

# VU Research Portal

## Werkgerelateerde persoonlijke relaties na pensionering

Cozijnsen, M.R.; Stevens, N.L.; van Tilburg, T.G.

### ***published in***

Wegen rond pensionering: Nieuwe transitie en trajecten  
2013

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### ***citation for published version (APA)***

Cozijnsen, M. R., Stevens, N. L., & van Tilburg, T. G. (2013). Werkgerelateerde persoonlijke relaties na pensionering. In K. Henkens, M. Kalmijn, & G. C. F. Thomése (Eds.), *Wegen rond pensionering: Nieuwe transitie en trajecten* (pp. 85-106). Amsterdam University Press.

### **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.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **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.

### **E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

# Werkgerelateerde persoonlijke relaties na pensionering

Rabina Cozijnsen, Nan Stevens & Theo van Tilburg<sup>1</sup>

## Summary

### *Work-related personal ties following retirement*

*The current study examines consequences of retirement for the continuation of work-related relationships. The hypothesis is that their inclusion in personal networks after retirement has become more likely since these relationships have become less role-based in today's social-cultural context. Data are from the Longitudinal Aging Study Amsterdam. Members of two cohorts born 1928-1937 (N = 109) and 1938-1947 (N = 131) were interviewed in 1992 and 2002, respectively, with a follow-up three and six years later. Among retirees the likelihood of having work-related relationships in their personal network after retirement increased by 19 percent in ten years. This suggests that retirement has become less disruptive. Retirees seem more inclined to form intrinsically rewarding work-related relationships that continue to be important following retirement.*

## 1. Inleiding

Bij het samenstellen van persoonlijke netwerken hebben mensen in veel westerse samenlevingen tegenwoordig in het algemeen meer vrije keuze dan voorheen. Dat is het gevolg van een afname van de invloed van traditionele sociale structuren zoals de kerk, de woonomgeving en lokale organisaties (Allan, 2008; Pescolido & Rubin, 2000). Ook het belang van de werkplek als omgeving voor het ontwikkelen van persoonlijke relaties is aan verandering onderhevig. Hochschild (1997) stelt dat de werkomgeving voor veel volwassenen een toevluchtsoord is geworden, een belangrijke bron van sociale interactie tussen gelijkgestemden. Dahlin, Kelly en Moen (2008) volgen eenzelfde gedachtegang. Zij omschrijven

de werkomgeving als de nieuwe woonomgeving of ontmoetingsplaats, omdat werkende volwassenen aangeven dat hun relaties met collega's sterker zijn dan die met de buren. Gegeven het belang van werkgerelateerde persoonlijke relaties onderzoeken we in dit artikel in hoeverre deze relaties deel uitmaken van het persoonlijk netwerk voor en na pensionering (zowel op kortere als langere termijn), en of de kans hierop de afgelopen twintig jaar is toegenomen. We gaan ook na of gender van invloed is op het continueren van deze relaties. Werkgerelateerde persoonlijke relaties definiëren we als relaties die op of door het werk zijn ontstaan, en zo hecht zijn dat men frequent contact heeft en binnen deze relaties persoonlijke kwesties bespreekt.

### *1.1 Belang van werkgerelateerde persoonlijke relaties*

In zijn theorie over de functionele specificiteit van relaties stelt Weiss (1969) dat mensen geneigd zijn om verschillende typen relaties specifieke functies te laten vervullen. Voor het behoud van het welzijn is een verscheidenheid aan typen relaties daarom noodzakelijk. Volgens Weiss spelen collega's op het werk een belangrijke rol in het opbouwen en in stand houden van een gevoel van eigenwaarde. Collega's bevestigen de competentie van het individu in zijn werkrol en geven daarnaast sociale steun en respect. Bovendien vormen werkgerelateerde relaties een belangrijke bron van sociale integratie. Dit is met name het geval binnen relaties waarin betrokkenen belangen delen, bijvoorbeeld in het streven naar gelijksoortige doelen. Het uitwisselen van ideeën, ervaringen en informatie is een belangrijke activiteit in deze relaties.

Persoonlijke relaties op het werk worden in eerste instantie gekenmerkt door interacties gericht op het werk. Als gevolg van gedeelde ervaringen en belangen ontwikkelen sommige werkgerelateerde relaties zich tot hechtere banden (Grey & Sturdy, 2007; Rawlins, 1992). Deze werkgerelateerde persoonlijke relaties zijn vrijwillig van aard en worden in de loop van de tijd gewaardeerd om redenen die verder reiken dan hun instrumentele bijdrage aan de werkrol; ze vervullen emotionele behoeften, zoals de behoefte aan een vertrouweling waarmee men zowel over kwesties op het werk als in het privéleven kan praten (Sias & Cahill, 1998).

Er zijn verschillende redenen waarom werkgerelateerde persoonlijke relaties ook na de pensionering een waardevolle aanvulling vormen op andere persoonlijke relaties. In de eerste plaats is werk voor veel mensen een belangrijk deel van hun identiteit, een aspect dat dikwijls ook na beëindiging van de werkrol belangrijk blijft (Sterns, 1998). In haar kwalitatieve onderzoek onder gepensioneerde vrouwen beschrijft Francis (1990, p. 417) hoe belangrijk het voor hen is contact te houden met ken-

nissen van het werk omdat nieuwe personen buiten de werkcontext 'hen alleen kennen als gepensioneerde oude vrouwen' zonder informatie over hun competenties en werkgeschiedenis. Bovendien dragen werkgerelateerde persoonlijke relaties bij aan de persoonlijke integratie in bredere en meer diverse sociale netwerken en publiekelijk gedefinieerde rollen (Rawlins, 2004). Werkgerelateerde persoonlijke relaties hebben een dubbele rol: het zijn persoonlijke relaties en het zijn relaties die verband houden met een formele rol, namelijk de werkkrol. Dit kenmerk geeft gepensioneerden met werkgerelateerde persoonlijke relaties toegang tot gevarieerdere bronnen van informatie, advies en andere vormen van sociale steun. Werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk, ook al is het er maar één, vervullen hiermee een functie in het persoonlijk netwerk dat andere typen relaties niet kunnen vervullen.

## **2. Werkgerelateerde persoonlijke relaties en pensionering**

### *2.1 Pensionering als bedreiging voor de continuering van werkgerelateerde relaties*

Het ligt voor de hand dat rollen en routines tijdens de pensionering ingrijpend veranderen. Werkgerelateerde activiteiten en interacties nemen af of verdwijnen geheel. De context waarin werkgerelateerde persoonlijke relaties oorspronkelijk waren ingebed, is niet langer beschikbaar om het contact te faciliteren. Het is onwaarschijnlijk dat werkgerelateerde relaties die voornamelijk instrumenteel en rolgerelateerd waren, na pensionering worden voortgezet. Deze voorspelling is gebaseerd op het konvoimodel van persoonlijke relaties van Kahn en Antonucci (1980). Dit model richt zich op veranderingen in de samenstelling van het netwerk van persoonlijke relaties waarmee individuen zich tijdens hun levensloop omringen. Relatietypen worden onderscheiden op grond van de mate van intimiteit. Hechtere relaties berusten op emotionele binding en de vervulling van emotionele behoeften. Ze zijn in het algemeen stabiel. Minder hechte, maar ook belangrijke relaties berusten voornamelijk op specifieke, functionele rollen. Als die rollen gedurende de levensloop veranderen, heeft dat invloed op de relaties die verbonden zijn met deze rollen. Sommige relaties verdwijnen uit het konvoi of komen verder van het individu te staan; nieuwe relaties voegen zich bij het konvoi of komen dichterbij het individu. Uitgaande van dit model is het aannemelijk dat de pensioentransitie ertoe leidt dat er een einde komt aan werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk, omdat deze voornamelijk gebaseerd zijn op de functionele werkkrol.

