



Citation for published version:

Polat, T, Bal, P & Jansen, PGW 2012, 'Hoe willen werknemers na hun pensioen blijven werken? Een studie naar vormen van langer doorwerken.', *Gedrag en Organisatie*, vol. 25, pp. 66-86.

Publication date:
2012

Document Version
Early version, also known as pre-print

[Link to publication](#)

University of Bath

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Hoe willen werknemers na hun pensioen blijven werken?

Een studie naar vormen van langer doorwerken

Tuğba Polat, P. Matthijs Bal & Paul G.W. Jansen*

1 Inleiding

Vergrijzing van de arbeidsbevolking is een thema dat veel aandacht krijgt in de politiek en hoog op de onderzoeksagenda staat. Om de effecten van vergrijzing op de arbeidsmarkt beheersbaar te houden, proberen overheden de arbeidsdeelname van oudere werknemers te stimuleren, bijvoorbeeld door het subsidiëren van instrumenten ter bevordering van langer doorwerken (European Commission, 2010). Ook wetenschappelijk onderzoek besteedt in toenemende mate aandacht aan de effecten van vergrijzing op de arbeidsmarkt (De Lange, Taris, Jansen, Smulders, Houtman & Kompier, 2006). Het debat over hogere arbeidsparticipatie van oudere werknemers blijft vooralsnog echter eendimensionaal en richt zich enkel op de vraag hoe lang werknemers *kunnen* doorwerken. Geen rekening wordt gehouden met wat oudere werknemers *zelf willen*, gelet op verschillende vormen van langer doorwerken. Langer doorwerken kan onder andere verschillen op grond van frequentie van het werk, de contractvorm en de inhoud van het werk (Feldman, 1990; Kalleberg, 2000).

In dit artikel beargumenteren wij dat het aanbieden van verschillende doorwerkvarianten bijdraagt aan de wens van werknemers om langer te willen doorwerken. Het is opmerkelijk dat noch door werkgevers, noch door werknemers doorwerken wordt gezien als een transitie in de vorm van een volgende loopbaanstap naar *een andere manier van werken* die past bij de werknemer in kwestie (Remery, Henkens, Schippers & Ekamper, 2003). Doorwerken wordt motiverend voor een werknemer als het doorwerkprofiel past bij wat de medewerker op dat moment ambieert of aansluit bij zijn of haar privéomstandigheden. Daarnaast beargumenteren we dat doorwerken kan bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen van de organisatie. Echter, weinig is bekend over a) de specifieke wensen die werknemers hebben ten aanzien van langer doorwerken en b) de factoren die bepalend zijn voor de wens om langer door te werken. Het huidige onderzoek is een exploratieve studie waarin is gekeken naar manieren waarop mensen willen doorwerken en welke factoren daarvoor bepalend zijn. De twee centrale onderzoeksvragen in de huidige studie waren:

* T. Polat is verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Correspondentieadres: Vrije Universiteit Amsterdam, faculteit Economische wetenschappen en Bedrijfskunde, De Boelelaan 1105 (Kamer 5A-42), 1081 HV Amsterdam, tel. 020 – 598 90 82, e-mail: t.polat@vu.nl. P.M. Bal is verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. P.G.W. Jansen is verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

- Welke vormen van langer doorwerken onderscheiden werknemers?
- Welke persoonlijke en organisatiefactoren hangen samen met de voorkeur voor een bepaalde vorm van langer doorwerken?

Met langer doorwerken bedoelen we het voortzetten van arbeidsdeelname (al dan niet in dezelfde vorm) van werknemers in hun eigen of een andere organisatie na de datum waarop de werknemers hun pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.

2 Theorie

2.1 Leeftijdsgerelateerde veranderingen

In bestaande onderzoeken worden oudere medewerkers vaak behandeld als een homogene groep en zijn verschillen tussen ouderen onderbelicht gebleven (Nelson & Dannefer, 1992). In hun studie hebben Nelson en Dannefer (1992) aangetoond dat juist de heterogeniteit toeneemt naarmate men ouder wordt. Dit is te verklaren aan de hand van het individuele verouderingsproces. Het verouderingsproces is een proces waarbij mensen veranderingen ervaren in het biologische, psychologische en sociale functioneren als gevolg van tijd (de Lange, et al., 2006). Dit verouderingsproces gaat gepaard met toename van kennis en ervaring maar ook achteruitgang in het fysieke en intellectuele vermogen (Baltes, Staudinger & Lindenberger, 1999). Volgens de *selectie, optimalisatie en compensatie* (SOC) theorie van Baltes en collega's (1999) investeren mensen, naarmate ze ouder worden, minder middelen in doelen die gericht zijn op groei. In plaats daarvan richten ouderen zich in toenemende mate op behoud en het reguleren van hun verliezen. Succesvol ouder worden kan volgens de SOC-theorie bereikt worden door het selecteren van haalbare doelen, het optimaliseren van middelen om die doelen te bereiken en het compenseren voor (leeftijdsgerelateerde) beperkingen. Baltes en collega's (1999) beweren dat naarmate mensen ouder worden zij zich vooral gaan richten op werkzaamheden waar ze goed in zijn. Wat dat is, kan voor iedereen verschillend zijn, en daarom neemt in het algemeen de heterogeniteit in de oudere leeftijdsgroep toe. Uit de studie van Nelson en Dannefer (1992) blijkt dat deze verschillen ook in variërende werkgerelateerde voorkeuren resulteren. Om langer doorwerken te kunnen stimuleren, is het daarom belangrijk te onderzoeken wat deze werkgerelateerde voorkeuren zijn.

2.2 Doorwerken en werkprofielen

Arbeidsparticipatie en pensioengedrag van oudere werknemers is al langere tijd een belangrijk onderwerp in organisatiepsychologisch onderzoek. Eerdere studies richtten zich vooral op de motivatie van ouderen om vervroegd met pensioen te gaan (Feldman, 1994) of om juist niet vervroegd met pensioen te gaan (Adams, Prescher, Beehr & Lepisto, 2002). Echter, de geïdentificeerde voorspellers van vervroegd pensioen, zoals bijvoorbeeld gezondheid, zijn niet per definitie voorspellers van de intentie om langer door te werken. Daarom is in de afgelopen jaren de onderzoeksfocus verschoven van al dan niet (vervroegd) met pensioen gaan naar werkparticipatie van oudere werknemers (Wang & Shultz, 2010).

Tabel 1 Zes dimensies van werken

Frequentie	Distributie	Vorm	Duur	Taakhoud	Locatie
Onveranderd	Gedurende het hele jaar door	Via een organisatie	Vast contract	Onveranderd	Dezelfde organisatie, dezelfde afdeling
Minder	Seizoensgebonden	Via een uitzendbureau	Tijdelijk contract	Complexer	Dezelfde organisatie, andere afdeling
Meer	Op oproepbasis	Eigen baas		Minder complex	Andere organisatie
Niet	Zo nu en dan			Horizontale taakverandering	

Wang en Shultz (2010) geven een overzicht van deze literatuur en betogen dat de factoren die de pensioenbeslissing beïnvloeden viervoudig zijn. Ten eerste onderscheiden zij *individuele factoren* zoals gezondheid of de financiële situatie waarin iemand zich bevindt. Verschillende studies hebben aangetoond dat een goede gezondheid en een slechte financiële situatie positief gerelateerd zijn aan werkparticipatie op latere leeftijd (Wang, Zhan, Lui & Shultz, 2008; Weckerle & Shultz, 1999). Ten tweede stellen de auteurs dat *werk- en organisatiegerelateerde factoren* belangrijke voorspellers zijn van de beslissing om met pensioen te gaan of langer door te werken. Verscheidene studies hebben bewezen dat bijvoorbeeld organisatieklimaat of werk- of organisatiekarakteristieken effect hebben op arbeidsparticipatie op latere leeftijd (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Rau & Adams, 2005). Als derde factor noemen de auteurs *familiegerelateerde factoren*. Onderzoeken hebben uitgewezen dat familiegerelateerde factoren zoals steun van de familie eveneens de beslissing om met pensioen te gaan of om langer door te werken beïnvloeden (Shultz, Morton & Weckerle, 1998). Ten slotte hebben *sociaaleconomische* factoren zoals overheidsbeleid ook effect op pensioengerelateerde beslissingen (Wang & Shultz, 2010).

