



Universiteit Utrecht

67 is het nieuwe 65

Een onderzoek naar de employability van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken.

Gitte Stap 3388018

27-07-2012

Master arbeids- en organisatiepsychologie

Begeleider: Dr. P.M. Cavalini

Tweede beoordelaar: Dr. M.D. den Ouden

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Abstract	3
1. Inleiding	4
1.1 Introductie.....	4
1.2 Het Nederlandse pensioenstelsel	5
1.3 Employability	6
1.3.1 Employability en de intentie tot langer doorwerken	8
1.4 Locus of control.....	8
1.5 Leeftijd en employability.....	9
1.5.1 Bewustzijn van leeftijdsstereotypering	10
1.6 Controlevariabelen.....	11
1.7 Huidig onderzoek	12
2. Methoden	14
2.1 Participanten en procedure	14
2.2 Meetinstrument	15
2.3 Controlevariabelen.....	16
2.4 Statistische analyse	17
3. Resultaten	18
3.1 Beschrijvende statistiek	18
3.2 Intentie tot langer doorwerken, employability en locus of control.....	20
3.3 Leeftijd en employability.....	21
3.3.1 Leeftijdsstereotypering als moderator	23
4. Discussie	24
4.1 Bespreking resultaten	24
4.1.1 Intentie tot langer doorwerken, employability en locus of control	24
4.1.2 Leeftijd, leeftijdsstereotypering en employability	25
4.1.3 Overige resultaten	26
4.2 Kanttekeningen	26
4.3 Vervolgonderzoek	27
4.4 Praktische implicaties	29
5. Literatuurlijst	30
6. Bijlagen	34
A. Uitnodiging	34
B. Meetinstrument	35

SAMENVATTING

Door de vergrijzing, ontgroening en de trend om eerder te stoppen met werken zal op de korte termijn schaarste op de Nederlandse arbeidsmarkt optreden. Om die reden wordt de AOW-leeftijd in 2013 stapsgewijs verhoogd van 65 naar 67 jaar. Derhalve is het van belang te weten wat werknemers motiveert om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. In het huidige onderzoek (N = 106) is middels een vragenlijst onderzocht of de *employability* percepties en de *locus of control* van oudere werknemers hun intentie tot langer doorwerken voorspelt. Daarnaast is de relatie tussen leeftijd en *employability* en de invloed van het bewust zijn van leeftijdsstereotypering op deze relatie onderzocht. De intentie tot langer doorwerken blijkt deels verklaard te kunnen worden door de *employability*-dimensies beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, en organisatiesensitiviteit. In tegenstelling tot het veronderstelde negatieve verband, blijkt leeftijd positief samen te hangen met de dimensie organisatiesensitiviteit. Er wordt geen verband gevonden tussen leeftijd en de overige *employability*-dimensies en het bewust zijn van leeftijdsstereotypering lijkt deze relatie dan ook niet te beïnvloeden. Suggesties voor vervolgonderzoek en praktische implicaties van de uitkomsten worden besproken.

Trefwoorden: oudere werknemers, employability, intentie tot langer doorwerken, locus of control, leeftijdsstereotypering

ABSTRACT

The Netherlands is facing major workforce shortages, because of its aging workforce, the declining birth rates and the trend to retire early. For that reason the state pension age will rise incrementally from 65 to 67 years starting in 2013. Therefore it is important to understand what motivates older employees to work until their pension age (as opposed to quitting the workforce early). The current research (N = 106) uses a questionnaire to examine whether the employability perceptions and locus of control of older workers predicts their intention to work until their retirement age. In addition the relation between age and employability and the influence of the awareness age stereotyping was investigated. The intention of older workers to work until the official retirement age appears to be explained by the employability-dimensions occupational expertise, anticipation en optimization, and corporate sense. Contrary to the presumed negative relation, age appears to be positively correlated to the dimension corporate sense. No relation was found between age and the remaining employability-dimensions and the awareness of age stereotyping doesn't seem to influence this relation. Suggestions for further research and practical implications are discussed.

Keywords: older workers, employability, retirement intentions, locus of control, age stereotyping.

1. INLEIDING

1.1 Introductie

Langer doorwerken wordt steeds belangrijker in een samenleving waarin sprake is van schaarste op de arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2011). Door de toename van oudere werknemers (vergrijzing) en de daling van het geboortecijfer (ontgroening) zullen minder nieuwkomers de Nederlandse arbeidsmarkt instromen dan oudere werknemers uitstromen. Hierdoor zal in de nabije toekomst een structureel tekort aan werknemers ontstaan (Derks, Hovens & Klinkers, 2006). Om nu en op de langere termijn de personeelstekorten te verkleinen en om het sociale zekerheidsstelsel betaalbaar te houden, zullen werknemers langer door moeten werken (Rijksoverheid, 2011). Om die reden stemde de Eerste Kamer in met het wetsvoorstel dat de AOW-leeftijd in 2013 stapsgewijs wordt verhoogd naar 66 jaar (Rijksoverheid, 2012a). Terwijl de overheid maatregelen treft om werknemers langer aan het werk te houden, kiezen veel mensen om eerder dan de wettelijke pensioenleeftijd uit de arbeidsmarkt te treden. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS; 2012) lag de gemiddelde leeftijd waarop werknemers stoppen met werken in 2011 op ruim 63 jaar. Met de verhoging van de AOW-leeftijd is het dus geen vanzelfsprekendheid dat mensen werkelijk langer door zullen werken (Van der Heijden, 2011).

Gezien de noodzaak dat werknemers langer doorwerken, is het voor zowel werknemer, werkgever en voor de maatschappij van belang om te weten welke factoren bijdragen aan de motivatie van werknemers om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd door te werken (Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi & Sarchielli, 2008). Uit recent onderzoek van De Graaf, Peeters en Van der Heijden (2011) blijkt dat wanneer oudere werknemers hun *employability* hoger inschatten, ze een sterkere intentie hebben om langer door te werken. *Employability* wordt gedefinieerd als “het voortdurend vervullen, verkrijgen of creëren van werk door optimaal gebruik van competenties” (Van der Heijde en Van der Heijden, 2006). Met de intentie tot langer doorwerken wordt bedoeld dat werknemers zich voornemen om door te werken tot aan de voor hun geldende pensioengerechtigde leeftijd. Het huidige onderzoek tracht dit resultaat te repliceren. Daarnaast wordt onderzocht of de persoonlijkheid van oudere werknemers van invloed is op hun intentie om langer door te werken. Hiervoor zal het construct *locus of control* in het onderzoek worden opgenomen. *Locus of control* heeft betrekking op de mate waarin iemand het gevoel heeft invloed uit te kunnen oefenen over zijn

of haar leven (Rotter, 1966). *Locus of control* blijkt samen te hangen met succesvol verouderen (Windsor, Anstey, Butterworth, Luszcz & Andrews, 2007).