Het aantal studies naar de veranderingen in, en de continuering van



werkgerelateerde persoonlijke relaties tijdens de pensioentransitie, is beperkt (Moen e.a., 2000). Bovendien spreken uitkomsten van de beschikbare studies elkaar tegen. Drie studies tonen aan dat na pensionering werkgerelateerde relaties verloren worden (Mutran & Reitzes, 1981; Van Tilburg, 1992, 2003). Uit een andere studie blijkt dat na pensionering het aantal vertrouwelingen of goede vrienden die elkaar eerder tijdens het werk regelmatig bijstonden en ondersteunden, niet verandert (Bossé e.a., 1993). Zowel verlies als continuering van werkgerelateerde persoonlijke relaties die in deze studies werden waargenomen, kunnen geïnterpreteerd worden in het kader van het persoonlijke konvooi-model. De studies werpen licht op verandering in het gemiddeld aantal werkgerelateerde relaties, maar laten niet zien in hoeverre werkgerelateerde persoonlijke relaties, als afzonderlijk relatietype wel of niet onderdeel blijven uitmaken van het persoonlijk netwerk.

## 2.2 *Sociale en culturele veranderingen en werkgerelateerde persoonlijke relaties*

Het onderscheid tussen hechte, persoonlijke relaties en relaties die nauw verbonden zijn met specifieke rollen, vormde in het verleden de basis voor voorspellingen over de invloed van de pensionering op sociale relaties. Voor onderzoek naar het hedendaagse sociale leven is dit onderscheid wellicht te rigide. Relatiepatronen worden beïnvloed door de sociale en culturele context, die in de afgelopen tientallen jaren aanzienlijk is veranderd (Allan, 2008). Demografische veranderingen omvatten onder meer de toegenomen geografische mobiliteit in reactie op de eisen van mondiale arbeidsmarkt, de veranderingen in de samenstelling van gezinnen als gevolg van een toename in echtscheidingen en nieuwe partnerrelaties, en een toename van eenpersoonshuishoudens (Ajrouch, Akiyama & Antonucci, 2007; Pahl & Pevalin, 2005). Allan (2008) stelt dat tegelijkertijd de invloed van traditionele structuren afnam en de inbedding van persoonlijke relaties in sociale rollen en collectieve verbanden zwakker is geworden: de inhoud en vorm van persoonlijke relaties worden minder dan vroeger bepaald door de met sociale rollen verbonden interacties en sociale verplichtingen. Ook is er een beweging gaande in de richting van een grotere individualisering van het privéleven (Allan, 2008; Beck, 1992). Er is meer keuzevrijheid ten aanzien van levensstijl en een grotere autonomie in het opbouwen van een persoonlijk netwerk dan in het verleden (Allan, 2001). Volgens Silver (1990) zijn deze veranderingen in de samenleving de oorzaak van een verschuiving in de doelen die individuen met behulp van persoonlijke relaties trachten te vervullen. In persoonlijke relaties is de aandacht nu meer gericht op het zoeken naar vervulling van emotionele behoeften en minder op de vervulling van instrumentele behoeften.

Door pensionering verdwijnen de werkomgeving en de werkrol en daarmee de context voor de regelmatige interacties die de basis vormen van de werkgerelateerde persoonlijke relaties vóór de pensionering. Dit leidt echter niet per se tot verlies van die relaties. Doordat persoonlijke relaties minder dan vroeger wortelen in specifieke rollen en doordat mensen steeds autonomer worden in het ontwikkelen van relaties, is voortzetting van relaties minder gevoelig geworden voor rolveranderingen. Als werkgerelateerde persoonlijke relaties minder sterk gekoppeld zijn aan de rol van werkende en meer gericht zijn op het vervullen van emotionele behoeften, is er een bredere basis voor de continuering van deze relaties. Het is ook mogelijk dat relaties met collega's pas na de pensionering als persoonlijke relaties worden herkend en als zodanig worden gedefinieerd. In dat geval kan de pensioentransitie het bevestigen van de werkgerelateerde persoonlijke relatie stimuleren (Francis, 1990).

De hierboven beschreven sociale veranderingen begonnen in de westerse samenlevingen in de jaren zeventig van de vorige eeuw (Allan, 2008). Sinds de jaren negentig is het gemiddeld aantal uren dat men actief is op de arbeidsmarkt ook toegenomen (Dahlin e.a., 2008). Door deze ontwikkelingen is de kans toegenomen dat de werkomgeving een plek is waar men persoonlijke relaties ontwikkelt. In dit onderzoek vergelijken we mensen die in het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw pensioneerden met mensen die na 2000 met pensioen gingen. Degenen die na de eeuwwisseling pensioneerden, zijn waarschijnlijk vanaf ongeveer hun 35ste levensjaar (als we 1975 als beginpunt nemen) geconfronteerd met de sociale en culturele veranderingen in de samenleving. Ze waren in deze levensfase bezig met het opbouwen van hun carrière en hun gezin en waren ontvankelijk voor veranderingen in socialisatiepatronen. Degenen die in de jaren negentig pensioneerden, waren rond 1975 circa 45 jaar oud. Dus toen de veranderingen in de samenleving begonnen, waren hun carrière, gezinsleven en socialisatiepatronen steviger verankerd dan geldt voor degenen die later pensioneerden. Het is aannemelijk dat zij minder sterk beïnvloed zijn door de hierboven beschreven processen. We voorspellen daarom dat het waarschijnlijker is dat een cohort dat met pensioen ging aan het begin van de 21ste eeuw vaker een werkgerelateerde persoonlijke relatie als afzonderlijk relatie-type in het persoonlijk netwerk noemt na pensionering en dat het minder waarschijnlijk is dat ze die als een afzonderlijk relatie-type in hun persoonlijke netwerk verliezen, dan dat dit gebeurt bij leden van een eerder cohort dat in het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw pensioneerde (hypothese 1). Wanneer werkgerelateerde relaties na pensionering als een afzonderlijk relatie-type in het persoonlijk netwerk aanwezig zijn, kan dit zowel het gevolg zijn van continuering van bestaande relaties als van het nieuw benoemen van werkgerelateerde persoonlijke

relaties, mogelijk door het omzetten van een bestaande werkrelatie in een persoonlijke relatie.

90 Als werkgerelateerde persoonlijke relaties gecontinueerd of toegevoegd worden na de pensionering dan is het waarschijnlijk dat ze ook op langere termijn na de pensionering deel uit blijven maken van het persoonlijk netwerk. We veronderstellen dan ook dat het cohortverschil, zoals hierboven geformuleerd, wordt doorgezet in een langere periode na de pensionering (hypothese 2).

### **3. Gender en werkgerelateerde persoonlijke relaties na pensionering**

Eerdere studies naar het voortzetten van werkgerelateerde persoonlijke relaties na pensionering waren gericht op de ervaringen van mannen. Omdat een toenemend aantal vrouwen actief is op de arbeidsmarkt en zij vaker tot in de late volwassenheid blijven doorwerken, worden vragen over de invloed van gender op het continueren of verliezen van werkgerelateerde contacten na pensionering steeds meer relevant. We gaan ervan uit dat werken zowel voor mannen als voor vrouwen bevestiging verschaft van hun eigenwaarde en bijdraagt aan hun sociale integratie. Uit een studie van Dahlin e.a. (2008) blijkt dat het percentage mensen dat op het werk hechte relaties onderhoudt voor mannen en vrouwen gelijk is; datzelfde geldt voor het aantal hechte relaties dan mannen en vrouwen gemiddeld hebben. Toen deze resultaten echter werden gecorrigeerd voor aspecten als leeftijd, functiekenmerken en grootte van de organisatie, bleek dat onder mannen hechte relaties op het werk vaker voorkomen dan onder vrouwen. Uit een andere studie bleek dat mannen meer sociale interacties op het werk hebben dan vrouwen (Hodson, 2004). Hodson stelt dat vrouwen meer sociaal betrokken zijn bij familie en vrienden buiten het werk, terwijl mannen meer gericht zijn op sociale relaties binnen de context van het werk. Vrouwen zouden daarnaast een geringere betrokkenheid bij werkgerelateerde persoonlijke relaties tonen dan mannen omdat vrouwen minder uren werken dan mannen en hun primaire verantwoordelijk vaak bij het huishouden ligt. Deze uitkomsten zijn in tegenspraak met Calasanti's (1996) stelling dat vrouwen in sectoren werken (bijvoorbeeld in de dienstverlenende sector) waar sociale contacten tussen werknemers de norm is. Bovendien blijkt uit een oude studie dat het genderverschil in het aantal collega's in sociale netwerken klein of zelfs afwezig is als wordt gecorrigeerd voor structurele aspecten van de het werk (Moore, 1990). Omdat zowel mannen als vrouwen beïnvloed worden door de hierboven beschreven veranderingen in de samenleving en in de vorming en het functioneren van persoonlijke netwerken, vermoeden we dat vrouwen op hun werk even