Omdat organisaties individuele factoren, familiegerelateerde factoren en sociaaleconomische factoren in beperkte mate of niet kunnen beïnvloeden, focussen wij in deze studie op werk- en organisatiegerelateerde factoren. Wij richten ons specifiek op de wensen ten aanzien van de vormgeving van de wijze van doorwerken (het 'doorwerkprofiel') op latere leeftijd.

Literatuur over arbeidsparticipatie laat zien dat er verschillende mogelijkheden zijn waarin betaalde arbeid verricht kan worden. Enkele voorbeelden zijn parttime werken, werken op oproepbasis of via een uitzendbureau (Feldman, 1990; Kalleberg, 2000). In het kader van de vergrijzing is het interessant om te onderzoeken hoe medewerkers na hun pensioen willen deelnemen aan betaalde arbeid. Aan de hand van literatuur over parttime werk, uitzendwerk en flexwerk en literatuur op het gebied van arbeidsrecht onderscheiden we zes dimensies van werk. Deze dimensies zijn: frequentie, distributie, vorm, (contract) duur, taakhoud en locatie (Diebels, 2004; Feldman, 1992; Kalleberg, 2000). We hebben deze dimensies kort samengevat in tabel 1 en zullen deze hieronder verder bespreken.

De eerste dimensie, *frequentie*, heeft betrekking op de hoeveelheid uren die men werkt (Kalleberg, 2000). Bij het ouder worden kunnen mensen ervoor kiezen om minder te gaan werken, meer te gaan werken, de werkfrequentie ongewijzigd te houden of volledig te stoppen met werken door met pensioen te gaan. Kim en Feldman (2000) beschrijven de mate van arbeidsparticipatie van oudere werknemers aan de hand van de *continuity theorie* van Atchley (1989). Volgens deze theorie streven ouderen naar het behoud van bestaande waardevolle structuren¹ om op die manier te kunnen omgaan met fysieke en mentale veranderingen waar zij minder grip op hebben. Volgens Kim en Feldman (2000) is de werkparticipatie van oudere werknemers afhankelijk van hun affectieve betrokkenheid bij het werk en van betrokkenheid bij activiteiten buiten het werk. Oudere werknemers met sterke betrokkenheid bij het werk kunnen bestaande relaties behouden door aan het werk te blijven. Werknemers die voldoening halen uit relaties buiten het werk hebben minder behoefte aan arbeid (Atchley, 1989; Carstensen, Fung & Charles, 2003; Kim & Feldman, 2000). Daarnaast is werkparticipatie van ouderen ook afhankelijk van mogelijkheden en beperkingen, zoals bijvoorbeeld een slechte gezondheid of de financiële behoefte om te werken (Gobeski & Beehr, 2009; Kim & Feldman, 2000). Kortom, de omvang van werkparticipatie van ouderen of de *frequentie* van het werk wordt beïnvloed door werkgerelateerde factoren en persoonlijke factoren (Beehr, 1986). Voor veel mensen wegen de factoren buiten het werk zwaarder; zij willen minder werken en meer tijd doorbrengen met vrienden en familie (Feldman, 1994; Rau & Adams, 2005).

De tweede dimensie is *distributie* en verwijst naar het moment waarop gewerkt wordt. Dit kan gedurende het hele jaar, seizoensgebonden of incidenteel (Diebels, 2004; Feldman, 1990). In het derde geval is het moment waarop wordt gewerkt afhankelijk van de afspraken die zijn gemaakt met de werkgever. De distributie van het werk is tot nog toe niet onderzocht in de context van langer doorwerken. In de literatuur over parttime werk, flexwerk en uitzendwerk (Feldman, 1990; Kalleberg, 2000) worden oproepcontracten en contracten waarbij seizoensgebonden wordt gewerkt vooral vanuit een negatief, onvrijwillig perspectief benaderd. Organisaties zouden deze vormen gebruiken wanneer voor een korte periode meer werk wordt verwacht, zoals tijdens de kerstperiode voor winkeliers (Kalleberg, 2000). Het gebrek aan continuïteit van het werk resulteert vervolgens in zwakkere gevoelens van verbondenheid met de organisatie en collega's (Feldman, 1990). Bovendien zorgt het ook voor baanonzekerheid (Kalleberg, 2000). Als zodanig zouden oudere werknemers bij voorkeur niet op oproepbasis en/of seizoensgebonden willen werken, omdat zij baanzekerheid en de sociale aspecten van werk belangrijk achten (Carstensen et al., 2003). Desalniettemin laat onderzoek naar de werkvoorkeuren van oudere medewerkers zien dat flexibiliteit van werkschema's een belangrijke arbeidsvoorwaarde kan zijn voor oudere werknemers (Weckerle & Shultz, 1999). Dit duidt aan dat de distributie van het werk op zichzelf niet directe consequenties heeft voor de werkvoorkeuren, maar dat dit afhankelijk is van andere aspecten van het werk, zoals de frequentie.

De derde dimensie, de *vorm* van het werk, refereert aan de aard van de contractuele relatie tussen werknemer en werkgever. Literatuur over flexibele werkovereenkomsten en parttime werk onderscheidt drie mogelijkheden. Ten eerste

bestaan er traditionele arbeidsovereenkomsten tussen de organisatie en haar werknemers waarbij de werknemers direct in dienst zijn bij de organisatie. Ten tweede zijn er situaties waarbij de organisatie arbeidskrachten inhuurt via een uitzendbureau of een detacheringbureau. In dat geval hebben werknemers een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau of het detacheringbureau (Diebels, 2004). Bij de derde mogelijkheid werkt men als zelfstandig ondernemer en dus voor de eigen organisatie. Elk van de drie mogelijkheden impliceert een andere relatie met de werkgever (Feldman, 1990; Kalleberg, 2000).

Vaak hebben arbeidskrachten voorkeur voor de eerste mogelijkheid, onder andere omdat organisaties meer investeren in werknemers die direct bij hen in dienst zijn, in de vorm van opleidingen en trainingen (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Kalleberg, 2000). Bij de tweede mogelijkheid is de relatie tussen werknemers en de organisatie anders omdat de werknemers via een derde partij in dienst zijn. Hun werkzaamheden worden verricht en gezien door de organisatie waarvoor ze worden ingezet, terwijl zij betaald en beloond worden door de derde partij (Kalleberg, 2000). Bovendien huren werkgevers arbeidskrachten in via een uitzendbureau veelal om tegemoet te komen aan incidentele personeelstekorten, zoals tijdens een drukke periode (Kalleberg, 2000). Omdat het werk vaak weinig toekomstperspectief biedt, ontwikkelen werknemers minder verbondenheid met de organisatie en collega's dan werknemers die direct in dienst zijn. De derde optie waarbij werknemers ervoor kiezen om voor zichzelf te werken, eist veel eigenverantwoordelijkheid. Ze zijn verantwoordelijk voor hun eigen omzet, verzekeringen en belastingen en dragen risico's van werkloosheid (Kalleberg, 2000). Onderzoek van Curran en Blackburn (2001) laat zien dat ouderen dikwijls gebrek aan kennis hebben om een onderneming te runnen, geen goed start-up idee hebben en dat de financiële onzekerheid van een eigen onderneming een barrière vormt om voor zichzelf te werken. Daarom wordt verwacht dat wanneer mensen ouder worden, zij bij voorkeur direct in dienst willen zijn bij een werkgever.