Een mogelijke belemmering die een betere benutting van ouderen in de weg staat is leeftijdsstereotypering. Uit onderzoek is gebleken dat stereotype denkbeelden over oudere werknemers bestaan bij direct leidinggevenden (Boerlijst, Van der Heijden, & Van Assen, 1993). Zo worden ze bijvoorbeeld gezien als minder ambitieus en niet flexibel. Ze zouden gefrustreerd zijn en hun kennis zou verouderd zijn. Volgens Wrenn en Maurer (2004) kan stereotype beeldvorming een *selffulfilling prophecy* tot gevolg hebben.

Leeftijdsstereotypering kan ertoe leiden dat ouderen anders behandeld worden, waardoor ouderen zich naar de stereotypen gaan gedragen. De uitspraak dat de mate van *employability* afneemt naarmate men ouder wordt, roept de vraag op of oudere werknemers werkelijk minder employabel zijn of ligt hier een *selffulfilling prophecy* aan ten grondslag.

Het huidige onderzoek is tweeledig. Ten eerste wordt het verband tussen *employability* en de intentie tot langer doorwerken enerzijds en *locus of control* en de intentie tot langer doorwerken anderzijds onderzocht. Ten tweede wordt onderzocht in hoeverre leeftijdsstereotypering de relatie tussen leeftijd en *employability* beïnvloedt.

In dit hoofdstuk wordt allereerst het Nederlandse pensioenstelsel geïntroduceerd (1.2). Dan wordt nader ingegaan op het construct *employability* (1.3) en wordt de relatie tussen *employability* en de intentie om langer door te werken uitgewerkt (1.3.1). Vervolgens wordt ingegaan op de explorerende variabele *locus of control* (1.4). Verder wordt het verband tussen leeftijd en *employability* besproken (1.5) en wordt het concept leeftijdsstereotypering uitgewerkt (1.5.1). Dan worden de controlevariabelen besproken (1.6). Ten slotte wordt ingegaan op het huidige onderzoek (1.7).

1.2 Het Nederlandse pensioenstelsel

In Nederland is op dit moment de officiële pensioengerechtigde leeftijd van de meeste werknemers 65 jaar (Rijksoverheid, 2012b). Na deze leeftijd wordt van werknemers verwacht dat ze stoppen met werken en ontvangen ze een basispensioen (Algemene Ouderdomswet). Daarnaast kunnen werknemers bovenop de AOW-uitkering pensioen ontvangen van hun pensioenfonds. Tevens kunnen werknemers individuele verzekeringen (lijfrenten, koopsommen en levensverzekeringen) afsluiten om te sparen voor extra pensioen. Het basispensioen is gebaseerd op een omslagstelsel. Dit houdt in dat de werkenden van nu betalen voor de AOW-uitkeringen van de ouderen van nu. Hierdoor zijn de uitkeringen sterk

afhankelijk van hoe de leeftijdssamenstelling van de bevolking zich ontwikkelt (Van Dalen & Henkens, 2004).

Nederland zal de komende jaren geconfronteerd worden met de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking. In Nederland is zelfs sprake van dubbele vergrijzing (Derks et al., 2006). Dit houdt in dat naast het feit dat het aandeel ouderen toeneemt, ook de gemiddelde leeftijd van ouderen stijgt. Het feit dat er meer ouderen zijn en dat ouderen gemiddeld langer leven, heeft tot gevolg dat de kosten voor het huidige pensioenstelsel oplopen (Rijksoverheid, 2011). Daarnaast leidt de toename van ouderen en de afname van jongeren (als gevolg van de daling van het geboortecijfer en een toename in het studieniveau en het aantal studiejaar) tot schaarste op de arbeidsmarkt (Zappalà et al., 2008). Dit betekent dat minder mensen de sociale voorzieningen in stand zullen houden.

Om nu en op de langere termijn de personeelstekorten te verkleinen en om sociale voorzieningen, AOW en pensioenen te kunnen blijven bekostigen, zullen werknemers langer door moeten werken (Rijksoverheid, 2011). Om die reden stemde na de Tweede Kamer ook de Eerste Kamer in juli 2012 in met het wetsvoorstel waarin wordt bepaald dat de AOW-leeftijd in 2013 stapsgewijs wordt verhoogd, tot in 2019 de pensioengerechtigde leeftijd van 66 jaar bereikt is (Rijksoverheid, 2012a). In 2023 wordt de pensioengerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar. Hierna zal de AOW aan de levensverwachting gekoppeld worden.

Het kabinet zal in 2013 een mobiliteitsbonus introduceren, om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om oudere werknemers aan het werk te houden (Rijksoverheid, 2012c). Werkgevers die een 55-plusser in dienst nemen ontvangen een mobiliteitsbonus, deze bonus wordt verhoogd wanneer het een oudere met een uitkering betreft. Om werknemers te stimuleren langer door te werken, is eerder stoppen met werken fiscaal minder aantrekkelijk gemaakt en kunnen 62-plussers vanaf 2013 een werkbonus ontvangen (Rijksoverheid, 2012c).

1.3 Employability

Om als organisatie in te kunnen spelen op snelle technologische ontwikkelingen, globalisatie en de toegenomen eisen van de klant, is flexibiliteit en aanpassingsvermogen noodzakelijk (Van Dam, 2004). Dit heeft tot gevolg dat de vereiste kwalificaties van individuele werknemers voortdurend veranderen (Van der Heijden, 2005). Wanneer werknemers een hoge mate van *employability* hebben, zijn zij in staat om deze vereiste kwalificaties te behouden, te cultiveren en te ontwikkelen (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Hiermee wordt het belang van de *employability* van individuele werknemers voor organisaties benadrukt. Employabele werknemers stellen een organisatie in staat om aan de benodigde flexibiliteit te kunnen voldoen en de organisatie kan hierdoor inspelen op een snel veranderende omgeving (De Graaf et al., 2011; Van der Heijde & Van der Heijden, 2005).

Sinds een aantal decennia is het beklimmen van de hiërarchische ladder binnen één organisatie, anders gezegd *lifetime employment*, niet meer vanzelfsprekend (Forrier & Sels, 2003). Regelmatig veranderen van baan en beroep is tegenwoordig een normale zaak. Individuen dienen zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun *employability*. Ze moeten zorgen dat ze hun huidige functie kunnen uitoefenen, een nieuwe functie kunnen verwerven en werk kunnen creëren door optimaal gebruik te maken van aanwezige competenties. Zo kan *employability* worden gezien als een noodzakelijke voorwaarde om vooruitgang te boeken in de loopbaan (Van der Heijden, 2011). Een hoge mate van *employability* stelt werknemers in staat om snel veranderende functie-eisen het hoofd te bieden (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) en deze werknemers zijn minder kwetsbaar in zware tijden, omdat ze gemakkelijker een andere baan kunnen vinden (De Graaf et al., 2011). Het laatstgenoemde voordeel voor de werknemer kan in het nadeel werken van de organisatie. Het hebben van veel employabele werknemers kan immers tot gevolg hebben dat zij de organisatie gemakkelijker kunnen verlaten. Vanzelfsprekend kan dit ook in het voordeel van de organisatie zijn in tijden van reorganisaties (De Graaf et al., 2011).