sociaal betrokken zijn als mannen van eenzelfde cohort. We voorspellen daarom dat de mate waarin werkgerelateerde persoonlijke relaties na pensionering worden gecontinueerd of toegevoegd aan het netwerk voor mannen en vrouwen gelijk is omdat veranderingen in de samenleving beide seksen in ongeveer gelijke mate beïnvloeden (hypothese 3).

## 4. Data en methode

### 4.1 Respondenten

Om te bepalen in hoeverre er in de loop van de historische *en* individuele tijd veranderingen hebben plaatsgevonden in werkgerelateerde relaties, hebben we longitudinale data geanalyseerd van twee opeenvolgende Nederlandse geboortecohorten die de overgang naar de pensionering maakten in respectievelijk de vroege jaren negentig van de vorige eeuw en in het begin van de 21ste eeuw. De data zijn afkomstig van de Longitudinal Aging Study Amsterdam (LASA; Huisman e.a., 2011). De steekproef is genomen uit de bevolkingsregisters van elf gemeenten in drie regio's, die representatief zijn voor verschillen in urbanisatie en religie in Nederland. In 1992 en 1993 ( $T_1$ ) zijn interviews afgenomen bij 988 respondenten die zijn geboren tussen 1928 en 1937. In het kader van een andere studie (Knipscheer e.a., 1995) waren zij kort daarvoor reeds ondervraagd; het responsepercentage was 60. In 1995 en 1996 vond een eerste follow-up plaats ( $T_2$ ). Ten opzichte van eerste observatie was de steekproef als volgt veranderd: 3% van de respondenten weigerde een vervolginterview, 2% was niet in staat om deel te nemen of was onvindbaar en 4% was overleden. In 1998 en 1999 volgde een tweede follow-up ( $T_3$ ), met een vrijwel gelijke uitval. In 2002 en 2003 ( $T_1$ ) werd een cohort geïnterviewd bestaande uit 1002 mannen en vrouwen die zijn geboren tussen 1938 en 1947. Deze steekproef is gebaseerd op het zelfde steekproefkader als het oorspronkelijke cohort; het responsepercentage was 55. Tijdens de eerste follow-up ( $T_2$ ) in 2005 en 2006 weigerde 4% een tweede interview, 3% was niet in staat om deel te nemen of was onvindbaar en 2% was overleden. In 2008 en 2009 volgde een tweede follow-up ( $T_3$ ), met een vrijwel gelijke longitudinale uitval.

Uit de twee cohorten zijn respondenten geselecteerd die tijdens  $T_1$  werkten en voor de follow-up ( $T_2$ ) de arbeidsmarkt hadden verlaten. Respondenten van wie gegevens over het persoonlijk netwerk ontbraken zijn van het onderzoek uitgesloten (respectievelijk  $N = 3$  en  $N = 1$ ). Onze analyses betroffen gegevens van 109 pensionerende personen uit het cohort 1928-1937 (38 vrouwen en 71 mannen) en 131 personen uit het cohort 1938-1947 (53 vrouwen en 78 mannen). Tijdens de tweede follow-up ( $T_3$ ) waren 101 respondenten van het cohort 1928-1937 en 116 respondenten van het cohort 1938-1947 over.



## 4.2 Variabelen

*Werkstatus.* Om na te gaan of een respondent tussen  $T_1$  en  $T_2$  de pensioen-transitie heeft doorgemaakt, is bij beide observaties de volgende vraag gesteld: 'Verricht u op dit moment betaald werk?' Pensionering werd gedefinieerd als de transitie van fulltime of parttime werkzaam zijn ten tijde van  $T_1$  naar geen betaald werk verrichten ten tijde van  $T_2$ . Er is geen minimum gesteld aan het aantal uren dat men voor de pensionering per week werkte, omdat ook een betaalde baan van slechts enkele uren per week de mogelijkheid biedt regelmatig contact te hebben met werkgerelateerde personen. De wegen die bewandeld worden om zich terug te trekken van de betaalde arbeidsmarkt zijn divers. Sommige respondenten (19%) hadden de leeftijd van 65 jaar bereikt, hetgeen voor de meeste werknemers in deze cohorten de verplichte pensioneringsleeftijd was (voor sommige banen ligt die verplichte leeftijd lager). Velen (59%) pensioneerden eerder. Zij profiteerden van een door de werkgever geboden mogelijkheid om vervroegd te stoppen met werken of beëindigden hun werken als zelfstandige. Andere respondenten (8%) verlieten de arbeidsmarkt via de route van de arbeidsongeschiktheid. Een enkele respondent (5%) was op zoek naar een baan. De weg van de andere 9% is onbekend. Omdat de meeste respondenten de betaalde arbeidsmarkt door pensionering hadden verlaten, noemen we omwille van de eenvoud van taal alle respondenten in dit onderzoek gepensioneerd.

*Werkgerelateerde persoonlijke relaties.* Tijdens de observaties is gedetailleerde informatie verzameld over persoonlijke netwerken, inclusief werkgerelateerde persoonlijke relaties. De respondenten is gevraagd leden van hun netwerk bij naam te noemen. Met behulp van een domein specifieke benadering hebben we de netwerken zo beschreven dat verschillende typen sociaal actieve relaties zichtbaar werden (Van Tilburg, 1998). Er zijn zeven relatiedomeinen gespecificeerd: leden van het huishouden (inclusief partner), kinderen en hun partners, andere verwanten, burens, werkgerelateerde relaties, medeleden van organisaties (bijvoorbeeld sportclub, kerk of politieke partij) en anderen (bijvoorbeeld vrienden en bekenden). Voor elk domein werd de volgende vraag gesteld: 'Noem de mensen met wie u regelmatig contact hebt en die belangrijk voor u zijn.' Elke persoon mocht slechts in één domein genoemd worden. De categorie van werkgerelateerde relaties omvatte verschillende relatietypes; niet alleen collega's en professionals die men via het werk of een vroegere werkkring kent, maar ook hun partners. Een netwerk-lid dat in de ene observatie genoemd werd als werkgerelateerde persoonlijke relatie en in de andere observatie als een ander relatietype, is beschouwd als een werkgerelateerde relatie. Een uitzondering vormden relaties met verwanten; zij zijn niet opgevat als werkgerelateerd. Op het niveau van de respondent is onderzocht of er wel of geen werkgerela-

teerde persoonlijke relaties in het netwerk voorkwamen. Veranderingen in de aanwezigheid van werkgerelateerde persoonlijke relaties is gemeten door op elke observatie na te gaan of werkgerelateerde relaties wel of niet aanwezig waren in het persoonlijk netwerk.

*Cohort en gender.* De verklarende variabelen in de analyse waren cohort en gender. Een dichotome variabele werd gecreëerd om te toetsen op cohortverschillen (0 = geboortecohort 1928-1937, 1 = geboortecohort 1938-1947). Gender werd gecodeerd met 0 voor mannen en 1 voor vrouwen.