De vierde dimensie betreft de *duur* van het contract ofwel de lengte van de arbeidsovereenkomst. Deze kan tijdelijk zijn of vast. In het eerste geval heeft de arbeidsovereenkomst een duidelijke einddatum, in het laatste geval niet en kan deze bij instemming van beide partijen beëindigd worden (Diebels, 2004). Uit de literatuur blijkt dat arbeidskrachten de voorkeur geven aan vaste overeenkomsten boven tijdelijke arbeidsovereenkomsten omdat het bij tijdelijke overeenkomsten vaak werk van lagere kwaliteit en met minder groei- en ontwikkelmogelijkheden betreft (Kalleberg, 2000). Bovendien biedt een tijdelijk contract geen werkzekerheid en dus geen financiële zekerheid.

De vijfde dimensie betreft de *taakhoud* van het werk. Taakhoud verandert als de werknemer andere bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt of als deze andere taken moet uitvoeren. De levenslooptheorie van Baltes en collega's (1999) beargumenteert dat mensen naarmate ze ouder worden hun optimale functioneren willen behouden en proberen te compenseren voor hun fysieke en mentale achteruitgang door meer te putten uit kennis en expertise. Daarom kan verwacht worden dat werknemers naarmate ze ouder worden hun taken op dusdanige manier willen aanpassen, dat zij het werk nog optimaal kunnen uitvoeren. Dit zijn bijvoorbeeld werkzaamheden die fysiek minder zwaar zijn of taken zoals het

vervullen van een mentorrol. In sommige gevallen kan de wens om het takenpakket aan te passen minder goed samengaan met de keus om in dezelfde organisatie en op dezelfde afdeling te werken.

Ten slotte bevat de zesde dimensie de *locatie* waarop het werk wordt uitgevoerd. Het komt vaak voor dat werknemers gedurende hun carrière meerdere malen van organisatie of afdeling veranderen (Marler, Woodard Barringer & Milkovich, 2002). In het kader van langer doorwerken is dit relevant omdat organisaties meer en meer geïnteresseerd zijn in hoe zij hun waardevolle medewerkers in hun organisatie kunnen houden (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Gobeski & Beehr, 2009). Binnen de locatiedimensie zijn bij verandering drie opties mogelijk: doorwerken in dezelfde organisatie en op dezelfde afdeling, doorwerken in dezelfde organisatie maar op een andere afdeling of doorwerken in een andere organisatie.

Voor alle zes dimensies geldt dat een keuze binnen een bepaalde dimensie logisch aansluit op een keuze voor verandering binnen een andere dimensie. Bijvoorbeeld, als iemand de voorkeur heeft om binnen dezelfde organisatie en op dezelfde afdeling door te werken, kan verwacht worden dat hij of zij ook de voorkeur heeft om hetzelfde werk te blijven doen. Van medewerkers die in een andere organisatie willen doorwerken, wordt verwacht dat zij een minder goede relatie hebben met hun organisatie (Weckerle & Shultz, 1999). Daarom kan hun voorkeur om via een uitzendbureau of voor zichzelf te willen werken ook hoger zijn.

De keuzes die men maakt binnen elke dimensie bepalen het totale 'werkprofiel' van de medewerker. Zoals al eerder is aangegeven, staan de keuzes niet los van elkaar maar sluiten bepaalde voorkeuren andere uit, zijn bepaalde combinaties minder waarschijnlijk of overlappen bepaalde keuzes.

2.3 Antecedenten van werkprofielen

Onderzoek naar werkparticipatie van oudere werknemers laat zien dat de relatie die de werknemer heeft met zijn of haar werk en het klimaat van de organisatie, belangrijke voorspellers zijn van langer doorwerken (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Om te onderzoeken welke factoren samenhangen met de voorkeur om binnen een bepaald profiel door te werken, zijn enerzijds persoonlijke factoren en anderzijds organisatiegerelateerde factoren onderzocht.

- *Persoonlijke factoren*

De persoonlijke factoren die zijn meegenomen in dit onderzoek zijn leeftijd, opleiding en contracturen. In de context van dit onderzoek is leeftijd een belangrijke factor. Echter, chronologische leeftijd is slechts één vorm van 'leef-tijd'. Sterns en Doverspike (1989) onderscheiden vijf perspectieven op leeftijd; in dit onderzoek worden drie van deze perspectieven meegenomen. Het eerste is *chronologische leeftijd* oftewel kalenderleeftijd. Het tweede is de *psychosociale leeftijd*; dit perspectief op leeftijd refereert aan de sociale percepties van oudere medewerkers ofwel de leeftijd waarop de maatschappij medewerkers als 'oud' bestempelt. Ten slotte de *levenscyclus-leeftijd*; dit perspectief combineert de aspecten van de voorgaande perspectieven en beklemtoont dat het ouderwordingsproces voor iedereen een ander tempo heeft (Sterns & Doverspike, 1989, pp. 300-306).

Opleidingsniveau is de tweede persoonsvariabele die in acht wordt genomen in dit onderzoek. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is van participatie in betaald werk na het pensioen (Gobeski & Beehr, 2009). Daarom wordt verwacht dat opleidingsniveau ook een belangrijke voorspeller is van de manier *waarop* men wil doorwerken.

Contracturen is een variabele die niet vaak wordt meegenomen in onderzoek naar werkparticipatie in later leeftijd. Met het oog op de fysieke achteruitgang die mensen ervaren als zij ouder worden (Baltes et al., 1999), wordt echter verwacht dat medewerkers die in hun huidige contract veel werken, een voorkeur hebben voor een doorwerkprofiel waarbij minder wordt gewerkt.

- *Organisatiegerelateerde factoren*

De gemeten organisatiefactoren zijn: ontwikkelklimaat, ontzieklimaat en psychologisch-contractvervulling.

Ontwikkelklimaat is de mate waarin de organisatie haar medewerkers stimuleert om zich continu te ontwikkelen en hun mogelijkheden biedt om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, opdat zij hun functioneren verbeteren of tenminste op peil houden (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Tracey & Tews, 2005). Armstrong-Stassen en Schlosser (2008) hebben aangetoond dat het gepercipieerde ontwikkelklimaat leidt tot affectieve betrokkenheid en dat dit vervolgens leidt tot de intentie om langer door te werken. Wij verwachten daarom dat werknemers die het ontwikkelklimaat als hoog ervaren een doorwerkprofiel kiezen waarbij ze in dezelfde organisatie blijven werken.

Ontzieklimaat is een klimaat waarin medewerkers worden gestimuleerd om minder te gaan werken of om hun taaklasten te verminderen om zich zo voor te bereiden op het pensioen (Dijkers et al., 2004; Friede, Kossek, Lee & Macdermid, 2008). Een dergelijk klimaat kan ertoe leiden dat werknemers zich minder gewaardeerd voelen door de organisatie en zich passiever gaan opstellen (Greller & Stroh, 2004). Wij verwachten dat medewerkers die een ontzieklimaat ervaren in hun organisatie een doorwerkprofiel kiezen waarbij ze minder werken (zowel in termen van frequentie als in termen van taaklasten). Bovendien zou een ontzieklimaat ervoor kunnen zorgen dat medewerkers het gevoel krijgen dat zij niet meer optimaal kunnen functioneren op het werk. Daarom verwachten we dat ontzieklimaat gerelateerd is aan werkprofielen waarin werknemers willen doorwerken in een *andere* organisatie.