In eerdere onderzoeken is *employability* vanuit verschillende perspectieven benaderd, namelijk het maatschappelijke, het individuele en het organisationele perspectief (voor voorbeelden zie respectievelijk Finn, 2000; De Graaf et al., 2011; Nauta, Van Vianen, Van der Heijden, Van Dam & Willemsen, 2009). In het huidige onderzoek wordt *employability* vanuit een individueel perspectief geanalyseerd. Bij het individuele perspectief ligt de nadruk op het vermogen van individuele werknemers om een baan te behouden, zowel binnen als buiten de organisatie waar ze werken (Forrier & Sels, 2003). Werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor succes in hun carrière.

Van der Heijde en Van der Heijden (2005, 2006) onderscheiden vijf dimensies van *employability*. De eerste dimensie beroepsexpertise omvat de mate van professionele kennis en vaardigheden die een werknemer bezit. De dimensie anticipatie en optimalisatie verwijst naar de proactieve houding van werknemers om op een persoonlijke en creatieve manier te anticiperen op toekomstige veranderingen en hierbij te streven naar de best mogelijke resultaten. De dimensie persoonlijke flexibiliteit is gedefinieerd als het aanpassingsvermogen

van werknemers bij veranderingen in hun omgeving, waar ze zelf niet voor gekozen hebben. Bijvoorbeeld bij een reorganisatie of herplaatsing. De vierde dimensie organisatiesensitiviteit heeft betrekking op het belang van de sociale competenties van een medewerker om te kunnen participeren en presteren in groepen, zoals de afdeling, de organisatie, teams, de beroepsgemeenschap, en andere netwerken (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van der Heijden, 2011). Het gaat hier om het kunnen delen van bijvoorbeeld verantwoordelijkheden, kennis, gevoelens, mislukkingen en ervaringen. De laatste dimensie balans betreft het compromitteren tussen tegengestelde belangen van de werkgever en de werknemer (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

1.3.1 Employability en de intentie tot langer doorwerken

Pensionering wordt gezien als een complex en langdurig psychologisch proces, dat wordt beïnvloed door vele factoren (Talaga & Beehr, 1989). Lang voordat werknemers daadwerkelijk met pensioen gaan, beginnen ze na te denken over hun toekomstplannen (Zappalà et al., 2008). Terwijl bij eerder onderzoek de nadruk lag op de leeftijd waarop werknemers verwachtten of planden om met pensioen te gaan, wordt het nu, gezien de veranderende sociale en economische omgeving, belangrijker te onderzoeken wat oudere werknemers motiveert om langer door te werken (Zappalà et al., 2008). Recent onderzoek van De Graaf et al. (2011) toont aan dat wanneer oudere werknemers hun *employability* hoger inschatten, ze een sterkere intentie hebben om langer door te werken. Voor zover bekend zijn De Graaf et al. de eersten die deze constructen met elkaar in verband brengen. In het huidige onderzoek wordt getracht dit resultaat te repliceren. Dit leidt tot de eerste hypothese:

Hypothese 1: Er is een positieve relatie tussen de *employability* van werknemers en de intentie om langer door te werken. Hierbij wordt gekeken welke dimensie van *employability* het sterkst samenhangt met de intentie om langer door te werken.

1.4 Locus of control

Om te onderzoeken of er een relatie bestaat tussen persoonlijkheidstrekken en de intentie van oudere werknemers om langer door te werken, wordt het construct *locus of control* opgenomen in het onderzoek. *Locus of control* (LOC) wordt gedefinieerd als “de mate waarin iemand het gevoel heeft invloed uit te kunnen oefenen over zijn of haar leven en de mate waarin iemand zich verantwoordelijk voelt voor de gebeurtenissen in zijn of haar leven” (Rotter, 1966). Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen een interne en externe LOC.

Individueen met een meer interne LOC hebben het gevoel dat ze zelf invloed uit kunnen oefenen op hun leven en dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor de gebeurtenissen in hun leven. Een externe LOC houdt in dat individuen meer het gevoel hebben dat ze weinig invloed uit kunnen oefenen op hun leven en dat ze slachtoffer zijn van de gebeurtenissen in hun leven. Volgens Lewis, Edwards en Burton (2009) is het aannemelijk dat een interne LOC gerelateerd is aan tevredenheid, welzijn en coping. Daarnaast is bekend dat een interne LOC gerelateerd is aan succesvol verouderen (Windsor et al., 2007). Dit houdt in dat ouderen met een meer interne LOC een betere fysieke en psychische gezondheid hebben, dan ouderen met een meer externe LOC. In het huidige onderzoek wordt gekeken naar de relatie tussen de LOC van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken. Voor zover bekend is deze relatie niet eerder onderzocht. Dat ouderen met een meer interne LOC succesvoller ouder worden leidt tot de volgende explorerende hypothese:

Hypothese 2: Oudere werknemers met een meer interne locus of control hebben een sterkere intentie om langer door te werken dan oudere werknemers met een meer externe locus of control.

1.5 Leeftijd en employability

De komende jaren zal de oudere werknemer sterk vertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand van organisaties (Van der Klink et al., 2011). De vakbladen op het gebied van HRM staan dan ook vol met termen als leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (Van der Heijden, 2011). Ondanks de noodzaak dat werknemers langer doorwerken en dus employabel blijven tot aan het pensioen, geven leidinggevenden de voorkeur aan jongere werknemers (Boerlijst et al., 1993).

Bij veel organisaties is scholing en training zeer functiegericht en richt men zich op specialisatie van werknemers (Nauta, De Vroome, Cox, Korver & Kraan, 2005). Ervaren werknemers, die vaak ook ouder zijn dan hun minder ervaren collega's, lopen hierdoor het risico op ervaringsconcentratie (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005). Werknemers zullen hierdoor employabel zijn voor hun huidige functie, maar dit gaat ten koste van hun *employability* voor andere functies. In tijden van reorganisatie zal dit de mogelijkheid van een overstap naar een andere functie bemoeilijken.