*Controlevariabelen.* Omdat ook andere factoren dan pensionering een rol kunnen spelen in de veranderingen in de aanwezigheid van werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk, zijn controlevariabelen opgenomen. We hebben gecontroleerd voor leeftijd. Mensen met een partner hebben een ander netwerk dan mensen zonder een partner (Van Tilburg, 1995), daarom is ook de partnerstatus opgenomen. De partnerstatus werd gemeten als een dichotome variabele (0 = geen partner, 1 = partner). Interactie binnen werkgerelateerde relaties is ook mogelijk als men enkele uren per week werkt, maar de kans neemt toe als meer uren gewerkt wordt; we hebben daarom gecontroleerd voor het aantal gewerkte uren per week. Dat aantal werd gemeten door op  $T_1$  te vragen: 'Hoeveel uur per week werkt u?' We controleren ook voor de tijd tussen pensionering en vervolgmeting. Het opleidingsniveau van de respondenten werd gemeten in jaren. We hebben gecontroleerd voor ervaren gezondheid (uiteenlopend van slecht tot uitstekend met waarden van 1 tot 5), omdat een slechte gezondheid de mogelijkheden beperkt om persoonlijke relaties aan te gaan en te onderhouden. Ten slotte hebben we gecontroleerd voor de omvang van het netwerk: hoe groter het netwerk, des te groter de kans dat men in alle domeinen meer netwerkleden heeft. Netwerkomvang is het aantal personen in het netwerk, exclusief de partner.

### 4.3 Analyse

We hebben ons gericht op werkgerelateerde relaties als een apart type in het persoonlijke netwerk. Vervolgens hebben we de aanwezigheid van deze relaties in het persoonlijke netwerk na de pensionering op twee manieren onderzocht. In de eerste analyse hebben we een multivariate logistische regressieanalyse uitgevoerd op de vraag of werkgerelateerde relaties wel (waarde 1) of niet (waarde 0) deel uitmaakten van het persoonlijke netwerk na de pensionering. In de tweede analyse hebben we een multinomiale logistische regressie analyse uitgevoerd om de consequenties van de pensioentransitie op de aanwezigheid van werkgerelateerde persoonlijke relaties meer in detail te onderzoeken. In deze

analyse onderscheidde we vier situaties: (1) Winst: werkgerelateerde relaties werden alleen na de pensionering genoemd als onderdeel van het persoonlijke netwerk, (2) Continuering: werkgerelateerde relaties werden zowel voor, als na de pensionering genoemd, (3) Verlies: werkgerelateerde relaties werden alleen voor de pensionering genoemd, en (4) Geen: werkgerelateerde relaties werden niet genoemd als leden van het persoonlijk netwerk, niet voor en niet na de pensionering. In beide analyses zijn de data van de twee cohorten samengevoegd ( $N = 240$  en  $217$ , voor respectievelijk  $T_2$  en  $T_3$ ).

Om te toetsen of sprake is van cohortverschillen (hypothesen 1 en 2) hebben we cohort, gender en alle controlevariabelen opgenomen in de regressievergelijking. Om te toetsen of de geobserveerde cohortverschillen hetzelfde zijn voor mannen en vrouwen (hypothese 3), hebben we een interactie-term van cohort en gender toegevoegd. Elk model wordt getypeerd door de  $-2$  log likelihood die een maat geeft voor deviantie van model en data. De verschillen tussen de deviantie van opeenvolgende modellen is  $\chi^2$  gedistribueerd met het aantal toegevoegde parameters als graden van vrijheid. De grootte van het cohorteffect is geschat op basis van de regressievergelijking door de voorspelde waarschijnlijkheid te berekenen van het noemen van werkgerelateerde relaties door gepensioneerden in beide cohorten, gecontroleerd voor alle andere variabelen in de vergelijking. Op eenzelfde wijze is de grootte van de effecten van significante verklarende variabelen berekend.

## 5. Resultaten

De kenmerken van de respondenten worden per cohort gepresenteerd in tabel 1. De twee cohorten zijn voor de meeste kenmerken gelijk. Het percentage vrouwen in onze steekproeven verschilt niet significant van elkaar. De tijd tussen de pensionering en de eerste follow-up ( $T_2$ ) was in beide cohorten iets meer dan negentien maanden; tussen de pensionering en de tweede follow-up ( $T_3$ ) bedroeg dit bijna vijf jaar. Op  $T_2$  en  $T_3$  telde het persoonlijke netwerk van de respondenten gemiddeld circa zeventien leden en circa 80% van de respondenten had een partner. Vrijwel alle respondenten scoorden hoog op ervaren gezondheid.

Cohortverschillen zijn zichtbaar in leeftijd en het aantal gewerkte uren per week van de gepensioneerden. Respondenten uit het geboortecohort 1938-1947 waren ten tijde van de pensionering ouder en werkten minder uren per week dan respondenten uit het cohort 1928-1937. In het algemeen werkten mannen per week meer uren dan vrouwen. Bij nadere vergelijking van de twee cohorten bleek dat onder mannen een grotere afname in gewerkte uren plaats vond dan bij vrouwen (resultaten niet in een tabel getoond). Tussen de cohorten is geen verschil in gemid-

deld opleidingsniveau, maar uit aanvullende analyses bleek wel dat het opleidingsniveau van vrouwen significant is toegenomen ( $p < ,05$ ), terwijl dat van de mannen gelijk is gebleven (niet in een tabel getoond).

In beide cohorten is er een aanzienlijke variatie in het aantal werkgerelateerde persoonlijke relaties voor en na de pensionering. Zo rapporteerden respondenten uit het cohort 1928-1937 voor de pensionering geen tot tien werkgerelateerde persoonlijke relaties (49% had minstens één werkgerelateerde persoonlijke relatie), en respondenten uit het cohort 1938-1947 geen tot vijftien werkgerelateerde relaties (60% had minstens één werkgerelateerde persoonlijke relatie). Na pensionering

Tabel 1 Achtergrond- en netwerkenmerken naar geboortecohort

Variabelen	Cohort 1928-1937 N = 109 <sup>a</sup>		Cohort 1938-1947 N = 131 <sup>b</sup>		t / $\chi^2$ -test
	M	SD	M	SD	
Vrouw (vs. man)	0,35		0,40		
Leeftijd T <sub>2</sub> (58-68 jaar)	61,9	2,5	62,6	2,5	*
Leeftijd T <sub>3</sub> (61-71 jaar)	64,9	2,5	65,6	2,5	*
Partner T <sub>2</sub> (vs. geen partner)	0,80		0,84		
Partner T <sub>3</sub> (vs. geen partner)	0,81		0,84		
Aantal uren werkzaam T <sub>1</sub> (1-76 uur per week)	32,8	17,0	26,3	14,0	**
Opleiding T <sub>1</sub> (5-18 jaar)	10,3	3,5	11,1	3,5	
Duur pensionering op T <sub>2</sub> (0-49 maanden)	19,4	10,2	19,7	11,7	
Duur pensionering op T <sub>3</sub> (29-78 maanden)	55,5	10,4	56,3	11,7	
Ervaren gezondheid T <sub>2</sub> (1-5)	3,9	0,7	3,9	0,8	
Ervaren gezondheid T <sub>3</sub> (1-5)	3,8	0,7	3,9	0,8	
Netwerkgrootte T <sub>2</sub> (1-61 leden)	17,0	9,6	17,3	10,0	
Netwerkgrootte T <sub>3</sub> (3-54 leden)	16,6	9,0	17,1	10,1	
Aantal werkgerelateerde relaties T <sub>1</sub> (0-15)	1,4	2,1	1,6	2,1	
Aantal werkgerelateerde relaties T <sub>2</sub> (0-7)	1,0	1,6	1,3	1,5	
Aantal werkgerelateerde relaties T <sub>3</sub> (0-11)	0,6	1,2	1,0	1,7	
Werkgerelateerde relaties in netwerk T <sub>1</sub>	0,49		0,60		
Werkgerelateerde relaties in netwerk T <sub>2</sub>	0,42		0,59		*
Werkgerelateerde relaties in netwerk T <sub>3</sub>	0,30		0,41		

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$  (t-tests zijn tweezijdig)

<sup>a</sup> Bij observatie T<sub>3</sub> zijn 8 respondenten uit het cohort 1928-1937 uitgevallen (N = 101).