Het *psychologisch contract* bevat de overtuigingen van de werknemers aangaande de wederzijdse verplichtingen tussen de werknemer en de werkgever (Robinson & Rousseau, 1994). Het psychologisch contract ontstaat wanneer een partij veronderstelt dat een belofte is gemaakt over toekomstige verplichtingen. Het contract ontstaat als iemand begint bij een organisatie; daarna worden de verwachtingen constant bijgesteld (Robinson & Rousseau, 1994). Wanneer de werkgever deze verplichtingen niet nakomt is sprake van psychologisch contractbreuk. Komt de werkgever deze verplichtingen wel na, dan spreken we van contractvervulling (Robinson & Rousseau, 1994). Onderzoek heeft aangetoond dat psychologisch-contractvervulling positief gerelateerd is aan positieve werkgerelateerde uitkomsten zoals organisatiebetrokkenheid en negatief gerelateerd is aan vertrekintentie

(Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007). Wij verwachten dat werknemers die het gevoel hebben dat de werkgever zich aan zijn verplichtingen houdt, langer willen doorwerken in dezelfde organisatie. Werknemers die willen blijven werken maar het gevoel hebben dat hun psychologisch contract is gebroken, zouden als zij langer door willen werken dit binnen een andere organisatie doen.

3 Methode

3.1 Respondenten

Voor dit onderzoek zijn met behulp van een vragenlijst de doorwerkmogelijkheden en -voorkeuren van medewerkers van drie zorginstellingen onderzocht. In totaal zijn 1493 medewerkers benaderd; 676 van hen hebben de vragenlijst ingevuld (responspercentage = 45%). Na verwijdering van vragenlijsten met ontbrekende gegevens bleven 473 bruikbare vragenlijsten over. Alvorens wij de datasets van de drie zorginstellingen bijeen hebben gevoegd, hebben wij eerst factoranalyses uitgevoerd om te bepalen of de structuur van de gemeten schalen bij de verschillende organisaties overeenkwamen. Van de respondenten was 89% vrouw en 11% man. De gemiddelde leeftijd was 46 jaar met een standaarddeviatie van 11 jaar. Het gemiddelde gewerkte aantal uren per week was 23 uur ($SD = 9$) en medewerkers waren gemiddeld 9 jaar in dienst ($SD = 8$). Van de medewerkers was 18% ongehuwd, 74% was gehuwd of had een geregistreerd partnerschap (waarvan de helft ook kinderen had), 3,5% was alleenstaand met kinderen en 4,5% was gescheiden. Van de respondenten had 4,9% lager onderwijs als hoogst afgeronde opleiding, 22% had mulo, mavo of vmbo afgerond, 5,4% havo, 3,6% vwo, 47,1% mbo, 13,6% hbo en 3,4% wo.

3.2 Instrumenten

De items waarmee de doorwerkprofielen zijn gemeten, waren opgesteld met behulp van literatuur over parttime werk uit de eerder besproken theorie (Diebels, 2004; Feldman, 1990; Kalleberg, 2000). Aan de hand van de zes werkdimensies in tabel 1 en de opties binnen de dimensies, waren concrete gedragsitems geformuleerd. Zo waren voor de dimensie 'frequentie' vier items geformuleerd: Na mijn pensioen wil ik: (1) hetzelfde aantal uren werken, (2) minder uren werken, (3) meer uren werken, (4) nooit meer werken. Per item konden de respondenten hun voorkeur aangeven op een 5-puntsschaal (1 = 'helemaal niet' tot 5 = 'helemaal wel'). Aan de hand van een exploratieve factoranalyse met een varimax rotatie zijn vier vormen van langer doorwerken ('doorwerkprofielen') vastgesteld. De resultaten van de factoranalyse zijn weergegeven in tabel 2.

In de tabel zijn de items met ladingen boven .40 dikgedrukt. De tabel laat zien dat items 2 en 18 op twee factoren laden en item 14 op geen van de factoren laadt. Daarom is besloten om deze items te verwijderen. Op basis van de factoroplossing zijn vier doorwerkprofielen (DWP's) te onderscheiden: (1) een doorwerkprofiel waarbij er minder wordt gewerkt (DWP minder), (2) een doorwerkprofiel waarbij men onveranderd blijft werken (DWP onveranderd), (3) een doorwerkprofiel

Tabel 2 *Factorloadingen exploratieve factoranalyse met varimax rotatie van de werkdimensie-schalen*

	Minder werken	Onveranderd werken	Inhoudelijke verandering	Werkcontext veranderen
1. In dezelfde organisatie en dezelfde afdeling werken	.22	.80	.00	-.04
2. In dezelfde organisatie maar op een andere afdeling werken	-.03	.13	.58	.50
3. In een andere organisatie werken	.32	.01	.24	.70
4. Via een uitzendbureau werken	.19	.08	-.04	.77
5. Voor mezelf werken	.17	.05	.08	.70
6. Dat mijn contract voor onbepaalde tijd wordt verlengd	.05	.72	.25	.17
7. Dat mijn contract tijdelijk wordt verlengd	.11	.36	.33	.50
8. Het hele jaar door werken	-.11	.71	.23	.27
9. Seizoensgebonden werken (bijvoorbeeld alleen in de winter)	.57	.10	.18	.38
10. Zo nu en dan werken	.81	.18	.17	.15
11. Op oproepbasis werken	.67	.20	.09	.25
12. Minder uren werken	.63	.26	.31	.13
13. Precies hetzelfde werk blijven doen	.18	.77	.07	.06
14. Promotie krijgen	.08	.30	.38	-.01
15. Dat mijn taaklasten minder zwaar worden	.41	.13	.70	-.02
16. Ander werk (of andere taken) doen	.19	.01	.82	.23
17. Interessantere taken uitvoeren	.20	.35	.63	.18
18. Zelf mijn werk en werktijden kunnen bepalen	.55	.04	.54	.07
19. Tijdelijk stoppen met werken	.64	-.25	.23	.21
20. Nooit meer werken	.46	-.47	-.10	.01

Factorloadingen > .40 zijn dikgedrukt.

Extraciemethode: principale componentenanalyse.

Rotatiemethode: varimax met Kaiser-normalisatie.

waarbij het werk inhoudelijk wordt aanpast (DWP inhoudelijke verandering) en ten slotte (4) een doorwerkprofiel waarbij de werkcontext verandert (DWP verandering werkcontext). Vervolgens is met behulp van betrouwbaarheidsanalyses de uiteindelijke verdeling van de items over de factoren bepaald. Volgens de betrouwbaarheidsanalyses correleerden de items 7 en 20 niet voldoende met de bijbehorende schalen en daarom zijn deze twee items verwijderd. De uiteindelijke

Tabel 3 *Items van de uiteindelijke schalen*

Minder werken

Seizoensgebonden werken (bijvoorbeeld alleen in de winter)

Zo nu en dan werken

Op oproepbasis werken

Minder uren werken

Tijdelijk stoppen met werken

Onveranderd werken

In dezelfde organisatie en dezelfde afdeling werken

Dat mijn contract voor onbepaalde tijd wordt verlengd

Het hele jaar door werken

Precies hetzelfde werk blijven doen

Inhoudelijke verandering

Dat mijn taaklasten minder zwaar worden

Ander werk (of andere taken) doen

Interessantere taken uitvoeren

Zelf mijn werk en werktijden kunnen bepalen

Verandering werkcontext

In een andere organisatie werken

Via een uitzendbureau werken

Voor mezelf werken

Tabel 4 *Uitkomsten psychometrische analyse*

	n	M	SD	α	Bereik	
					Potentieel	Werkelijk
DWP minder	457	2.7	0.9	.80	1-5	1-5
DWP onveranderd	466	2.9	0.9	.82	1-5	1-5
DWP inhoudelijke verandering	453	3.1	1.0	.80	1-5	1-5
DWP werkcontext verandering	455	2.1	0.8	.76	1-5	1-5
Ontziekklimaat	473	2.5	0.6	.70	1-5	1-5
Ontwikkelklimaat	473	3	0.6	.77	1-5	1-5
Psychologisch- contractvervulling	473	3.5	0.8	.91	1-5	1-5

schalen staan in tabel 3. De uitkomsten van de psychometrische analyses (gemiddeldes, standaarddeviaties en betrouwbaarheid) staan vermeld in tabel 4.

