de verschillende werkkenmerken – ook verschillende kenmerken van de persoon, diens thuissituatie en gezondheid opgenomen. In de regressieanalyse voor door willen werken is bovendien het door kunnen werken meegenomen als onafhankelijke variabele. Daarbij gaan we ervan uit dat kunnen voorafgaat aan willen (en niet andersom).

Weging

De gegevens van de NEA worden doorgaans gewogen om te corrigeren voor lichte selectiviteit in de dataverzameling en de representativiteit van de gegevens voor de Nederlandse werknemerspopulatie te verbeteren. Door te wegen wordt de steekproef representatief naar geslacht, leeftijdsklasse, bedrijfstak, herkomst, regio, stedelijkheid en opleiding (Van den Bossche et al., 2006). In dit artikel gebruiken we voor de beschrijvende analyses (onderzoeksvraag 1 en 2) de gewogen gegevens. Bij de regressieanalyses (onderzoeksvraag 3) wegen we de gegevens niet, aangezien we hier naar de onderlinge relaties tussen variabelen kijken.

Resultaten

Aandeel werknemers dat door kan en wil werken tot 65-jarige leeftijd

In tabel 1 staan de antwoorden van werknemers weergegeven op de vraag of ze denken door te kunnen werken in hun huidige werk tot hun 65^e levensjaar en de vraag of ze tot hun 65^e willen blijven werken. Te zien is dat ongeveer een derde van de werknemers (35%) het huidige werk niet tot 65-jarige leeftijd voort kan zetten, tegenover 40% die aangeeft dit wel te kunnen. Een kwart van de werknemers beantwoordt deze vraag met 'weet niet'. Verder geeft 49% van de werknemers in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar aan niet door te willen werken tot hun 65^e. Slechts 20% beantwoordt deze vraag bevestigend en 31% weet dit nog niet.

Tabel 1 De mate waarin werknemers in de leeftijd van 20 tot en met 60 jaar door kunnen werken en door willen werken tot 65-jarige leeftijd

Wilt u tot uw 65 ^e werkzaam blijven?	Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65 ^e levensjaar voort te zetten?				N
	Ja	Nee	Weet niet	Totaal	
Ja	13%	4%	4%	20%	4.294
Nee	16%	25%	9%	49%	10.545
Weet niet	12%	7%	12%	31%	6.527
Totaal	40%	35%	25%	100%	
N	8.536	7.544	5.286	21.366	21.366

Als beide vragen met elkaar worden gecombineerd, blijkt dat 25% van de werknemers aangeeft niet tot hun 65^e door te kunnen én te willen werken. Verder geeft 13% te kennen

wel door te kunnen én willen werken tot hun 65^e, terwijl 12% nog niet weet of ze langer door kunnen en willen werken tot hun 65^e.

Kenmerken van werknemers die door kunnen en willen werken tot 65-jarige leeftijd

In tabel 2 staan de werkkenmerken en de persoonskenmerken, thuissituatie en gezondheid van werknemers weergegeven, uitgesplitst naar (1) wel en niet (inclusief weet niet) door kunnen werken tot 65-jarige leeftijd en (2) wel en niet (inclusief weet niet) door willen werken tot 65-jarige leeftijd.

Wanneer we werknemers die door kunnen werken in hun huidige werk tot 65-jarige leeftijd vergelijken met werknemers die dit niet kunnen (of dit nog niet weten), dan blijkt dat werknemers die dit *wel* kunnen over het algemeen positiever zijn over hun werkkenmerken. Zij hebben in minder mate te maken met werkdruk en vinden hun werk fysiek minder zwaar. Ook ervaren ze meer zelfstandigheid en ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk. Daarnaast is deze groep positiever over de eigen gezondheid: zij ervaren een betere algemene gezondheid en zijn minder vermoeid. Ten slotte zijn deze werknemers gemiddeld hoger opgeleid.

Wanneer we werknemers die wel door willen werken tot 65-jarige leeftijd vergelijken met werknemers die dat niet willen (of dit nog niet weten), dan blijkt dat werknemers die dit *wel* willen betere ontwikkelingsmogelijkheden hebben.