<sup>b</sup> Bij observatie T<sub>3</sub> zijn 15 respondenten uit het cohort 1938-1947 uitgevallen (N = 116).



daalt het aantal werkgerelateerde persoonlijke relaties in beide cohorten. In de samengestelde steekproef was het gemiddelde aantal werkgerelateerde persoonlijke relaties groter in grote netwerken (bijvoorbeeld  $r = 0,51$  voor de pensioering;  $N = 240$ ).

De kans op werkgerelateerde relaties in het persoonlijke netwerk kort na de pensioering is onderzocht met multivariate logistische regressie. De resultaten worden getoond in tabel 2. Dit model is een significante verbetering van het basismodel met alleen een intercept ( $\chi^2_{(9)} = 39,0$ ;  $p < 0,001$ ). Overeenkomstig hypothese 1 is de kans dat respondenten uit het cohort 1938-1947 na de pensioering werkgerelateerde persoonlijke relaties in hun netwerk hebben groter dan bij gepensioneerden van het cohort 1928-1937. De voorspelde waarschijnlijkheid dat op  $T_2$  in het netwerk van een gepensioneerde ten minste een werkgerelateerde persoonlijke relatie voorkomt, steeg van .42 onder gepensioneerden geboren tussen 1928-1937 naar .61 onder gepensioneerden geboren tussen 1938-1947, rekening houdend met alle andere kenmerken. Het verschil tussen de cohorten is op  $T_3$  geringer, zoals te zien is in het rechterdeel van tabel 2, en er is geen steun voor hypothese 2. Toevoeging van de interactie tussen cohort en gender in het model voor  $T_2$  (modelverbetering:  $\chi^2_{(1)} = 1,6$ ;  $p > 0,05$ ) ondersteunt hypothese 3: gender heeft geen invloed op de waargenomen cohortverschillen.

Tabel 2 Logistische regressie analyse van aanwezigheid van werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk kort en langer na pensioering ( $N = 240$  respectievelijk 217)

	$T_2$		$T_3$	
	B <sup>a</sup>	OR	B <sup>a</sup>	OR
Cohort 1938-1947 (vs. 1928-1937)	0,77**	2,16	0,52	1,68
Vrouw (vs. man)	0,36	1,43	-0,06	0,94
Leeftijd (jaar)	-0,01	0,99	-0,01	0,99
Partner (vs. geen partner)	-0,42	0,66	-0,55	0,58
Aantal uren werkzaam $T_1$ (uur per week)	0,01	1,01	0,00	1,00
Opleiding (5-18 jaar)	0,09*	1,10	0,01	1,01
Duur pensioering (maanden)	-0,01	0,99	-0,02	0,98
Ervaren gezondheid (1-5)	-0,08	0,93	0,26	1,30
Netwerkgrootte (aantal leden)	0,08***	1,08	0,05***	1,06
Constante	-1,44	0,24	-0,59	0,55
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,20		0,13	

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$

<sup>a</sup> Significantie van de regressiecoëfficiënt B is gebaseerd op de Wald,  $df = 1$ .

Uit de resultaten in tabel 2 blijkt verder dat de kans dat respondenten werkgerelateerde relaties na de pensionering in het persoonlijk netwerk hebben groter is, naarmate men een hogere opleiding heeft afgerond. Het bezit van een universitaire titel (bepaald op 18 jaar opleiding) correspondeert met een waarschijnlijkheid van .68 op het hebben van werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk na de pensionering, terwijl het niet afronden van de basisschool (bepaald op vijf jaar opleiding) correspondeert met een voorspelde waarschijnlijkheid van slechts .39. De kans op werkgerelateerde relaties bij gepensioneerden is groter als ze een groot persoonlijk netwerk hebben. Onder gepensioneerden met een netwerk omvang van 9 (percentiel 25) is de voorspelde waarschijnlijkheid .36, onder gepensioneerden met een netwerk omvang van 23 (percentiel 75) is de voorspelde waarschijnlijkheid .64.

In een tweede analyse hebben we onderzocht welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden in de aanwezigheid van werkgerelateerde persoonlijke relaties in het persoonlijk netwerk na pensionering. In totaal 28 respondenten voegden tussen  $T_1$  en  $T_2$  (één of meer) werkgerelateerde relaties toe aan hun persoonlijk netwerk; 95 respondenten continueerden in die periode werkgerelateerde relaties. Het continueren van relaties betekent niet dat het altijd om relaties met dezelfde personen gaat. Zo rapporteerden deze 95 respondenten 131 werkgerelateerde netwerkleden alleen op  $T_1$ , en werden deze dus daarna beëindigd, en 99 relaties alleen op  $T_2$ ; deze laatste werden nieuw aangegaan. Tevens noemden ze 127 personen bij beide gelegenheden in hun netwerk: 83 netwerkleden werden beide keren gekenmerkt als werkgerelateerde contacten, 24 alleen op  $T_1$  (op  $T_2$  werden ze bijvoorbeeld genoemd als kennis) en 20 alleen op  $T_2$ . Met andere woorden, voor deze 44 is het etiket dat op de relatie werd geplakt tussen de observaties veranderd. Er waren 37 respondenten die alle werkgerelateerde relaties verloren en 80 respondenten die voor en na de pensionering geen werkgerelateerde relaties in hun netwerk hadden (tabel 3). In de tabel zijn ook de gemiddelde aantallen werkgerelateerde relaties op  $T_3$  voor deze vier categorieën gegeven. De verschillen tussen de vier categorieën worden doorgezet naar  $T_3$  ( $F_{(213,3)} = 7,6; p < 0,001$ ). Het gemiddeld aantal werkgerelateerde relaties op  $T_3$  is bijvoorbeeld het grootst onder degenen die van  $T_1$  naar  $T_2$  hun werkgerelateerde relaties continueren, en het kleinst onder degenen die zowel op  $T_1$  als op  $T_2$  geen werkgerelateerde relaties hadden. Tegelijk is ook zichtbaar dat de verschillen op  $T_3$  minder groot zijn dan de categorisering op basis van de gegevens van  $T_1$  en  $T_2$  laat zien. Ook langer na de pensionering gaan mensen opnieuw relaties aan met mensen die zij van het werk kennen.