De resterende vragen zijn gemeten aan de hand van bestaande schalen of 1-item vragen. *Chronologische leeftijd* is gemeten door te vragen naar geboortjaar. *Levenscyclus-leeftijd* is gemeten door te vragen naar de burgerlijke staat. *Psychosociale leeftijd* is gemeten met vijf items aan de hand van een bestaande schaal van Carstensen en Lang (1996) over toekomstperspectief. Deze schaal meet de subjec-

tieve psychosociale leeftijd over toekomstperspectief. We hebben gevraagd naar de mate waarin iemand het gevoel heeft dat de toekomst nog open voor hem/haar ligt en of er diverse mogelijkheden zijn om de toekomst mee in te vullen. Een voorbeeldstelling was: 'Mijn toekomst ligt nog oneindig voor mij.' Opleiding is gemeten door te vragen naar de hoogst afgeronde opleiding. Respondenten konden antwoord geven op een 7-puntsschaal (1 = lager onderwijs; 2 = mulo, mavo, vmbo, lbo; 3 = havo; 4 = mbo; 5 = vwo; 6 = hbo, hts; 7 = wo). Contracturen is gemeten door te vragen hoeveel uur men volgens het contract per week werkt.

Ontwikkelklimaat is gemeten met vijf items aan de hand van de schaal van Tracey en Tews (2005). Een voorbeeldstelling is: 'In onze organisatie worden oudere medewerkers gestimuleerd om nieuwe dingen te leren.' De vragen omtrent *ontziekklimaat* zijn gemeten met drie items. De vragen zijn gebaseerd op onderzoeken naar HR-praktijken gericht op ontzien, cultuur en stereotypes van oudere medewerkers (Armstrong-Stassen, 2008; Dijkers et al., 2004). Een voorbeeldstelling was: 'In onze organisatie worden oudere medewerkers gestimuleerd om minder te gaan werken.' De variabele *psychologisch contractbreuk* is gemeten met vijf items aan de hand van de schaal van Robinson en Morrison (2000). Een voorbeeldstelling was: 'Bijna alle beloftes die de organisatie waarin ik werk mij gedaan heeft bij mijn aanstelling zijn tot nog toe nagekomen.' De betrouwbaarheid van de schalen staat vermeld in tabel 4.

4 Resultaten

De gemiddelde scores voor de vier afzonderlijke doorwerkprofielen (tabel 4) laten zien dat medewerkers het liefst een doorwerkprofiel kiezen, waarbij de inhoud van het werk verandert of een werkprofiel waarbij ze op dezelfde manier doorwerken (de scores zijn respectievelijk 3 en 2,9 op een schaal van 1 tot 5). Daarnaast valt op dat de scores tussen DWP onveranderd, DWP minder en DWP inhoudelijke verandering dicht bij elkaar liggen. Daarom is aan de hand van een paired-samples T-test onderzocht of de gemiddelde scores van de vier doorwerkprofielen significant van elkaar verschillen. De uitkomsten van de paired-samples T-testen laten zien dat met uitzondering van het verschil in gemiddelde scores tussen DWP onveranderd en DWP minder ($T = -1.46, p > .ns$) de gemiddelde scores van de werkprofielen significant van elkaar verschillen.

In tabel 5 staan de correlaties tussen de variabelen weergegeven. Duidelijk is dat de doorwerkprofielen met elkaar correleren: Chronologische leeftijd correleert negatief met DWP minder ($r = -.18, p < .01$) en DWP inhoudelijke verandering ($r = -.12, p < .01$). Dus naarmate mensen ouder worden willen zij de frequentie en de inhoud van het werk niet aanpassen. Psychosociale leeftijd of toekomstperspectief hangt positief samen met DWP minder ($r = .12, p < .01$) en DWP inhoudelijke verandering ($r = .13, p < .01$). Dit betekent dat mensen die het gevoel hebben dat de toekomst nog open voor hen ligt, minder willen werken en inhoudelijke verandering willen. Levenscyclus-leeftijd hangt positief samen met DWP onveranderd ($r = .18, p < .01$) en DWP inhoudelijke verandering ($r = .12, p < .01$). Medewerkers

Tabel 5 Correlatietabel N = 473

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Leeftijd	46.40	10.79												
2. Toekomstperspectief	3.55	0.79	-.40**											
3. Burgerlijke staat	-	-	.23**	-.14**										
4. Opleiding	-	-	.20**	.31**	-.12**									
5. Contracturen	23.60	8.89	-.08	.23**	-.15**	.24**								
6. DWP minder	2.77	0.86	-.18**	.12**	.03	.18**	.13**							
7. DWP onveranderd	2.82	0.98	-.01	.03	.18**	-.10*	-.04	.19**						
8. DWP inhoudelijke verandering	3.12	1.02	-.12**	.13**	.12**	.01	.01	.48**	.38**					
9. DWP verandering werkcontext	2.16	0.81	-.09	.09	-.04	.21**	.08	.49**	.25**	.41**				
10. Ontzieklimaat	2.55	0.66	-.14**	.07	-.06	.10*	-.03	.12	.06	.12**	.20**			
11. Ontwikkelklimaat	3.03	0.65	-.15**	.16**	.05	-.05	-.01	.02	.19**	.01	.04	.15**		
12. Psychologisch-contractvervulling	3.48	0.82	.00	.14**	-.01	.03	-.06	-.05	.18**	-.01	-.13**	-.05	.23**	

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

die verder zijn in hun levenscyclus, willen dus enerzijds in dezelfde organisatie blijven en anderzijds de werkinhoud aanpassen. Opleiding is positief gecorreleerd met DWP minder ($r = .18, p .01$) en DWP verandering werkcontext ($r = .19, p < .01$). Naarmate medewerkers hoger opgeleid zijn, willen zij des te minder werken en hebben zij des te meer voorkeur om ergens anders te werken. Contracturen correleert positief met DWP minder ($r = .13, p < .01$), dus medewerkers die in hun huidige contract veel uren werken, willen in de toekomst minder uren werken.

De organisatiegerelateerde factor 'ontziekklimaat' correleert positief met DWP minder ($r = .12, p < .05$), DWP inhoudelijke verandering ($r = .12, p < .05$) en DWP verandering werkcontext ($r = .20, p < .01$). Dit betekent dat een klimaat waarbij ouderen worden gestimuleerd om zich terug te trekken van werk, samenhangt met de wens om minder te werken, om het werk inhoudelijk aan te passen en om ergens anders te werken. Ontwikkelklimaat correleert met DWP onveranderd ($r = .19, p < .01$). Dus medewerkers die het gevoel hebben dat de organisatie en de leidinggevende oudere medewerkers steunen in hun ontwikkeling, hebben de voorkeur om door te werken in dezelfde organisatie en hetzelfde werk te gaan doen. Tot slot hangt de variabele 'psychologisch-contractvervulling' positief samen met DWP onveranderd ($r = .18, p < .01$) en correleert deze negatief met DWP verandering werkcontext ($r = -.13, p < .01$). Dit wil zeggen dat werknemers die het gevoel hebben dat de werkgever zich aan zijn beloftes heeft gehouden, bij voorkeur onveranderd willen doorwerken. Medewerkers die het gevoel hebben dat de werkgever zich niet aan zijn beloftes heeft gehouden, willen niet bij dezelfde organisatie doorwerken.