Invloed van werkkenmerken op door kunnen en willen werken tot 65-jarige leeftijd

Tabel 3 geeft de resultaten van de logistische regressieanalyses weer voor werknemers die al dan niet door kunnen werken in het huidige werk tot 65-jarige leeftijd respectievelijk door willen werken tot hun 65^e jaar. Onderaan tabel 3 is te zien dat het percentage verklaarde variantie voor het huidige werk tot het 65^e jaar voort te kunnen zetten 23,6 bedraagt. Werkkenmerken dragen voor een aanzienlijk deel bij aan het verklaren van de variantie (16,8%). Met name werknemers met fysiek zwaar werk en een hoge werkdruk hebben een kleinere kans om door te kunnen werken in hun huidige werk tot 65-jarige leeftijd (respectievelijk OR=0,43 en OR=0,66), terwijl voor werknemers die veel zelfstandigheid en goede ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk ervaren deze kans juist groter is (respectievelijk OR=1,64 en OR=1,50). De richting van de gevonden verbanden komen overeen met de verwachting dat eisen in het werk de kans op doorwerken tot 65-jarige leeftijd verkleinen, terwijl hulp- of energiebronnen in het werk deze kans juist vergroten.

Van de controlevariabelen speelt vooral de gezondheid van werknemers een rol. Werknemers met een slechte, matige of goede gezondheid hebben een kleinere kans om tot 65-jarige leeftijd door te kunnen werken in hun huidige werk (respectievelijk OR=0,33 en OR=0,68) dan werknemers met een uitstekende tot zeer goede gezondheid. Ook voor werknemers met een hoge graad van vermoeidheid door het werk is deze kans kleiner (OR=0,53) dan voor werknemers met een lage vermoeidheidsgraad door het werk.

Tabel 2 Werkkenmerken en persoonskenmerken, thuissituatie en gezondheid van werknemers, uitgesplitst naar door kunnen werken en door willen werken tot 65-jarige leeftijd

	Kunnen doorwerken in huidige functie tot 65 ^e		Willen doorwerken tot 65 ^e		Totaal
	Ja (N=8.557)	Nee/weet niet (N=12.686)	Ja (N=4.331)	Nee/weet niet (N=17.244)	(N=22.112)
Controlevariabelen (persoon, thuissituatie en gezondheid)					
<i>Geslacht</i>					
Vrouw	43%	47%	44%	46%	46%
Man	57%	53%	56%	54%	55%
<i>Leeftijd (4 klassen)</i>					
20 t/m 29 jaar	19%	23%	22%	21%	21%
30 t/m 39 jaar	30%	26%	28%	27%	27%
40 t/m 49 jaar	28%	27%	28%	28%	28%
50 t/m 60 jaar	23%	24%	22%	24%	24%
<i>Opleiding (3 klassen)</i>					
Laag (t/m vbo)	19%▼▼▼	30%▲▲▲	22%	27%	26%
Midden (mbo)	41%	44%	39%	44%	43%
Hoog (hbo/wo)	40%▲▲▲	26%▼▼▼	39%	30%	32%
<i>Herkomst</i>					
Autochtoon	86%	83%	82%	84%	84%
Allochtoon	14%	18%	18%	16%	16%
<i>Thuissituatie: partner</i>					
Gehuwd/samenwonend	79%	74%	71%	77%	76%
Alleenstaand	17%	19%	22%	17%	18%
Anders	4%	7%	7%	6%	6%
<i>Thuissituatie: thuiswonende kinderen</i>					
Geen thuiswonende kinderen	44%	45%	43%	45%	45%
Thuiswonende kinderen	52%	48%	50%	49%	49%
Anders	4%	7%	7%	6%	6%
<i>Ervaren algemene gezondheid</i>					
Uitstekend/zeer goed	46%▲▲▲	28%▼▼▼	41%	34%	35%
Goed	50%	58%	50%	56%	55%
Matig/slecht	4%▼▼▼	14%▲▲▲	9%	11%	10%
Vermoeidheid/herstelbehoefte (0=geen, 1=maximaal)	0,22▼▼▼	0,40▲▲▲	0,30	0,33	0,33
Werkkenmerken					
Werkdruk (1=laag, 4=hoog)	2,21▼▼▼	2,39▲▲▲	2,28	2,32	2,31
Zelfstandigheid/autonomie (1=weinig, 3=veel)	2,62▲▲▲	2,38▼▼▼	2,51	2,47	2,48
Emotioneel zwaar werk (1=nooit, 4=altijd)	1,77	1,85	1,83	1,81	1,82
Fysiek zwaar werk (1=nooit, 4=heel vaak)	1,34▼▼▼	1,79▲▲▲	1,54	1,63	1,61
Repetitief werk (1=nooit, 4=heel vaak)	2,32	2,48	2,38	2,42	2,42
Ontwikkelingsmogelijkheden (1=slecht, 5=goed)	3,31▲▲▲	2,80▼▼▼	3,19▲▲▲	2,96▼▼▼	3,00