Leidinggevenden zien oudere werknemers vaak als vastgeroest in hun huidige functie (Nauta et al., 2005), maar besteden tegelijkertijd weinig aandacht aan de

loopbaanontwikkeling van deze werknemers (Van der Heijden, 2011). Ze rechtvaardigen dit met het argument dat de terugverdiensijd te kort is (Van der Heijden, 2011). Zoals eerder vermeld is *lifetime employment*, niet meer vanzelfsprekend en dienen individuen zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun *employability* (Forrier & Sels, 2003). De geringe aandacht van leidinggevenden leidt er echter toe dat oudere werknemers zelf ook onvoldoende tijd stoppen in hun loopbaanontwikkeling (Van der Heijden, 2011). Gevolg is dat oudere werknemers zich als minder employabel zien dan hun jongere collega's en dat ze zich meer zorgen maken over hun bekwaamheid om werk te vinden met hun leeftijd en huidige competenties (Nielsen, 1999). De mate van *employability* blijkt dan ook af te nemen naarmate men ouder wordt (Van der Heijden, 2002). Dit leidt tot de tweede hypothese:

Hypothese 3: Leeftijd hangt negatief samen met de dimensies van employability.

Dit roept de vraag op: welke belemmeringen liggen ten grondslag aan de geringe mate van *employability* van oudere werknemers?

1.5.1 Bewustzijn van leeftijdsstereotypering

Onderzoek van Van Dalen en Henkens (2004) toonde aan dat beelden schuil gaan over het functioneren van oudere werknemers, die niet altijd stroken met de werkelijkheid. Deze stereotype beelden over oudere werknemers bestaan zowel aan de zijde van de werkgever als die van de werknemer. Stereotypen zijn cognitieve structuren die kennis, overtuigingen en verwachtingen van een sociale groep bevatten (Spencer-Rodgers, Hamilton & Sherman, 2007). Stereotype denkbeelden zijn moeilijk te veranderen, aangezien het een proces is dat op vroege leeftijd begint en zich veelal onbewust voltrekt (Van Dalen & Henkens, 2004). Er bestaan verschillende leeftijdsgerelateerde stereotyperingen ten aanzien van oudere werknemers (Boerlijst et al., 1993). Zo worden ze gezien als minder ambitieus en minder creatief en flexibel. Ze zouden star, duurder en gefrustreerd zijn. Hun prestaties en hun innoverend vermogen zouden afnemen en hun kennis zou verouderd zijn. Deze overtuigingen over oudere werknemers kunnen beslissingen ten aanzien van het personeel beïnvloeden en daarmee leeftijdsdiscriminatie in de hand werken (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001).

Van der Heijde en Van der Heijden toonden in 2006 aan dat leidinggevenden hun werknemers als minder employabel beoordelen, dan deze werknemers zichzelf beoordelen. Tegelijkertijd besteden leidinggevenden, zoals eerder vermeld, weinig aandacht aan de loopbaanontwikkeling van oudere werknemers en geven ze als argument dat de

terugverdiëntijd te kort is. Boumans, De Jong en Vanderlinden (2008) stellen echter dat negatieve stereotype denkbeelden ten aanzien van oudere werknemers ervoor zorgen dat leidinggevendenden niet de benodigde steun bieden aan oudere werknemers.

Een gevolg van leeftijdsstereotypering is dat het tot een *selffulfilling prophecy* kan leiden (Van Dalen & Henkens, 2004; Wrenn & Maurer, 2004). Wanneer oudere werknemers zich bewust zijn van leeftijdsstereotypering op de werkvloer gaan zij zich overeenkomstig naar die negatieve beeldvorming gedragen, waardoor de stereotypen werkelijkheid worden. Als gevolg van leeftijdsstereotypering zullen oudere werknemers minder energie steken in hun ontwikkeling, wat van invloed zal zijn op de mate van hun *employability*. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 4: Het bewustzijn van leeftijdsstereotypering modereert het verband tussen leeftijd en de *employability*-dimensies. De relatie tussen leeftijd en *employability* wordt negatiever naarmate oudere werknemers meer overtuigd zijn van leeftijdsstereotypering op de werkvloer.

Leeftijdsstereotypering blijkt ook de pensioenintenties van oudere werknemers te beïnvloeden (Boumans et al., 2008). In verband met de breedte van het huidige onderzoek, wordt deze relatie niet verder onderzocht.

1.6 Controlevariabelen

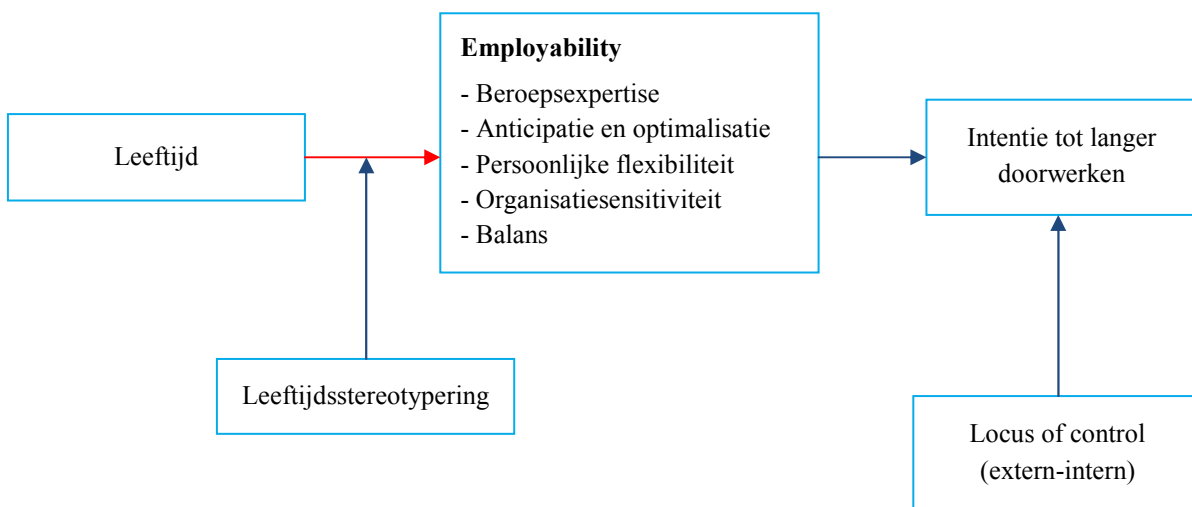
Uit onderzoek is gebleken dat de intentie om langer door te werken het sterkst wordt beïnvloed door de financiële situatie van de werknemer (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer 2000; Boumans et al., 2008; Zappalà, et al., 2008). Werknemers zullen eerder met pensioen gaan wanneer dit financieel toereikend is. Na de financiële situatie is de gezondheid van de werknemer de belangrijkste voorspeller van pensionering (Boumans et al., 2008).