5 Discussie

Deze studie had als doelstelling om te onderzoeken (1) op welke manieren mensen willen doorwerken en (2) welke persoonlijke en omgevingsfactoren samenhangen met de wens voor de verschillende manieren van doorwerken. Aan de hand van theorieën over arbeidsovereenkomsten is een model gepresenteerd dat empirisch is getest onder 473 werknemers van drie zorginstellingen. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat er vier doorwerkprofielen te onderscheiden zijn: (1) een doorwerkprofiel waarbij werknemers wensen om minder te werken (DWP minder), (2) een doorwerkprofiel waarbij men zo veel mogelijk aspecten van het werk hetzelfde wil houden (DWP onveranderd), (3) een doorwerkprofiel waarbij men het werk inhoudelijk, op taakniveau, wil aanpassen (DWP inhoudelijke verandering) en tot slot (4) een doorwerkprofiel waarbij men de werkcontext wil veranderen, en dus niet wil doorwerken bij de huidige werkgever (DWP verandering werkcontext).

Tevens is er onderzocht welke persoonlijke factoren en omgevingsfactoren samenhangen met de voorkeur voor een bepaald doorwerkprofiel. De resultaten hiervan laten zien dat elk leeftijdspectief uniek samenhangt met de voorkeur voor een doorwerkprofiel, wat aangeeft dat chronologische leeftijd een onvolledige weergave is van het individuele functioneren. Daarnaast hangen opleiding,

contracturen, organisatieklimaat en het psychologisch contract eveneens uniek samen met de vier doorwerkprofielen.

In het onderzoek is naar voren gekomen dat *DWP minder* positief correleert met ontzielklimaat, opleiding en psychosociale leeftijd en negatief correleert met chronologische leeftijd. De negatieve correlatie met chronologische leeftijd is opmerkelijk en impliceert dat werknemers naarmate ze ouder worden, niet minder willen gaan werken wanneer zij doorwerken. Tevens is het opmerkelijk dat *DWP minder* juist positief correleert met psychosociale leeftijd. Dit betekent dat medewerkers met een langer toekomstperspectief minder willen werken na hun pensioen. Dit verband kan verklaard worden doordat als mensen de pensioendatum naderen, zij realistischer zijn over de nadelen van stoppen met werken. De positieve correlatie tussen opleiding en *DWP minder* kan verklaard worden doordat hoogopgeleiden zich minder werken kunnen permitteren omdat zij een hoger inkomen hebben en daarom meer mogelijkheden hebben gehad om te sparen voor hun pensioen. Bovendien is de kans groter dat hoogopgeleiden kunnen rondkomen van een parttime salaris. Verschillende onderzoeken hebben immers aangetoond dat de financiële status een belangrijke bepaler is voor de intentie om te stoppen met werken door met pensioen te gaan (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000). De positieve correlatie tussen *DWP minder* en ontzielklimaat komt overeen met onze verwachting. Werknemers die gestimuleerd worden om minder te gaan werken, prefereren ook een doorwerkprofiel waarbij minder wordt gewerkt. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat het klimaat van de organisatie van invloed kan zijn op het gedrag van zijn werknemers (Naumann & Bennett, 2000).

Ons onderzoek heeft een positief verband gevonden tussen *DWP onveranderd* en ontwikkelklimaat, psychologisch-contractvervulling en levenscyclus-leeftijd. Werknemers die het gevoel hebben dat hun organisatie hen stimuleert om zich continu te ontwikkelen om het functioneren op peil te houden, blijven bij voorkeur bij dezelfde organisatie werken. Deze bevinding is volgens verwachting; eerder onderzoek door Armstrong-Stassen en Schlosser (2008) heeft aangetoond dat medewerkers die een ontwikkelklimaat ervaren in de organisatie, hogere organisatiebetrokkenheid hebben wat vervolgens leidt tot de intentie om langer door te werken. Medewerkers die het gevoel hebben dat de organisatie zich aan haar beloftes heeft gehouden, willen in dezelfde organisatie en onveranderd doorwerken. Eerder onderzoek heeft al aangetoond dat het vervullen van het psychologisch contract negatief gerelateerd is aan vertrekintentie (Zhao et al., 2007). Het huidige onderzoek toont aan dat dit verband ook geldt als het gaat om hoe men langer wil doorwerken. Medewerkers die in een latere levenscyclus zitten, geven dus de voorkeur aan een doorwerkprofiel waarbij zo veel mogelijk aspecten van het werk onveranderd blijven. Dit is in lijn met de carriërefasetheorie van Super en collega's (1957) waarin wordt gesteld dat naarmate men zich in een latere levensfase bevindt, men verkeert in een carriërefase die gekenmerkt wordt door stabiliteit, door inhoudelijke verandering van het werk waarbij taaklasten worden verminderd en uiteindelijk ook door vermindering van arbeidsparticipatie. Het laatstgenoemde verband is niet gevonden, waarschijnlijk vanwege de gemiddelde

leeftijd in de steekproef. Men bevindt zich pas op een aanzienlijk latere leeftijd (eind vijftig) in deze carrièrefase (Super et al., 1957).

We vinden een negatieve samenhang tussen *DWP inhoudelijke verandering* en chronologische leeftijd en psychosociale leeftijd. Daarnaast geldt een positief verband tussen *DWP inhoudelijke verandering* en ontzieklimaat. Hieruit blijkt dat naarmate werknemers ouder worden, zij hun takenpakket onveranderd willen laten. Dit is opmerkelijk omdat in lijn met de levenslooptheorie (Baltes et al., 1999) verwacht was dat ouderen hun taaklasten zouden willen verminderen. Medewerkers met een langer toekomstperspectief, hebben de voorkeur voor inhoudelijke verandering van het werk. Tot slot willen medewerkers die het gevoel hebben dat de organisatie hen stimuleert om hun taaklasten te verminderen en om met pensioen te gaan, een doorwerkprofiel waarbij ze andere taken hebben. Dit kan een gevolg zijn van een organisatieklimaat waarbij er aan medewerkers gecommuniceerd wordt dat zij met pensioen moeten gaan of dat zij hun taaklasten moeten verminderen. Binnen een dergelijk klimaat ontwikkelen medewerkers daadwerkelijk het gevoel dat zij hun huidige functioneren slechts kunnen voortzetten als het werk wordt aangepast. Vermindering van taaklasten zou een manier kunnen zijn waarop werknemers omgaan met de fysieke en mentale achteruitgang die zij ervaren naarmate ze ouder worden (Baltes et al., 1999).

In het onderzoek is een positieve relatie gevonden tussen *DWP verandering werkcontext* en opleiding en ontzieklimaat, en een negatieve relatie met psychologisch-contractvervulling. Werknemers die hoog opgeleid zijn, willen bij voorkeur ergens anders werken na het pensioen. Het is mogelijk dat werknemers die hoger opgeleid zijn de kans groter schatten dat zij een nieuwe baan kunnen vinden buiten de organisatie (Groot & De Brink, 2000). Indien een organisatie oudere werknemers stimuleert om minder te gaan werken en hun taaklasten te verminderen, geven zij aan medewerkers het signaal af dat zij niet langer gewenst zijn. Dus als werknemers gemotiveerd zijn om langer door te werken, willen zij dat in een andere organisatie doen. Medewerkers die vinden dat de organisatie en leidinggevenden zich aan hun beloftes en verwachtingen hebben gehouden, willen niet bij een andere organisatie doorwerken. Andersom geldt dat als medewerkers vinden dat de werknemer of leidinggevenden hun beloftes hebben verbroken, zij niet willen doorwerken bij de huidige organisatie. Deze bevinding is in lijn met eerder onderzoek, waarbij al aangetoond is dat psychologisch contractbreuk gerelateerd is aan vertrekintentie en verminderde organisatiebetrokkenheid (Zhao et al., 2007).