Noot. Percentages zijn kolompercentages. Elk percentage is getoetst met de Pearson Chi-kwadraattoets voor onafhankelijkheid. Elk gemiddelde is getest met de t-test. Het contrast is altijd: subgroep vs. alle andere cases ('horizontaal'). ▲: p<0,05, ▲▲: p<0,01, ▲▲▲: p<0,001 voor percentages/gemiddelden die significant hoger zijn dan in de andere groep, en ▼ voor percentages/gemiddelden die significant lager zijn dan in de andere groep. Verschillen zijn echter alleen als 'relevant' gemarkeerd, als de corresponderende effectgrootte (Cohen's d) groter is dan 0,20.

De rol van persoonskenmerken en de thuissituatie is beperkt. Vooral werknemers met een hoog opleidingsniveau, maar ook werknemers met een middel opleidingsniveau, denken hun werk vaker voort te kunnen zetten tot hun 65^e dan werknemers met een laag oplei-

dingsniveau (respectievelijk $OR=1,59$ en $OR=1,22$). Verder achten mannen zichzelf vaker in staat het huidige werk tot het 65^e levensjaar voort te zetten dan vrouwen ($OR=1,32$) en denken werknemers in de hogere leeftijdscategorieën van 30-39 jaar en 40-49 jaar dit vaker dan werknemers in de laagste leeftijdscategorie van 20-29 jaar (respectievelijk $OR=1,34$ en $OR=1,19$).

Het percentage verklaarde variantie voor door willen werken tot 65-jarige leeftijd ligt lager en bedraagt 10,0%. Uit de tabel blijkt dat vooral werknemers die aangeven hun huidige werk tot hun 65^e levensjaar voort te kunnen zetten en alleenstaande werknemers een grotere kans hebben om door te willen werken tot hun 65^e (respectievelijk $OR=3,30$ en $OR=1,70$).

De rol van werkkenmerken is beperkt. Wel hebben werknemers met fysiek en emotioneel zwaar werk (respectievelijk $OR=1,34$ en $OR=1,18$) en met goede ontwikkelingsmogelijkheden in het werk ($OR=1,26$) een iets grotere kans om tot hun 65^e jaar door te willen blijven werken. De relaties van fysiek en emotioneel zwaar werk met door willen werken tot 65 jaar zijn niet in de verwachte richting. Deze werkkenmerken (of eisen in het werk) gaan samen met een grotere kans (en niet een kleinere kans) om door te willen werken tot 65-jarige leeftijd.

Ook opleidingsniveau, de aanwezigheid van thuiswonende kinderen, herkomst, gezondheid en leeftijd spelen een beperkte rol. Hoogopgeleide en autochtone werknemers hebben bijvoorbeeld een grotere kans om door te willen werken tot hun 65^e (respectievelijk $OR=1,27$ en $OR=1,22$), terwijl voor werknemers zonder thuiswonende kinderen deze kans kleiner is ($OR=0,78$).