De resultaten van de multinomiale logistische regressie analyse worden gepresenteerd in tabel 4. De gevonden cohortverschillen kort

Tabel 3 Aantal werkgerelateerde relaties voor en na pensionering naar categorie van verandering

98

	Voor en kort na pensionering (N = 240)			Langer na pensionering (N = 217)	
	N	MT <sub>1</sub>	MT <sub>2</sub>	N	MT <sub>3</sub>
Werkgerelateerde relaties:					
winst T <sub>1</sub> -T <sub>2</sub>	28	0	1,8	27	1,1
continuering T <sub>1</sub> -T <sub>2</sub>	95	2,7	2,4	88	1,3
verlies T <sub>1</sub> -T <sub>2</sub>	37	2,7	0	36	0,8
geen T <sub>1</sub> -T <sub>2</sub>	80	0	0	66	0,2

na pensionering (hypothese 1) zijn significant ( $\chi^2_{(3)} = 9,1; p < 0,05$ ). De kans dat gepensioneerden van het cohort 1938-1947 kort na de pensionering werkgerelateerde persoonlijke relaties toevoegen aan het netwerk of voortzetten is groter (voorspelde waarschijnlijkheden respectievelijk .14 en .45) dan dat gepensioneerden van het cohort 1928-1937 dat doen (voorspelde waarschijnlijkheden respectievelijk .09 en .33). De parameter van het cohortverschil voor het verlies van werkgerelateerde persoonlijke relaties was niet significant en de voorspelde waarschijnlijkheden waren ongeveer gelijk voor beide cohorten (.15). Voor de referentiecategorie – het niet hebben van werkgerelateerde persoonlijke relatie bij beide observaties – was de voorspelde waarschijnlijkheid .26 onder gepensioneerden van het cohort 1938-1947 en .42 onder gepensioneerden van het cohort 1928-1937. De cohortverschillen vinden we niet meer als we de analyse uitvoeren over de verschillen in netwerksamenstelling tussen T<sub>1</sub> en T<sub>3</sub> ( $\chi^2_{(1)} = 5,6; p > 0,05$ ). We rapporteren de resultaten van deze regressieanalyse daarom niet in detail. De percentages respondenten (N = 101 voor gepensioneerden van het cohort 1928-1937, respectievelijk N = 116 voor cohort 1938-1947) zijn 7% en 10% voor degenen die na de pensionering werkgerelateerde persoonlijke relaties toevoegen aan het netwerk, 23% en 31% voor degenen die continueren, 28% en 32% voor degenen die alle werkgerelateerde relaties verliezen, en 43% en 28% voor degenen die geen werkgerelateerde relaties hebben. Ook deze analyse geeft dus geen steun voor hypothese 2.

Gendersverschillen waren niet significant ( $\chi^2_{(3)} = 7,0; p > 0,05$ ) in het multinomiale logistische regressiemodel van veranderingen tussen T<sub>1</sub> en T<sub>2</sub>. In overeenstemming met hypothese 3 en de resultaten van de eerdere analyse bleek dat de toevoeging van een interactie-term van cohort en gender het model niet verbeterde ( $\chi^2_{(3)} = 3,9; p > 0,05$ ). Van de verschillende controlevariabelen vonden we alleen verschillen voor netwerk-omvang ( $\chi^2_{(3)} = 32,4; p < 0,001$ ). Uit de toetsing van de eerste hypothese weten we dat gepensioneerden met een groter persoonlijk netwerk

Tabel 4 Multinomiale logistische regressie analyse van verandering in werkgerelateerde relaties tussen  $T_1$  en  $T_2$  ( $N = 240$ )

	Winst <sup>a</sup> (N = 28)		Continuering <sup>a</sup> (N = 95)		Verlies <sup>a</sup> (N = 37)	
	B <sup>b</sup>	OR	B <sup>b</sup>	OR	B <sup>b</sup>	OR
Cohort 1938-1947 (vs. 1928-1937)	1,11*	3,04	0,91***	2,48	0,53	1,70
Vrouw (vs. man)	-0,31	0,73	-0,04	0,96	-1,44*	0,24
Leeftijd $T_2$ (jaar)	-0,08	0,92	-0,01	0,99	-0,04	0,96
Partner $T_2$ (vs. geen)	-0,70	0,50	-0,64	0,53	-0,41	0,67
Aantal uren werkzaam (uur per week)	0,01	1,01	0,00	1,00	-0,01	0,99
Opleiding (5-18 jaar)	0,02	1,02	0,11*	1,12	-0,01	0,99
Duur pensioering (maanden)	0,01	1,01	-0,01	0,99	0,02	1,02
Ervaren gezondheid $T_2$ (1-5)	0,23	1,25	0,03	1,03	0,47	1,61
Netwerkgrootte $T_2$ (aantal leden)	0,04	1,04	0,10***	1,11	0,01	1,01
Constante	3,21		-2,01		3,15	

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$

<sup>a</sup> Geen werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk op  $T_1$  en  $T_2$  ( $N = 80$ ) is de referentie-categorie.

<sup>b</sup> Significantie van de regressiecoëfficiënt B is gebaseerd op de Wald,  $df = 1$ . Nagelkerke  $R^2 = 0,24$ .

vaker werkgerelateerde relaties in hun persoonlijke netwerk noemen na de pensioering dan gepensioneerden met een kleiner persoonlijk netwerk. De resultaten van de huidige analyse tonen aan dat de kans dat ze hun werkgerelateerde relaties in de periode van de pensioeringstransitie hebben behouden groter is.

## 6. Discussie

Het doel van dit onderzoek was te achterhalen of de kans dat gepensioneerden na hun pensioering werkgerelateerde relaties in hun persoonlijke netwerk behouden de afgelopen jaren is veranderd. Zowel op kortere als langere termijn na de pensioering brachten we de aanwezigheid van werkgerelateerde relaties in het netwerk in beeld. Daarnaast vroegen we ons af of er verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Vanwege de sociale en culturele veranderingen die de vorming van persoonlijke relaties hebben beïnvloed, vermoedden we dat de aard van werkgerelateerde persoonlijke relaties is veranderd: ze zijn minder strikt verbonden met specifieke rollen en sterker gericht op de vervulling van emotionele behoeften. Onze eerste hypothese luidde dat het waarschijn-



lijker is dat respondenten uit een cohort van gepensioneerden geboren tussen 1938 en 1947 werkgerelateerde persoonlijke relaties als afzonderlijk relatietype noemen in het persoonlijk netwerk dan dat dit gebeurt bij respondenten van een cohort van eerder gepensioneerden – geboren tussen 1928 en 1937. Vervolgens veronderstelden we dat eventuele veranderingen tussen cohorten zich doorzetten op langere termijn na de pensionering.

De resultaten laten zien dat werkgerelateerde persoonlijke relaties door (iets meer dan) de helft van de respondenten als een afzonderlijke relatietype worden genoemd op het moment dat ze nog werkzaam zijn. Uit de resultaten blijkt dat werkgerelateerde persoonlijke relaties vaker voorkomen in de persoonlijke netwerken van gepensioneerden uit het cohort van 1938-1947. Deze gepensioneerden behouden vaker dit type relaties of voegen deze vaker toe aan het netwerk dan gepensioneerden geboren in de jaren 1928-1937. Stalker (2008) constateerde dat rolverlies toeneemt naarmate mensen ouder worden, bijvoorbeeld tijdens de transitie naar pensionering. Het gevolg is dat de rollen in de persoonlijke netwerken van gepensioneerden minder divers zijn. Verlies van aan de werkrol verbonden netwerken als gevolg van pensionering wordt ook voorspeld door het konvooimodel (Kahn & Antonucci, 1980). Het huidige onderzoek bevestigt wel het verlies aan werkrelaties maar toont daarentegen ook aan dat op korte termijn verlies van de werkrol vaak niet resulteert in verlies van dit specifieke relatietype in het persoonlijk netwerk van gepensioneerden die geboren zijn tussen 1938 en 1947. Gepensioneerden geboren tussen 1928 en 1937 verliezen vaker werkgerelateerde relaties uit het netwerk na pensionering. De context van het werk lijkt een minder belangrijke voorwaarde te zijn geworden voor het behoud van werkgerelateerde relaties. Wanneer we de gepensioneerden langer volgen, zijn deze cohortverschillen niet meer te zien. Naast het verlies van analysekracht door de kleinere steekproef, is ook het gemiddeld afnemend aantal werkgerelateerde relaties in het netwerk hieraan debet.