De resultaten van de correlatieanalyses sluiten voor een groot deel aan bij bestaande theorieën en onderzoeken. De bevindingen laten zien dat organisaties de keuze van medewerkers voor een doorwerkprofiel kunnen beïnvloeden door bijvoorbeeld het juiste organisatieklimaat te creëren. Op die manier kunnen organisaties waardevolle medewerkers behouden na het pensioen en andere medewerkers, waarvan de wensen minder passen bij de organisatie aanmoedigen om minder te gaan werken en/of ergens anders te gaan werken. Op deze manier kan doorwerken renderend zijn voor de organisatie en tegelijkertijd motiverend zijn voor medewerkers als zij in een doorwerkprofiel kunnen werken dat past bij hun wensen. Daarbij is het aanbieden van verschillende mogelijkheden essentieel om een match te vinden tussen de wensen van medewerkers en het doorwerkprofiel.

5.1 *Implicaties voor theorie*

De huidige studie heeft onderzocht op welke manieren medewerkers willen doorwerken na het pensioen. Bestaande literatuur heeft zich tot nu toe voornamelijk gericht op wat de voorspellers zijn van pensioengerelateerde beslissingen (de beslissing om vervroegd met pensioen te gaan of om langer door te werken) (Adams et al., 2002; Kim & Feldman, 2000) of op de werkmotivatie van oudere medewerkers (Dendinger, Adams & Jacobson, 2005). Weinig studies richten zich echter op *welke manier* men wenst door te werken. Onderzoeken die dit wel doen, maken slechts onderscheid tussen doorwerken in een beroep dat aansluit bij de loopbaan en een beroep dat daar niet bij aansluit (Gobeski & Beehr, 2009). De huidige studie zet de eerste stap naar het specificeren van de wensen van werknemers met betrekking tot langer doorwerken. In deze studie is aangetoond dat werknemers verschillende wensen hebben ten aanzien van langer doorwerken en dat deze wensen samenhangen met persoonlijke factoren (leeftijd en opleiding en contracturen) en werkgerelateerde factoren (klimaat van de organisatie en psychologisch-contractvervulling).

5.2 *Beperkingen van de studie en suggesties voor toekomstig onderzoek*

De eerste beperking heeft betrekking op de respondenten. De respondenten zijn voor een groot gedeelte vrouw (89%). Demografische onderzoeken laten zien dat vrouwen over het algemeen eerder met pensioen gaan dan mannen (Eurostat, 2007). Verder heeft wetenschappelijk onderzoek aangetoond dat er verschillen zijn tussen het pensioengedrag van vrouwen en dat van mannen. De leeftijd waarop de gemiddelde man met pensioen gaat, blijkt bijvoorbeeld te stijgen met het aantal mensen dat zij thuis moeten onderhouden; bij vrouwen geldt juist het omgekeerde (Talaga & Beehr, 1995). Mannen zouden zich dus vaker financieel verplicht voelen om langer door te werken dan vrouwen. Dat de onderzochte groep voornamelijk uit vrouwen bestaat kan daarom ook gezien worden als een sterk punt; het gaat immers om onderzoek naar doorwerkmotieven in een groep die minder financieel 'verplicht' is om langer door te werken. Daarnaast zijn de respondenten in deze studie over het algemeen laagopgeleid (gemiddeld mbo-niveau) en werken zij in een specifieke sector waarbij het werk vaak fysiek belastend is. In overeenstemming met ander onderzoek (Wang et al., 2008) is in deze studie gebleken dat opleiding een belangrijke variabele is die het verschil in keuzes omtrent langer doorwerken kan verklaren. De beperkingen rondom de respondenten duiden er daarom op, dat niet met zekerheid gesteld kan worden dat de resultaten generaliseerbaar zijn naar andere groepen zoals bijvoorbeeld oudere mannelijke hoogleraren. Daarom is het belangrijk om dit onderzoek te herhalen bij een groep respondenten waarbij meer mannen werkzaam zijn en er meer variatie is in opleidingsniveau en soort werk.

Nochtans is het belangrijk om op te merken dat de zojuist genoemde beperkingen praktisch gezien juist sterke punten zijn. In de onderzochte groep is doorwerken namelijk vaak een fysiek probleem, terwijl hoger opgeleiden vaker mogelijkheden hebben om door te groeien of om taken minder fysiek belastend te maken, geldt voor deze groep regelmatig dat het werk fysieke inspanning behoeft. Dit onderzoek laat zien hoe men deze mensen kan motiveren om langer door te werken

ondanks dat het werk relatief gezien zwaar blijft. Bovendien is het probleem onder deze groep urgenter. Volgens een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau zullen de effecten van de vergrijzing het grootst zijn binnen de zorg-sector omdat de beroepsbevolking binnen de zorg al relatief oud is (SCP, 2010). Tevens is de instroom van nieuw personeel erg laag in de zorg (Zorginnovatieplatform, 2009).

Een volgende beperking is dat deze studie cross-sectioneel is. Het is daarom niet mogelijk te onderzoeken of het aanbieden van verschillende doorwerkprofielen leidt tot attitude- en vervolgens gedragsverandering onder medewerkers betreft doorwerken. In vervolgonderzoek zou gekeken kunnen worden of het bieden van verschillende doorwerk mogelijkheden de intentie om langer door te werken en de daadwerkelijke keus voor een bepaald doorwerkprofiel verandert.

De derde beperking betreft de gevonden relaties tussen de doorwerkprofielen en de onderzochte 'antecedenten'; deze waren niet erg sterk. Hierdoor moet men voorzichtig zijn met het trekken van conclusies naar aanleiding van de resultaten. Vooral de relaties tussen leeftijd en de doorwerkprofielen zijn niet sterk. Dit kan verklaard worden door mogelijke aanwezigheid van een selectie-effect. Dat wil zeggen dat oudere werknemers die niet willen doorwerken, ook geneigd zijn om eerder uit het arbeidsproces te treden en dus niet meer werkzaam zijn, terwijl de oudere werknemers die wel willen doorwerken, nog wel werkzaam zijn. Het is dan ook belangrijk om tevens gewenste doorwerkprofielen te onderzoeken onder momenteel niet-werkenden. Anderzijds moet wel benadrukt worden dat de belangrijkste bijdrage van deze studie het construeren van de doorwerkprofielen is. De gevonden relaties met de antecedenten moeten vooral exploratief geïnterpreteerd worden.

De vierde beperking heeft betrekking op de schalen waarmee de doorwerkprofielen gemeten zijn. Sommige items sluiten elkaar theoretisch uit, en in onze factoranalyses bleek dan ook dat deze items op verschillende factoren laden. Anderzijds zijn de doorwerkprofielen ook gerelateerd aan elkaar; men kan immers zowel een verandering van context als een vermindering van werkuren willen wanneer men nadenkt over langer doorwerken. Wij adviseren om vervolgonderzoek uit te voeren waarbij valide en betrouwbare schalen ontwikkeld worden, waarbij onderling afhankelijke items elkaar niet a priori uitsluiten, zodat onafhankelijke factoren gevormd worden.