Discussie

In dit onderzoek is bij een steekproef van 23.400 Nederlandse werknemers nagegaan in hoeverre werkkenmerken (alsook kenmerken van de persoon en diens thuissituatie en gezondheid) voorspellen of werknemers tot hun 65^e levensjaar kunnen en willen doorwerken. Uit het onderzoek blijkt dat maar weinig werknemers tot hun 65^e levensjaar door kunnen werken in hun huidige werk (namelijk 40%) respectievelijk door willen werken (20%). Dit is een ongunstige situatie gezien de toenemende vergrijzing in Nederland, die maakt dat langer doorwerken wenselijk is om het tekort aan arbeidskrachten te beperken en de stijgende kosten van het socialeverzekeringsstelsel te kunnen blijven betalen.

Door willen werken tot hun 65^e levensjaar wordt slechts in beperkte mate verklaard door de onderzochte variabelen. De rol van werkkenmerken is daarbij beperkt en niet altijd in de verwachte richting. Vooral werknemers die door denken te *kunnen* werken tot het 65^e levensjaar en alleenstaande werknemers *willen* ook vaker tot hun 65^e door werken. Door kunnen werken in de huidige functie tot het 65^e jaar wordt in sterkere mate bepaald door de onderzochte variabelen, en werkkenmerken spelen hierbij een belangrijke rol. Werknemers die hun werk fysiek zwaar vinden en een hoge werkdruk ervaren, hebben een kleinere kans het huidige werk tot het 65^e levensjaar voort te kunnen zetten. Veel zelfstandigheid en goede ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk gaan juist gepaard met een grotere kans om het huidige werk tot het 65^e jaar voort te kunnen zetten. Deze bevindingen komen overeen met de verwachting dat eisen in het werk de kans op doorwerken tot 65-jarige leeftijd verkleinen, terwijl hulp- of energiebronnen deze kans juist vergroten.

Tabel 3 Uitkomsten van logistische regressie-analyses, met als afhankelijke variabelen door kunnen en willen werken tot 65-jarige leeftijd

	Kunnen doorwerken in huidige functie tot 65 ^e (0=nee/weet niet – 1=ja)		Willen doorwerken tot 65 ^e (0=nee/weet niet – 1=ja)	
	OR	95% betrouwbaarheidsinterval	OR	95% betrouwbaarheidsinterval
Controle variabelen (persoon, thuissituatie en gezondheid)				
Geslacht (Ref. cat.=vrouw)	1,32***	(1,24-1,41)	1,01	(0,94-1,09)
<i>Leeftijd</i>				
20 t/m 29 jaar (=Ref. cat.)				
30 t/m 39 jaar	1,34***	(1,22-1,48)	0,88*	(0,79-0,98)
40 t/m 49 jaar	1,19***	(1,07-1,32)	0,90	(0,80-1,01)
50 t/m 60 jaar	1,05	(0,95-1,16)	0,91	(0,81-1,03)
<i>Opleidingsniveau</i>				
Laag (t/m vbo; =Ref. cat.)				
Midden (mbo)	1,22***	(1,12-1,33)	0,97	(0,87-1,07)
Hoog (hbo/wo)	1,59***	(1,44-1,75)	1,27***	(1,14-1,42)
Herkomst (Ref. cat.=autochtoon)	0,91	(0,83-1,01)	1,22***	(1,10-1,37)
Partner (Ref. cat.= gehuwd/samenwonend)	0,89**	(0,82-0,97)	1,70***	(1,55-1,86)
Thuiswonende kinderen (Ref. cat.=ja)	0,92*	(0,85-0,99)	0,78***	(0,71-0,85)
<i>Ervaren algemene gezondheid</i>				
Uitstekend/zeer goed (=Ref. cat.)				
Goed	0,68***	(0,63-0,72)	0,83***	(0,77-0,90)
Matig/slecht	0,33***	(0,28-0,38)	1,02	(0,88-1,17)
Vermoeidheid/herstelbehoefte (Ref. cat.=laag)	0,53***	(0,49-0,56)	1,12**	(1,03-1,21)
Werkenmerken				
Werkdruk (Ref. cat.=laag)	0,66*	(0,62-0,71)	0,93	(0,86-1,01)
Autonomie (Ref. cat.=laag)	1,64*	(1,53-1,75)	0,94	(0,87-1,01)
Emotioneel zwaar werk (Ref. cat.=laag)	0,82*	(0,76-0,87)	1,18*	(1,09-1,28)
Fysiek zwaar werk (Ref. cat.=laag)	0,43*	(0,40-0,46)	1,34*	(1,23-1,45)
Repetierend werk (Ref. cat.=laag)	1,12*	(1,05-1,19)	1,04	(0,97-1,12)
Ontwikkelingsmogelijkheden (Ref. cat.=laag)	1,50*	(1,41-1,60)	1,26*	(1,16-1,36)
Doorwerken tot 65^e jaar				
Kunnen doorwerken in huidige functie	-		3,30*	(3,05-3,58)
R ² (persoon, thuissituatie en gezondheid)	0,147		0,024	
R ² (werkenmerken)	0,168		0,012	
R ² (kunnen doorwerken tot 65 ^e)	-		0,078	
R ² (totaal)	0,236		0,100	

* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001, Ref. cat.=referentiecategorie

Verder is ook de gezondheid van werknemers van belang. Een slechtere algemene gezondheid en een hogere vermoeidheidsgraad door het werk gaan gepaard met een kleinere kans om door te kunnen werken in het huidige werk tot 65-jarige leeftijd. Dit biedt aanknopingspunten voor werkgevers om – door middel van een actief arbo- en gezondheidsbeleid – langer doorwerken van hun werknemers te stimuleren.

Goede ontwikkelingsmogelijkheden gaan gepaard met een grotere kans om het huidige werk tot het 65^e jaar voort te kunnen zetten. Dit resultaat bevestigt onderzoek van Leisink, Thijssen & Walter (2004). Zij vonden dat het interessanter maken van het werk ook helpt tegen vervroegd uittreden. Het is van belang dat werknemers zich kunnen blijven ontwikkelen, zodat hun werkervaring niet te veel geconcentreerd wordt op een beperkt gebied en ze voldoende kunnen blijven inspelen op veranderingen in het werk. Om de ontwikkelingsmogelijkheden te bevorderen zouden werknemers van tijd tot tijd van taken en functie kunnen veranderen, waardoor ze langer gemotiveerd en breder inzetbaar blijven. Door het bieden van scholing kunnen werkgevers ervoor zorgen dat kennis actueel gehouden wordt

en dat werknemers in staat zijn om in te springen op veranderingen en ontwikkelingen in het werk. Daarbij is het van belang om de opleidingen en trainingen af te stemmen op eerder verworven competenties en leerstrategieën van ouderen.

Werknemers die te maken hebben met hoge werkdruk, denken het huidige werk minder vaak tot hun 65^e voort te kunnen zetten, terwijl voor werknemers die een hoge mate zelfstandigheid in het werk ervaren het omgekeerde geldt. Dit bevestigt de Finse resultaten van Elovianio et al. (2005). Zij vonden ook dat dit met name het geval is wanneer beide werkkenmerken gelijktijdig aanwezig zijn. Om te voorkomen dat werknemers vanwege een te hoge werkdruk vervroegd uittreden, kunnen werkgevers hun werknemers verschillende mogelijkheden bieden. Hierbij valt te denken aan het aanbieden van ander werk, kortere werktijden en ondersteuning (bijv. middels coaching of training). Zelfstandigheid in het werk kan worden gestimuleerd door werknemers niet alleen uitvoerende taken te laten verrichten, maar ook voorbereidende, ondersteunende en organiserende taken.