Werknemers zullen langer doorwerken wanneer zij een betere gezondheid hebben. In het huidige onderzoek worden bovenstaande variabelen opgenomen als controlevariabelen in de analyses naar de relatie tussen *employability* en de intentie tot langer doorwerken.

Bovendien is uit onderzoek van Van der Heijden (2005) gebleken dat de gezondheid van werknemers hun mate van *employability* beïnvloedt. Werknemers met een goede algemene gezondheid hebben een hogere mate van *employability* dan werknemers met een minder goede gezondheid. Gezondheid is als controlevariabele opgenomen in de analyses naar de relatie tussen leeftijd en *employability*.

1.7 Huidig onderzoek

In het huidige onderzoek wordt ten eerste het verband tussen *employability* en de intentie tot langer doorwerken onderzocht. Hierbij wordt gecontroleerd voor financiële situatie, gezondheid en geslacht. Ten tweede wordt gekeken in hoeverre de LOC van oudere werknemers samenhangt met de intentie tot langer doorwerken. Ten slotte wordt onderzocht in hoeverre het bewustzijn van leeftijdsstereotypering de relatie tussen leeftijd en *employability* beïnvloedt. Hierbij wordt gecontroleerd voor de gezondheid van de participanten. In figuur 1 is het onderzoeksmodel met alle variabelen en de verwachte onderlinge relaties weergegeven



Figuur 1. Onderzoeksmodel

1.7.1 Overzicht hypothesen

Hypothese 1

Er is een positieve relatie tussen de *employability* van werknemers en de intentie om langer door te werken. Hierbij wordt gekeken welke dimensie van *employability* het sterkst samenhangt met de intentie om langer door te werken.

Hypothese 2

Oudere werknemers met een meer interne *locus of control* hebben een sterkere intentie om langer door te werken dan oudere werknemers met een meer externe *locus of control*.

Hypothese 3

Leeftheid hangt negatief samen met de dimensies van *employability*.

Hypothese 4

Het bewustzijn van leeftijdsstereotypering modereert het verband tussen leeftijd en de *employability*-dimensies. De relatie tussen leeftijd en *employability* wordt negatiever naarmate oudere werknemers meer overtuigd zijn van leeftijdsstereotypering op de werkvloer.

2. METHODEN

2.1 Participanten en procedure

Door middel van de sneeuwbal-methode zijn in persoonlijke- en werkkringen van de onderzoeker participanten geworven. Dit gebeurde in een tijdsbestek van twee weken. Naar familie, collega's, vrienden en kennissen werd een e-mailbericht verstuurd met een informatiebrief (Bijlage: uitnodiging) waarin beknopt het doel, de inclusiecriteria en de aanleiding van het onderzoek uitgelegd werden. Daarnaast is de informatiebrief verspreid via sociale media (Facebook, LinkedIn). De inclusiecriteria betroffen dat participanten op het moment van deelname een baan hadden en dat ze ouder waren dan 45 jaar. Om de resultaten te kunnen vergelijken met eerder onderzoek (De Graaf et al., 2011; Zappalà et al., 2008) is het criterium voor de leeftijdsgrens van 45 jaar gehanteerd. De participanten kwamen bij de online vragenlijst door op een link in de informatiebrief te klikken. De vragenlijst werd afgenomen met het programma ThesisTools. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig en anoniem.

In totaal hebben 118 respondenten de vragenlijst ingevuld. Hieronder bevonden zich zes gepensioneerden, vier werklozen en twee jonger dan de criteriumleeftijd van 45 jaar. Aangezien zij niet aan de inclusiecriteria voldeden, zijn zij uit het onderzoek verwijderd. Dit brengt het totaal aantal participanten op 106.

Aan het onderzoek deden 50 mannen en 56 vrouwen mee. Zij hadden een gemiddelde leeftijd van 54.2 jaar (SD = 4.2, 45-64 jaar). 27.3% had lager onderwijs genoten (lager of middelbaar beroepsonderwijs of algemeen middelbaar/voortgezet onderwijs) en had 72.6% hoger onderwijs genoten (wetenschappelijk onderwijs of hoger beroepsonderwijs). Van de participanten was 1.9% weduwe of weduwnaar, 5.7% was gescheiden, 12.3% was alleenstaand, 19.8% had een relatie en 60.4% van de participanten was getrouwd.

De participanten hadden gemiddeld een arbeidscontract voor 30.7 uur per week (SD = 8.3) en werkten daadwerkelijk gemiddeld 35.6 uur per week (SD = 10.6). De participanten waren gemiddeld 17.1 jaar (SD = 12.2) in dienst bij hun huidige werkgever. Van de participanten had 5.7% een tijdelijk dienstverband, 17.9% geen dienstverband (eigen bedrijf), en 73.6% een vast dienstverband. 9.4% van de participanten werkte bij een kleine organisatie (10-50 werknemers), 15.1% bij een middelgrote organisatie (50-250 werknemers), 21.7% bij een micro-organisatie (0-10 werknemers) en 49.1% bij een grote organisatie (250 of meer werknemers).

2.2 Meetinstrument

Employability is gemeten met een instrument ontwikkeld door Van der Heijde en Van der Heijden (2006). De schaal bestaat uit 5 dimensies met in totaal 47 items. Alle items kunnen op een 6-punts Likert schaal gemeten worden, waarbij de antwoordmogelijkheden lopen van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Een hoge score op deze schaal betekent een hogere mate van *employability*. De dimensie beroepsexpertise bestaat uit 15 items. Een voorbeeld is: “Ik acht mezelf in staat om aan te geven wanneer mijn kennis ontoereikend is voor het uitvoeren van een taak of het oplossen van een probleem”. De dimensie anticipatie en optimalisatie bestaat uit 8 items. Een voorbeelditem is: “Ik heb me in het afgelopen jaar bezig gehouden met de laatste ontwikkelingen op mijn werkgebied”. De dimensie persoonlijke flexibiliteit bestaat uit 8 items. Een voorbeelditem is: “Ik vind het prettig om met nieuwe mensen te werken”. De dimensie organisatiesensitiviteit bestaat uit 7 items. Een voorbeelditem is: “Ik ondersteun de bedrijfsprocessen binnen mijn organisatie”. De dimensie balans bestaat uit 9 items. Een voorbeelditem is: “Na mijn werk kan ik mij over het algemeen ontspannen”. De betrouwbaarheden van alle schalen zijn volgens de COTAN (2009) goed (beroepsexpertise $\alpha = 0.94$, anticipatie en optimalisatie $\alpha = 0.86$, persoonlijke flexibiliteit $\alpha = 0.76$, organisatiesensitiviteit $\alpha = 0.88$, balans $\alpha = 0.90$).