6 Conclusie

In toenemende mate worden ouderen door de overheid gestimuleerd om langer door te werken. In de huidige studie is onderzoek gedaan naar de wijze waarop ouderen dit willen doen. We presenteren vier manieren (werkprofielen) waarop ouderen langer willen doorwerken: (1) minder werken, (2) op dezelfde manier doorwerken, (3) taken inhoudelijk aanpassen en (4) de werkcontext aanpassen. De vier werkprofielen hangen samen met verschillende persoonlijke factoren (leeftijd, opleiding en contracturen) en werkgerelateerde factoren (organisatieklimaat en psychologisch-contractvervulling).

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Voor organisaties toont de huidige studie aan dat werknemers verschillende wensen hebben ten aanzien van langer doorwerken. Managers moeten hiermee rekening houden en aan hun werknemers communiceren wat de mogelijkheden en beperkingen zijn binnen hun organisatie ten aanzien van langer doorwerken om hen op die manier beter voor te bereiden op (het uitstellen van) hun pensioen.
- Om ervoor te zorgen dat ouderen in de organisatie blijven doorwerken, moet het klimaat van de organisatie ouderen stimuleren om zich continu te ontwikkelen. Een dergelijk klimaat is enerzijds bevorderlijk voor de relatie met de organisatie en anderzijds hangt het samen met betere bedrijfsresultaten (Kozlowski & Hults, 1987). Een ontzie-klimaat zorgt dat medewerkers minder willen gaan werken in de toekomst, hun taken willen aanpassen of ergens anders willen gaan werken.

Noot

- 1 Met structuren wordt verwezen naar bijvoorbeeld relaties, zowel professionele als privé; of rollen zoals de werkrol, de rol binnen een gemeenschap of thuis (Feldman, 1994).

Literatuur

- Adams, G.A., Prescher, J., Beehr, T.A. & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54, 125-137.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Organisational practices and the post-retirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, 18, 36-53.
- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 419-437.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontological Society of America*, 29, 183-190.
- Baltes, P.B., Staudinger, U.M. & Lindenberger, U. (1999). Lifespan Psychology: Theory and Application to Intellectual Functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471-507.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: a review and recommendations for future research. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L. & Farmer, S.J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Carstensen, L.L., Fung, H.H. & Charles, S.T. (2003). Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motivation and Emotion*, 27, 103-123.

- Carstensen, L.L. & Lang, F.R. (1996). *Future Time Perspective Scale*. Unpublished manuscript, Stanford University.
- Curran, J. & Blackburn, R.A. (2001). Older People and the Enterprise Society: Age and Self-Employment Propensities. *Work Employment Society*, 15, 889-902.
- De Lange, A.H., Taris, T., Jansen, P., Smulders, P., Houtman, I. & Kompier, M. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: Results from the longitudinal TAS survey. In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*. Maia, Portugal: ISMAI Publications.
- Dendinger, V.M., Adams, G.A. & Jacobson, J.D. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *The International Journal of Aging and Human Development*, 61, 15-35.
- Diebels, M. (2004). *Rechten van flexwerkers: handleiding voor de praktijk* (1^e ed.). Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Dijkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., Den Dulk, L., Peper, B., Taris, T.W. & Kompier, M.A.J. (2004). Relations among work-home culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference. *International Journal of Stress Management*, 11, 323-345.
- European Commission. Department of Social Affairs and Inclusion (2010). *Employment in Europe 2010*.
- Eurostat (2007). *The transition of woman and men from work to retirement*.
- Feldman, D.C. (1990). Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work. *The Academy of Management Review*, 15, 103-112.
- Feldman, D.C. (1992). Patterns of part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 282-294.
- Feldman, D.C. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *The Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Friede, A., Kossek, E.E., Lee, M.D. & Macdermid, S. (2008). Human resource manager insights on creating and sustaining successful reduced-load work arrangements. *Human Resource Management*, 47, 707-727.
- Gobeski, K.T. & Beehr, T.A. (2009). How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401-425.
- Greller, M.M. & Stroh, L.K. (2004). Making the Most of "Late-Career" for Employers and Workers Themselves: Becoming Elders not Relics. *Organizational Dynamics*, 33, 202-214.
- Groot, A.W. & De Brink, H.M.V. (2000). Education, training and employability. *Journal of Applied Economics*, 32, 573-581.
- Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kim, S. & Feldman, D.C. (2000). Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement. *The Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Kozlowski, S.W.J. & Hufts, B.M. (1987). An exploration of climates for technical updating and performance. *Personnel Psychology*, 40, 539-563.
- Marler, J.H., Woodard Barringer, M. & Milkovich, G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.
- Naumann, S.E. & Bennett, N. (2000). A Case for Procedural Justice Climate: Development and Test of a Multilevel Model. *The Academy of Management Journal*, 43, 881-889.

- Nelson, A.E. & Dannefer, D. (1992). Aged Heterogeneity: Fact or Fiction? The Fate of Diversity in Gerontological Research. *The Gerontologist*, 32, 17-23.
- Rau, B.L. & Adams, G.A. (2005). Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 649-660.
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J. & Ekamper, P. (2003). Managing an Aging Workforce and a Tight Labor Market: Views Held by Dutch Employers. *Population Research and Policy Review*, 22, 21-40.
- Robinson, S.L. & Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Robinson, S.L. & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- SCP (2010). *Zorg voor zorg. Ramingen van de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2030*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Shultz, K.S., Morton, K.R. & Weckerle, J.R. (1998). The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees Retirement Decision and Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Sterns, H.L. & Doverspike, D. (1989). Aging and the Training and Learning Process. In I.L. Goldstein (Ed.), *Training and Development in Organizations* (1^e ed., pp. 229-332). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Super, D.E., Crites, J.O., Hummel, R.C., Moser, H.P., Overstreet, P.L. & Warnath, C.F. (1957). *Vocational development. A framework for research*. New York: American Book-Stratford Press, Inc.
- Talaga, J.A. & Beehr, T.A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions. *Journal of Applied Gerontology*, 80, 16-28.
- Tracey, J.B. & Tews, M.J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. *Organizational Research Methods*, 8, 353-374.
- Wang, M. & Shultz, K.S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
- Wang, M., Zhan, Y., Lui, S. & Shultz, K.S. (2008). Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology* 93, 818-830.
- Weckerle, J.R. & Shultz, K.S. (1999). Influences on the bridge employment decision among older USA workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 317-329.
- Zhao, H.A.O., Wayne, S.J., Glibkowski, B.C. & Bravo, J. (2007). The Impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647-680.
- Zorginnovatieplatform (2009). *Zorg voor mensen, mensen voor de zorg: arbeidsmarktbeleid voor de zorgsector richting 2025*. Den Haag: Zorginnovatieplatform.

After-retirement work profiles: how do employees want to continue working after retirement?

Tuğba Polat, P. Matthijs Bal & Paul G.W. Jansen, *Gedrag & Organisatie*, volume 25, March 2011, nr. 1, pp. 66-86.

This paper investigates employees' preferences for working after their retirement age and the (personal and organizational) factors that are related to those preferences. The study was conducted among 474 employees of three elderly care organizations. The results demonstrated that there are four after retirement

work-profiles, namely: a work-profile in which the employee prefers to (1) work less; (2) keep the existing work-profile more or less the same, (3) modify the content of their work, (4) change the work context. Further analyses demonstrated that with increasing age, preferences to change the content of the work or the context of the work decrease. Contrarily, employees with a higher education have the preference for a work-profile with modified work content and have higher preference to work in another work context after their retirement. Further, the results displayed that employees who experience an accommodative organizational climate want to modify their job tasks and prefer to work somewhere else. Contrastingly, employees that experience a development organizational climate and psychological contract fulfillment want to modify their work involvement as little as possible.

Key-words: continue working, retirement, organizational climate, psychological contract fulfillment