Bij de resultaten maken we een aantal kanttekeningen. Het is mogelijk dat we de aanwezigheid van werkgerelateerde relaties hebben onderschat. Misschien telt het netwerk ex-collega's of mensen die men via het werk kent en die een ander etiket hebben gekregen dan werkgerelateerde relatie, zoals 'bekende' of 'vriend'. Deze persoonlijke relaties hebben wellicht al jaren voor de pensionering een ander etiket gekregen, of misschien zijn deze pas na de pensionering ontstaan en hebben ze toen een etiket gekregen dat niet verwijst naar het vroegere werk van de gepensioneerde. Op grond van de door ons geanalyseerde gegevens is het onmogelijk na te gaan in hoeverre dit soort 'verborgen' werkgerelateerde persoonlijke relaties in de netwerken zijn opgenomen. De resultaten van

het huidige onderzoek doen vermoeden dat het etiket ‘werkgerelateerde relatie’ minder accuraat is geworden, omdat de betekenis van de relatie dikwijls uitgebreider is dan dat etiket suggereert. De onderschatting van aanwezigheid van werkgerelateerde relaties is daarom mogelijk groter in de netwerken van het cohort 1938-1947 dan in die van het eerdere cohort. We weten verder ook dat de in- en uitstroom uit het netwerk groot is. Zo kunnen werkgerelateerde relaties uit het persoonlijk relatienetwerk verdwenen zijn, maar kan er nog wel een sociale relatie zijn, zodat het contact later weer geïntensiveerd kan worden.

De sociale en culturele veranderingen die plaatsvinden op het gebied van persoonlijke relaties zijn een doorlopend proces dat gaande is sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw (Allan, 2008). Voor het waarnemen van significante veranderingen in werkgerelateerde relaties als gevolg van deze veranderingen is een tijdspanne van tien jaar tamelijk kort. Toch is de waarschijnlijkheid dat werkgerelateerde relaties na de pensionering worden opgenomen in persoonlijke netwerken tussen de twee cohorten significant toegenomen met 19%. Dit resultaat doet vermoeden dat ofwel de aard van de pensioentransitie, of de aard van werkgerelateerde persoonlijke relaties, of beide in tien jaar is veranderd. Als gevolg van overheidsbeleid is de loopbaan van de meeste mensen de afgelopen jaren enigszins verlengd (Siermann & Dirven, 2005); een verandering die recent verder is doorgezet. Dit komt overeen met onze waarneming dat gepensioneerden van het cohort van 1938-1947 op latere leeftijd zijn gepensioneerd; kort voordat ze met pensioen gingen werkten ze gemiddeld minder uren per week. Toch vormen leeftijd bij pensionering en aantal gewerkte uren onvoldoende verklaring voor de cohortverschillen in de waarschijnlijkheid dat het persoonlijke netwerk na pensionering werkgerelateerde relaties bevat. Daarom schrijven we onze resultaten niet toe aan beleidsmaatregelen die geleid hebben tot veranderingen in het moment van pensionering.

We hebben geconstateerd dat de persoonlijke netwerken van hoger geschoolde gepensioneerden na pensionering vaker werkgerelateerde relaties bevatten dan die van minder hoog opgeleide gepensioneerden. Dit kan het gevolg zijn van structurele verschillen die samenhangen met het soort werk dat men deed. Eerder onderzoek doet vermoeden dat mensen die werk doen met een hogere status meer sociaal geïntegreerd zijn in hun werkomgeving, en dat ze daardoor meer investeren in hun relaties op het werk (Mao, 2006). Het resultaat kan ook wijzen op het belang van relationele vaardigheden, met name als sprake is van een overgang naar een nieuwe levensfase (Hansson, Daleiden & Hayslip, 2004). Gepensioneerden met betere relationele vaardigheden zijn waarschijnlijk gedurende hun hele leven succesvoller in het beheren van hun persoonlijke relaties en passen zich wellicht ook beter aan na de pensio-

nering. Recente geboortecohorten die de ouderdom naderen zijn hoger opgeleid dan eerdere cohorten; maar ook na correctie voor opleidingsniveau bleef het cohortverschil in onze analyse significant. Toekomstig onderzoek kan wellicht uitwijzen wat het verband is tussen opleidingsniveau en veranderingen in werkgerelateerde persoonlijke relaties. Er is ook een verband gevonden tussen de omvang van het netwerk en het hebben van werkgerelateerde relaties na de pensionering. Gepensioneerden die graag veel persoonlijke relaties hebben en die in staat zijn om een groot netwerk te ontwikkelen en in stand te houden, hebben vaker een divers netwerk waarin ook werkgerelateerde relaties voorkomen.

Uit de toetsing van hypothese 1 concluderen we dat de betekenis van werkgerelateerde persoonlijke relaties na de pensionering is veranderd. Door de afkalving van traditionele sociale structuren en de toegenomen nadruk op zelfredzaamheid bij het ontwikkelen van een netwerk van persoonlijke relaties zijn vrijwillige relaties zoals werkgerelateerde persoonlijke relaties belangrijker geworden voor het bevestigen van de eigen sociale identiteit (Adams & Blieszner, 1994; Allan, 2001). Sterker nog, Dahlin e.a. (2008) toonden aan dat werkgerelateerde persoonlijke relaties burens lijken te hebben vervangen als bron van sociale steun. Het lijkt erop dat de hulpbronnen die werkgerelateerde persoonlijke relaties verschaffen, zoals bevestiging van identiteit en sociale steun, ook na de pensionering belangrijk blijven.

Een beperking van dit onderzoek is dat we het bedoelde verandingsproces niet verder kunnen beschrijven omdat we niet zijn nagegaan wat die ondersteunende rol van werkgerelateerde persoonlijke relaties precies inhoudt. We kunnen evenmin bepalen in welk tempo veranderingen in werkgerelateerde persoonlijke relaties plaatsvinden. De focus op slechts twee opeenvolgende geboortecohorten is beperkt, omdat ze gebaseerd is op de premisse dat de cohorten vaste en theoretisch vastgestelde grenzen hebben, wat meestal niet het geval is. We vermoeden dat de waargenomen cohortverschillen op een onderliggende doorlopende trend wijzen en dat er geen abrupte veranderingen in de samenleving zijn aan te wijzen die de vorming van persoonlijke netwerken en werkgerelateerde relaties hebben beïnvloed.

De verschuiving in maatschappelijke normen en de veranderde arbeidsmogelijkheden voor vrouwen komen in dit onderzoek minder dramatisch naar voren dan in eerder onderzoek naar cohortverschillen het geval was (Adelmann e.a., 1989). Onze resultaten laten geen genderverschillen zien. Dit is in overeenstemming met hypothese 3, waarin we stelden dat het algemene patroon van cohortverschillen als gevolg van de pensionering voor werkgerelateerde persoonlijke relaties voor mannen en vrouwen gelijk is. Dit is in overeenstemming met de uitkomst van Dahlin e.a. (2008) dat mannen en vrouwen gemiddeld even veel hechte

relaties hebben met collega's. Veranderingen in de sociale en culturele context lijken de continuering van werkgerelateerde persoonlijke relaties na de pensionering voor mannen en vrouwen op dezelfde manier te beïnvloeden. Ondanks de grote steekproefomvang van LASA telde onze steekproef weinig gepensioneerde vrouwen, waardoor de statistische kracht beperkt is.

In ons onderzoek zijn we ervan uitgegaan dat de pensionering van invloed is op de aanwezigheid van werkgerelateerde relaties in het persoonlijk netwerk. Andere ingrijpende gebeurtenissen in het leven kunnen de samenstelling van het netwerk ook beïnvloeden. Dat geldt bijvoorbeeld voor het uit huis gaan van jongvolwassen kinderen en verslechtering van de gezondheid. Sommige respondenten zijn in de onderzochte periode weduwe of weduwnaar geworden. Het gelijktijdig plaatsvinden van pensionering en andere gebeurtenissen kan de vorming of continuering van specifieke relaties bevorderen of juist leiden tot beëindiging van relaties (Walters & Bartlett, 2009). Onderzoek van Bloem, Van Tilburg en Thomése (2008) toont echter aan dat gelijktijdig voorkomen van deze gebeurtenissen binnen een periode van drie jaar (het interval tussen de observaties) zeldzaam is in de steekproef van LASA.