Om de *intentie tot langer doorwerken* te meten is gebruik gemaakt van een voor het huidige onderzoek bewerkte versie van een schaal van Van Dam, Van der Vorst en Van der Heijden (2009). Deze schaal bestaat uit 4 items, waarbij de antwoordmogelijkheden varieerden op een 5-punts Likert schaal van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’. Een voorbeelditem is: “Het is mijn intentie om aan de slag te blijven tot de voor mij geldende wettelijke pensioenleeftijd”. Een hoge score op deze schaal betekent dat men de intentie heeft om tot aan de wettelijke pensioenleeftijd door te werken. De betrouwbaarheid van de schaal is volgens de COTAN (2009) goed ($\alpha = 0.93$).

Locus of control is gemeten met een door Taris (1997) aangepaste versie van de door Andriessen (1972) vertaalde en bewerkte versie van een instrument van Rotter (1966). Het instrument bestaat uit 11 items, waarbij de antwoordmogelijkheden varieerden op een 6-punts Likert schaal van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’. Een voorbeelditem is: “De werkelijke beslissingen worden genomen door een paar mensen die de macht hebben en de gewone burger kan daar niet zoveel aan doen”. Een hoge score op deze schaal betekent dat men een interne LOC heeft. Een lage score betekent dat men een externe LOC heeft. De betrouwbaarheid van de schaal is onvoldoende ($\alpha = 0.56$). Na het verwijderen van item 9 (“als

ik een ongeluksdag heb, zijn mijn prestaties eigenlijk nauwelijks slechter dan anders”) kan de betrouwbaarheid volgens de COTAN (2009) als voldoende ($\alpha = 0.63$) beoordeeld worden.

Of werknemers zich *bewust zijn van leeftijdsstereotypering* op de werkvloer, is gemeten met de Stigma Bewustzijn Questionnaire voor Ouderen (SBQO). Dit is een aanpassing op en vertaling van de Stigma Consciousness Questionnaire (SCQ) van Pinel (1999). De SCQ is een instrument, dat oorspronkelijk ontwikkeld werd om vast te stellen in hoeverre vrouwen veronderstellen dat hun stereotype status van invloed is op hun interacties met mannen. Pinel (1999) heeft de betrouwbaarheid en de validiteit van SCQ voor verschillende minderheidsgroepen (vrouwen, homoseksuelen, Afro-Amerikanen en latino/latina's) getest en het bleek een betrouwbaar en valide instrument. Om de SCQ te gebruiken voor andere minderheidsgroepen, kan men simpelweg de 'ingroup' en de 'outgroup', waar de items naar verwijzen, aanpassen (Pinel, Warner & Chua, 2005). De aanpassingen van de SCQ voor dit onderzoek zijn de verandering van 'vrouw/vrouwen' in 'oudere' en 'man/mannen' in 'niet-ouderen'. Met deze aanpassingen kan het bewustzijn van ouderen wat betreft leeftijdsstereotypering, onderzocht worden. De SBQO bestaat uit 10 items, waarbij participanten op een 7-punts Likert schaal (uiteenlopend van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens') kunnen aangeven in hoeverre ze het met de stelling eens zijn. Een voorbeelditem is: "De meeste niet-ouderen op het werk vinden het moeilijk om oudere werknemers als gelijken te zien". Een hoge score op de SBQO betekent dat participanten zich meer bewust zijn van leeftijdsstereotypering op de werkvloer. De betrouwbaarheid van de schaal is volgens de COTAN (2009) goed ($\alpha = 0.79$).

2.3 Controlevariabelen

De *financiële situatie* is gemeten met één item van Zappala et al. (2008). De participanten kunnen op een 7-punts Likert schaal (uiteenlopend van 'totaal niet toereikend' tot 'totaal toereikend') antwoorden geven op de vraag: "In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder met pensioen te kunnen gaan dan de voor u geldende wettelijke pensioenleeftijd?" Een hoge score op dit item betekent dat de financiële situatie van de participant om eerder met pensioen te kunnen gaan, zeer toereikend is.

Gezondheid is gemeten met 4 items van Adams en Beehr (1998). De participanten kunnen op een 5-punts Likert schaal (uiteenlopend van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens') aangeven in hoeverre zij het met de stellingen eens waren. Een voorbeeld is: "Algemeen gezien is mijn gezondheid heel goed". De betrouwbaarheid van de schaal is

volgens de COTAN (2009) goed ($\alpha = 0.81$). Een hoge score op deze schaal betekent dat de participant een goede algemene gezondheid heeft.

2.4 Statistische analyse

Om de relatie tussen enerzijds de dimensies van *employability* en LOC en anderzijds de intentie om langer door te werken te analyseren, is een hiërarchische multiële regressieanalyse uitgevoerd. Hierbij is de intentie tot langer doorwerken als afhankelijke variabele opgenomen. Er is statistisch gecontroleerd voor de financiële situatie, de gezondheid en het geslacht van de participanten, door deze constructen in de eerste stap als onafhankelijke variabelen op te nemen. De dimensies van *employability* zijn in de tweede stap als onafhankelijke variabelen opgenomen. LOC is, gezien de explorerende aard van de variabele, in de derde stap als onafhankelijke variabele opgenomen.

De relatie tussen leeftijd en *employability* is middels vijf standaard multiële regressieanalyses onderzocht. Hierbij zijn de dimensies van *employability* als afhankelijke variabelen opgenomen en leeftijd als onafhankelijke variabele. Er is statistisch gecontroleerd voor de gezondheid van de participanten, door dit construct in de eerste stap als onafhankelijke variabelen op te nemen. Om de modererende werking van leeftijdsstereotypering op de relatie tussen leeftijd en de *employability*-dimensies te onderzoeken is een interactievariabele gemaakt door de variabelen leeftijd en leeftijdsstereotypering te standaardiseren en met elkaar te vermenigvuldigen. De *employability*-dimensies zijn opgenomen als afhankelijke variabelen. De variabele leeftijd en leeftijdsstereotypering zijn in de tweede stap als onafhankelijke variabelen opgenomen en de interactievariabele is in de derde stap ingevoerd.

3. RESULTATEN

3.1 Beschrijvende statistiek

In tabel 1 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties van en de correlaties tussen de gemeten variabelen weergegeven. De intentie om langer door te werken heeft een gemiddelde score van 3.42. Dit wijst op een gemiddeld hoge intentie om langer door te werken. De hoge gemiddelde scores op *employability* en de *employability*-dimensies duiden op een hoge zelfgerapporteerde mate van *employability* bij de participanten. Het lage gemiddelde van 2.68 op de variabele leeftijdsstereotypering geeft aan dat de participanten zich weinig bewust zijn van leeftijdsstereotypering door hun collega's en leidinggevenden. De participanten beoordelen hun gezondheid gemiddeld met een score van 4.08, wat duidt op een goede algemene gezondheid. De gemiddelde score van 3.81 op de mate waarin de financiële situatie van de participanten toereikend is om eerder dan de voor hen geldende wettelijke pensioenleeftijd te stoppen met werken, ligt redelijk in het midden. De gemiddelde score op LOC impliceert dat de participanten gemiddeld een meer interne, dan externe LOC hebben.