Fysiek zwaar werk gaat gepaard met een kleinere kans het huidige werk tot 65-jarige leeftijd voort te kunnen zetten. Ook uit onderzoek van Adams, Arents, Pat & Versantvoort (2005) blijkt dat fysiek zwaar werk een rol speelt in de beslissing om met pensioen te gaan. Bovendien blijkt dat lichamelijke belasting de kans op vervroegd uittreden via de WAO vergroot (Karpansalo et al., 2002). Ook dit resultaat biedt aanknopingspunten voor werkgevers om maatregelen te treffen voor het behoud van oudere werknemers. Wanneer het werk fysiek te zwaar wordt voor werknemers, kunnen werkgevers bijvoorbeeld de werknemer de mogelijkheid bieden om minder te werken. Daarnaast kunnen verschillende aanpassingen in het takenpakket worden aangeboden, bijvoorbeeld door afwisselen van fysiek zware taken met lichte taken en ergonomische aanpassingen. Een andere mogelijkheid is het aanbieden van een andere functie.

Verder hebben alleenstaande werknemers een grotere kans door te willen werken tot 65-jarige leeftijd. In onderzoek van Fouarge et al. (2004) onder oudere werkenden wordt geen relatie gevonden tussen het al dan niet alleenstaand zijn en de kans op vervroegd uittreden. Wel verkleint de aanwezigheid van een werkende partner volgens deze auteurs de kans op vervroegde pensionering bij werkende mannen in de leeftijd van 50 tot 61 jaar. Als mogelijke verklaring voor deze bevinding noemen zij de voorkeur van stellen om hun vrije tijd gezamenlijk door te brengen en gelijktijdig uit te treden.

Ook gezondheid speelt een rol. Het blijkt dat een slechtere algemene gezondheid en een hoger vermoeidheidsniveau gepaard gaan met een kleinere kans om zowel door te willen als te kunnen werken tot hun 65^e jaar. Dit resultaat bevestigt de eerdere bevinding van Elovianio et al. (2005) dat een slechtere gezondheid gepaard gaat met vervroegd uittreden. Om te voorkomen dat werknemers vanwege gezondheidsklachten vervroegd uittreden, kunnen werkgevers zorgen voor goede werkomstandigheden en voor een goed verzuimen- en re-integratiebeleid in hun organisatie, waarbij aandacht is voor het voorkómen van ziekte en het bevorderen van snelle re-integratie van zieke werknemers.

Als laatste blijkt dat het dóór willen werken tot het 65^e levensjaar slechts in beperkte mate wordt verklaard door de variabelen in dit onderzoek. De verklaarde variantie is 10%. Nader onderzoek lijkt nodig waarin ook andere variabelen worden opgenomen, bijvoorbeeld ten aanzien van de financiële situatie van de werknemers, de waardering en sociale steun van leidinggevenden en collega's. Tevens zijn niet alle resultaten bij door willen werken in de verwachte richting. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat we in de regressieanalyse verschillende onafhankelijke variabelen hebben meegenomen. In de analyse wordt voor al deze

variabelen gecorrigeerd. Het kan zijn dat de verschillende onafhankelijke variabelen enige variantie bij elkaar wegvangen.

Een sterk punt van dit onderzoek is dat gebruik is gemaakt van een databestand met gegevens van maar liefst 23.400 werknemers, dat representatief is voor de Nederlandse werknemer en waarin veel relevante variabelen ten aanzien van de persoon, de gezondheid en het werk zijn opgenomen. Er zijn echter ook enkele kanttekeningen te plaatsen bij dit onderzoek.

Ten eerste is dit een cross-sectioneel onderzoek. Alle variabelen (determinanten en uitkomstvariabelen) zijn gelijktijdig gemeten. Hierdoor zijn geen eenduidige uitspraken te doen over de causale richting van gevonden verbanden. Een tweede kanttekening is dat gegevens in dit onderzoek gebaseerd zijn op zelfrapportage. Dat geldt ook ten aanzien van de vragen over door kunnen en willen werken tot je 65^e. Er is niet gekeken of werknemers daadwerkelijk doorwerken tot hun 65^e dan wel eerder stoppen. Tevens zijn in dit onderzoek alleen werknemers betrokken. In nader onderzoek zou het relevant zijn om ook niet-werkenden op te nemen om zo een beter beeld te krijgen van factoren die maken dat personen niet (meer) werken.