Ten slotte, de toegenomen kans dat mensen na hun pensionering werkgerelateerde persoonlijke relaties behouden of toevoegen aan het persoonlijk netwerk, zoals waargenomen in een cohort van meer recentelijk gepensioneerden, wijst erop dat het merendeel van de gepensioneerden tegenwoordig de derde levensfase in gaat met minstens één werkgerelateerde persoonlijke relatie in hun persoonlijk netwerk en dat blijft zo gedurende de eerste jaren na de pensionering. De aanwezigheid een werkgerelateerde relatie vergroot de diversiteit van het persoonlijke netwerk. Toegang tot verschillende hulpbronnen via een heteroog netwerk draagt bij aan een gevoel van controle over het eigen leven en heeft een positieve invloed op gezondheid en welzijn (Erickson, 2003). In het begin van de eenentwintigste eeuw gaat de pensioentransitie voor velen niet automatisch gepaard met het verlies van werkgerelateerde relaties uit het persoonlijke netwerk, noch van de specifieke en waardevolle sociale steun die deze relaties verschaffen.

## Noot

1. Rabina Cozijnsen is als socioloog verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Nan Stevens is verbonden aan het Behavioural Science Institute, Radboud University Nijmegen. Theo van Tilburg is als hoogleraar Sociologie en Sociale Gerontologie verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Correspondentie: Theo van Tilburg, afdeling Sociologie, Vrije Universiteit, De Boelelaan 1081, 1081 HV Amsterdam, t.g.van.tilburg@vu.nl. De Longitudinal Aging Study Amsterdam wordt grotendeels gefinancierd door



het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, directie Langdurige Zorg. Dit artikel is een uitbreiding van een artikel dat in 2010 verscheen in *Personal Relationships*, 17, 345-356.

## Literatuur

- Adams, R.G. & Blieszner, R. (1994). An integrative conceptual framework for friendship research. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11, p. 163-184.
- Adelmann, P.K., Antonucci, T.C., Crohan, S.F. & Coleman, L.M. (1989). Empty nest, cohort and employment in the well-being of mid-life women. *Sex Roles*, 20, p. 173-189.
- Ajrouch, K.J., Akiyama, H. & Antonucci, T.C. (2007). Cohort differences in social relations among the elderly. In H.-W. Wahl, C. Tesch-Römer & A. Hoff (Eds.), *New dynamics in old age: Individual, environmental, and societal perspectives* (p. 43-63). Amityville, NY: Baywood.
- Allan, G. (2001). Personal relationships in late modernity. *Personal Relationships*, 8, p. 325-339.
- Allan, G. (2008). Flexibility, friendship, and family. *Personal Relationships*, 15, 1-16.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage.
- Bloem, B.A., Van Tilburg, T.G. & Thomése, G.C.F. (2008). Residential mobility in older Dutch adults: Influence of later life events. *International Journal of Ageing and Later Life*, 3, p. 21-44.
- Bossé, R., Aldwin, C.M., Levenson, M.R., Spiro, A. & Mroczek, D.K. (1993). Change in social support after retirement: Longitudinal findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 48B, P210-P217.
- Calasanti, T.M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journal of Gerontology*, 51B, S18-S29.
- Dahlin, E., Kelly, E. & Moen, P. (2008). Is work the new neighborhood? Social ties in the workplace, family, and neighborhood. *The Sociological Quarterly*, 49, p. 719-736.
- Erickson, B.H. (2003). Social networks: The value of variety. *Contexts*, 2, p. 25-31.
- Francis, D. (1990). The significance of work friends in late life. *Journal of Aging Studies*, 4, p. 405-424.
- Grey, C. & Sturdy, A. (2007). Friendship and organizational analysis: Toward a research agenda. *Journal of Management Inquiry*, 16, p. 157-172.
- Hansson, R.O., Daleiden, E.L. & Hayslip, B. Jr. (2004). Relational competence across the life span. In F.R. Lang & K.L. Fingerman (Eds.), *Growing together: Personal relationships across the life span* (p. 317-340). Cambridge: University Press

- Hochschild, A. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hodson, R. (2004). Work life and social fulfillment: Does social affiliation at work reflect a carrot or a stick. *Social Science Quarterly*, 85, p. 221-239.
- Huisman, M., Poppelaars, J., Van der Horst, M., Beekman, A.T.F., Brug, J., Van Tilburg, T. G. & Deeg, D.J.H. (2011). Cohort profile: The Longitudinal Aging Study Amsterdam. *International Journal of Epidemiology*, 40, p. 868-876.
- Kahn, R.L. & Antonucci, T.C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles and social support. In P.B. Baltes & O. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior* (p. 253-286). New York: Academic.
- Knipscheer, C.P.M., De Jong Gierveld, J., Van Tilburg, T.G. & Dykstra, P.A. (1995). *Living arrangements and social networks of older adults*. Amsterdam: VU University Press.
- Mao, H.Y. (2006). The relationship between organizational level and workplace friendship. *International Journal of Human Resource Management*, 17, p. 1819-1833.
- Moen, P., Fields, V., Quick, E. & Hofmeister, H. (2000). A life-course approach to retirement and social integration. In K. Pillemer, P. Moen, E. Wethington & N. Glasgow (Eds.), *Social integration in the second half of life* (p. 75-107). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, 55, p. 726-735.
- Mutran, E. & Reitzes, D. C. (1981). Retirement, identity, and well-being: Realignment of role relationships. *Journal of Gerontology*, 36, p. 733-740.
- Pahl, R. & Pevalin, D.J. (2005). Between family and friends: A longitudinal study of friendship choice. *British Journal of Sociology*, 56, p. 433-450.
- Pescosolido, B.A. & Rubin, B.A. (2000). The web of group affiliations revisited: Social life, postmodernism, and sociology. *American Sociological Review*, 65, p. 52-76.
- Rawlins, W.K. (1992). *Friendship matters: Communication, dialectics, and the life course*. New York: Aldine De Gruyter.
- Rawlins, W.K. (2004). Friendships in later life. In J.F. Nussbaum & J. Coupland (Eds.), *Handbook of communication and aging research* (p. 273-299). London: Erlbaum.
- Sias, P.M. & Cahill, D.J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62, p. 273-299.
- Siermann, C. & Dirven, H.J. (2005). Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking. *CBS, Sociaal Economische Trends*, 3<sup>e</sup> kwartaal, p. 32-36.
- Silver, A. (1990). Friendship in commercial society: Eighteenth-century

- social theory and modern sociology. *American Journal of Sociology*, 95, p. 1474-1504.
- Stalker, G.J. (2008). Measuring diversity in daily social contact: The contribution of social context, work and leisure on the opportunity for engagement. *Social Indicators Research*, 86, p. 275-295.
- Sterns, H.L. (1998). Commentary: The decision to retire or work. In K.W. Schaie & C. Schooler (Eds.), *Impact of work on older adults* (p. 131-142). New York: Springer.
- Tilburg, T.G. van (1992). Support networks before and after retirement. *Journal of Social and Personal Relationships*, 9, p. 433-445.
- Tilburg, T.G. van (1995). Delineation of the social network and differences in network size. In C.P.M. Knipscheer, J. de Jong Gierveld, T.G. van Tilburg, & P.A. Dykstra (Eds.), *Living arrangements and social networks of older adults* (p. 83-96). Amsterdam: VU University Press.
- Tilburg, T.G. van (1998). Losing and gaining in old age: Changes in personal network size and social support in a four-year longitudinal study. *Journal of Gerontology*, 53B, S313-S323.
- Tilburg, T.G. van (2003). Consequences of men's retirement for the continuation of work-related personal relationships. *Ageing International*, 28, p. 345-358.
- Walters, P. & Bartlett, H. (2009). Growing old in a new estate: Establishing new social networks in retirement. *Ageing and Society*, 29, p. 217-236.
- Weiss, R.S. (1969). The fund of sociability. *Society*, 6, p. 36-43.