Uit de correlatiematrix (tabel 1) kan men opmaken dat drie *employability*-dimensies, namelijk beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, en organisatiesensitiviteit, positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Dit is een eerste aanwijzing dat er een significant verband bestaat tussen een aantal dimensies van *employability* en de intentie tot langer doorwerken. Er wordt geen significant verband gevonden tussen LOC en de intentie tot langer doorwerken. LOC blijkt significant samen te hangen met alle *employability*-dimensies en de gezondheid van de participanten. Gezien de breedte van het huidige onderzoek, worden deze relaties echter niet verder onderzocht. Daarnaast wordt geen negatieve samenhang gevonden tussen leeftijd en de dimensies van *employability*. Er wordt daarentegen een positieve relatie gevonden tussen leeftijd en organisatiesensitiviteit. Leeftijdsstereotypering blijkt alleen significant negatief samen te hangen met organisatiesensitiviteit.

De controlevariabelen voor de intentie tot langer doorwerken zijn gezondheid en financiële situatie. De controlevariabele gezondheid hangt significant samen met de intentie tot langer doorwerken. Uit de correlaties blijkt geen significante relatie tussen de financiële situatie en de intentie tot langer doorwerken. De controlevariabele voor de *employability*-dimensies is gezondheid. Gezondheid hangt significant samen met de vier *employability*-dimensies anticipatie en optimalisatie, persoonlijke flexibiliteit, organisatiesensitiviteit en balans.

Tabel 1

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlatie coëfficiënten. $N = 93-106$

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Intentie tot langer doorwerken	3.42 (1-5)	1.27	1												
2. Leeftijd	54.17	4.20	.20*	1											
3. Geslacht ^a	-	-	.00	-.18	1										
4. Employability	4.77 (1-6)	.47	.30**	.03	-.14	1									
5. Beroepsexpertise	5.30 (1-6)	.50	.21*	.08	-.07	.72**	1								
6. Anticipatie en optimalisatie	4.47 (1-6)	.71	.32**	.12	.00	.75**	.52**	1							
7. Persoonlijke flexibiliteit	4.76(1-6)	.56	.16	-.16	-.11	.71**	.31**	.44**	1						
8. Organisationsensitiviteit	4.87(1-6)	.74	.33**	.22*	-.23*	.80**	.61**	.53**	.49**	1					
9. Balans	4.43(1-6)	.80	.06	-.15	-.09	.59**	.23*	.18	.35**	.21*	1				
10. Leeftijdsstereotypering	2.68 (1-7)	.88	-.22*	.02	-.04	-.22*	-.08	-.08	-.19	-.22*	-.17	1			
11. Gezondheid	4.08 (1-5)	.72	.33**	.00	-.05	.35**	.17	.22*	.24*	.23*	.34**	-.07	1		
12. Financiële situatie	3.81 (1-7)	1.81	-.06	.03	-.43**	.27**	.07	.04	.11	.30**	.34**	-.08	.20	1	
13. Locus of control	4.06 (1-6)	.59	.10	.05	-.23*	.47**	.27**	.29**	.40**	.31**	.40**	-.26*	.25*	.28**	1

Noot: * $p < .05$; ** $p < .01$; ^a 1 = man, 2 = vrouw.

3.2 Intentie tot langer doorwerken, employability en locus of control

Een hiërarchische multiële regressieanalyse wordt uitgevoerd om het effect van de *employability*-dimensies en van LOC op de intentie tot langer doorwerken te onderzoeken. De proportie verklaarde variantie van elk model en de bèta's van elke predictor worden weergegeven in tabel 2.

Uit de regressieanalyse blijkt een significante samenhang tussen de controlevariabelen en de intentie om langer door te werken. Model 1 voorspelt 10.3% van de variantie. In tabel 2 is te zien dat een goede gezondheid positief samenhangt met de intentie om langer door te werken. De intentie om eerder te stoppen met werken, lijkt niet te worden beïnvloed door een toereikende financiële situatie om eerder dan de voor de participanten geldende wettelijke pensioenleeftijd met pensioen te gaan.

Ten opzichte van model 1 laat model 2 een significante toename van 12.2% in verklaarde variantie zien. Uit de correlaties blijkt dat zowel beroepsexpertise, als anticipatie en optimalisatie, als organisatiesensitiviteit positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. De regressieanalyse bevestigt enkel het voorspellende vermogen van organisatiesensitiviteit op de intentie tot langer doorwerken. Dit houdt in dat werknemers, die veel sociale competenties bezitten om te kunnen participeren en presteren in groepen, een sterkere intentie om langer door te werken rapporteren. Beroepsexpertise en anticipatie en optimalisatie blijken, ondanks de significante positieve correlaties, geen significante voorspellers van de intentie tot langer doorwerken. De hypothese over de *employability*-dimensies wordt beperkt ondersteund door de resultaten. De *employability*-dimensies beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, en organisatiesensitiviteit significant positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. De dimensies persoonlijke flexibiliteit en balans hangen positief, maar niet significant, samen met de intentie tot langer doorwerken. Enkel de dimensie organisatiesensitiviteit voorspelt de intentie om langer door te werken. Hiermee wordt de verkennende vraag beantwoord, welke dimensie van *employability* het sterkst samenhangt met de intentie om langer door te werken. De *employability*-dimensie organisatiesensitiviteit is de belangrijkste voorspeller van de intentie om langer door te werken.

Het derde model, waarin naast de controle en de *employability* variabelen ook de variabele LOC wordt opgenomen, laat geen toename in verklaarde variantie zien. De

hypothese over LOC kan niet bevestigd worden, een interne LOC voorspelt de intentie om langer door te werken niet.

Tabel 2

Hiërarchisch multipel regressiemodel met de voorspellers van de intentie om langer door te werken

	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	β
<i>Controlevariabelen</i>			
Financiële situatie	-.121	-.197	-.197
Gezondheid	.325**	.283**	.283**
<i>Employability variabelen</i>			
Beroepsexpertise		-.115	-.115
Anticipatie en optimalisatie		.191	.191
Persoonlijke flexibiliteit		-.045	-.045
Organisatiesensitiviteit		.331*	.331*
Balans		-.039	-.039
<i>Explorerende variabele</i>			
Locus of control			.000
<i>F</i>	5.044**	3.446**	2.979**
<i>R</i> ²	.103	.225	.225
ΔR^2	.103**	.122*	.000

Noot: * $p < .05$; ** $p < .01$.