Ondanks deze kanttekeningen levert dit onderzoek een beter inzicht in de mate waarin werkkenmerken alsook kenmerken van de persoon en diens thuissituatie en gezondheid bijdragen aan het verklaren van door kunnen respectievelijk willen werken tot het 65^e jaar. Over de invloed van werkkenmerken op doorwerken tot het 65^e jaar was nog weinig bekend. Uit dit onderzoek blijkt dat gunstige werkkenmerken en een goede gezondheid gepaard gaan met *kunnen* doorwerken in de huidige functie tot het 65^e jaar. De invloed van werkkenmerken op door *willen* werken tot 65-jarige leeftijd is daarentegen beperkt en niet altijd in de verwachte richting. Blijkbaar spelen bij willen andere motieven een rol dan bij kunnen doorwerken tot 65-jarige leeftijd. Dit onderzoek biedt interessante aanknopingspunten voor werkgevers om hun oudere werknemers te behouden en te voorkomen dat deze werknemers het arbeidsproces vervroegd verlaten, omdat zij zichzelf niet in staat achten het huidige werk tot 65-jarige leeftijd voort te kunnen zetten.

Noot

- 1 De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005, waar dit artikel op gebaseerd is, is uitgevoerd in samenwerking met het CBS en bekostigd door het ministerie van SZW. Het artikel is tot stand gekomen met door de overheid aan TNO toegekende structurele financiële middelen.

Literatuur

- Adams, F., Arents, M., Pat, M. & Versantvoort, M. (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.
- Boom, E. van der & Adams, F. (2006). *Werkt grijs door? Tweede meting attitude en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (2006a). In 2004 stopten veel meer ouderen met werken. *Webmagazine*, 11 december 2006.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (2006b). Ziekteverzuim in 2005 onveranderd. *Persbericht*, 12 december 2006.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Dalen, H.P. van & Henkens, K. (2000). Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer? *Economisch Statistische Berichten*, 85, 243-245.

- Dalen, H. van & Henkens, K. (2003). *De verborgen waarde van de oudere werknemer*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Elovainio M., Kivimäki, M. & Forma, P. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work and Stress*, 19, 84-92.
- Euwals, R.W., Wolthoff, R.P., Vuuren D.J. van (2004). Prepensioen en het uittredingsgedrag van oudere werknemers. *Economisch Statistische Berichten*, 89, 565-567.
- Fouarge, D., Schils, T. & Huynen, B. (2004). *To retire or continue working? Analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).
- Huynen, B., Fouarge, D. & Schils, T. (2004). Vervroegd uittreden of doorwerken? *Sociaal-economische trends*, 1, 41-49.
- Karpansalo, M., Manninen, P., Lakka, T.A., Kauhanen, J., Rauramaa, R. & Salonen, J.T. (2002). Physical workload and risk of early retirement: prospective population-based study among middle-aged men. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 44 (10), 930-9.
- Leisink, P.L.M., Thijssen, J.G.L. & Walter, E.M. (2004). *Langer doorwerken met beleid; De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*. Utrecht: Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2004). *Kabinetsstandpunt 'stimuleren langer doorwerken van ouderen': reactie op aanbevelingen van de Taskforce Ouderen en Arbeid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Nauta, A., Bruin, M.R. de, & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken: gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- RWI (Raad voor Werk en Inkomen) (2004). *Grijs geeft kleur aan de werkvloer; najaarscongres RWI 2004*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Vries, S. de, Gründemann, R. & Willemsen, M. (2001). Participatie van vrouwen, ouderen en lager opgeleiden in arbeidsorganisaties. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 365-379.
- Xantholoulou, D. (2007). *A Work Psychological Model that Works; Explaining the Job Demands-Resources Model* (proefschrift). Ridderkerk: Ridderprint Offsetdrukkerij BV.