3.3 Leeftijd en employability

Vijf hiërarchische multiplere regressieanalyses worden uitgevoerd om het effect van de leeftijd en leeftijdsstereotypering enerzijds op de dimensies van *employability* anderzijds te onderzoeken. In iedere regressieanalyse worden in de eerste stap de controlevariabele gezondheid opgenomen. In stap twee worden leeftijd en leeftijdsstereotypering ingevoerd en in de derde stap wordt de interactie tussen leeftijd en leeftijdsstereotypering opgenomen. In ieder regressiemodel wordt een andere dimensie van *employability* opgenomen als afhankelijke variabele. De proportie verklaarde variantie van elke *employability*-dimensie en de bèta's van elke predictor worden weergegeven in tabel 3. Voor iedere regressieanalyse zijn de resultaten van het uiteindelijk model weergegeven.

Tabel 3

Hiërarchische multiële regressiemodellen met de dimensies van employability als afhankelijke variabelen

		β	F	R^2
Beroepsexpertise			1.070	.045
Model 3	Gezondheid	.169		
	Leeftijd	.072		
	Leeftijdsstereotypering	-.079		
	Interactie leeftijd*leeftijdsstereotypering	.062		
Anticipatie en optimalisatie			2.031	.082
Model 3	Gezondheid	.212*		
	Leeftijd	.127		
	Leeftijdsstereotypering	-.083		
	Interactie leeftijd*leeftijdsstereotypering	.116		
Persoonlijke flexibiliteit			3.211*	.124
Model 3	Gezondheid	.226*		
	Leeftijd	-.148		
	Leeftijdsstereotypering	-.190		
	Interactie leeftijd*leeftijdsstereotypering	.119		
Organisatiesensitiviteit			5.055**	.182
Model 3	Gezondheid	.219*		
	Leeftijd	.226*		
	Leeftijdsstereotypering	-.222*		
	Interactie leeftijd*leeftijdsstereotypering	.181		
Balans			4.698**	.171
Model 3	Gezondheid	.330**		
	Leeftijd	-.143		
	Leeftijdsstereotypering	-.148		
	Interactie leeftijd*leeftijdsstereotypering	-.091		

Noot: * $p < .05$; ** $p < .01$.

Uit de regressieanalyse blijkt uit de eerste stap (model 1) een significante samenhang tussen de controlevariabele gezondheid en vier van de vijf *employability*-dimensies. Gezondheid verklaart 4.6% van de variantie in anticipatie en optimalisatie ($F(1,94) = 2.924, p = .035$), 5.6% van de variantie in persoonlijke flexibiliteit ($F(1,94) = 5.559, p = .020$), 5.3% in organisatiesensitiviteit ($F(1,94) = 5.279, p = .024$) en 11.7% van variantie in balans ($F(1,94) = 12.417, p = .001$).

Uit de regressieanalyse blijkt dat leeftijd een significante voorspeller is van organisatiesensitiviteit. Model 2 laat, ten opzichte van model 1, een significante toename van

verklaarde variantie in organisatiesensitiviteit zien ($\Delta R^2 = .096$). Het model verklaart 14.9% van de variantie. In tegenstelling tot het veronderstelde negatieve verband, hangt leeftijd positief samen met organisatiesensitiviteit. Dit houdt in dat de mate van organisatiesensitiviteit toeneemt met leeftijd. De tweede stap laat voor de overige *employability*-dimensies geen significante samenhang met leeftijd zien. De hypothese, dat leeftijd negatief samenhangt met de dimensies van *employability*, wordt niet ondersteund door de resultaten. Bovendien blijkt leeftijd positief samen te hangen met organisatiesensitiviteit.

3.3.1 Leeftijdsstereotypering als moderator

In de correlatiematrix (tabel 1) is te zien dat leeftijdsstereotypering significant negatief samenhangt met één van de vijf *employability*-dimensies, namelijk organisatiesensitiviteit. De regressieanalyse bevestigt deze samenhang (zie tabel 3). Om de modererende werking van leeftijdsstereotypering op de relatie tussen leeftijd en de *employability*-dimensies te onderzoeken, zijn gemodereerde multipale regressieanalyses uitgevoerd. Hiervoor is een interactievariabele gemaakt door de variabelen leeftijd en leeftijdsstereotypering te standaardiseren en met elkaar te vermenigvuldigen. De *employability*-dimensies zijn opgenomen als afhankelijke variabelen. De analyses laten geen significante interactie-effecten zien op de dimensies van *employability*. Dit impliceert dat er geen sprake is van een modererend effect van leeftijdsstereotypering op de relatie tussen leeftijd en de *employability*-dimensies. Het bewust zijn van leeftijdsstereotypering lijkt de relatie tussen leeftijd en de dimensies van *employability* niet te beïnvloeden.

4. DISCUSSIE

4.1 Bespreking resultaten

Door de vergrijzing, ontgroening en de trend om eerder te stoppen met werken zal op de korte termijn schaarste op de Nederlandse arbeidsmarkt heersen. Dit betekent naast grote personeelstekorten dat minder mensen de sociale voorzieningen in stand zullen houden. Om de gevolgen van deze maatschappelijke ontwikkelingen op te vangen, zullen werknemers langer door moeten werken. Om die reden wordt de AOW-leeftijd in 2013 stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar. Het louter verplichten tot langer doorwerken volstaat dan niet. Het is van belang om te weten welke factoren er aan bijdragen dat werknemers doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Om dit te onderzoeken zijn in het huidige onderzoek de constructen *employability* en *locus of control* geanalyseerd. Hierbij wordt de relatie tussen *employability* en de intentie tot langer doorwerken enerzijds en tussen *locus of control* en de intentie tot langer doorwerken anderzijds, onderzocht. Daarnaast wordt de relatie tussen leeftijd en *employability* en de invloed van leeftijdsstereotypering op deze relatie onderzocht.

4.1.1 Intentie tot langer doorwerken, *employability* en *locus of control*

De resultaten geven aan dat de *employability*-dimensies beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, en organisatiesensitiviteit positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Uit de regressieanalyse blijkt dat slechts een hoge mate van organisatiesensitiviteit samenhangt met een sterkere intentie om langer door te werken. Dit impliceert dat het verbeteren van de sociale competenties van werknemers om te kunnen participeren en presteren in groepen, ertoe kan leiden dat zij langer doorwerken. De overige dimensies van *employability* leveren geen significante bijdrage aan het verklarende model van de intentie tot langer doorwerken. Een mogelijke verklaring hiervoor zijn de hoge onderlinge correlaties tussen de *employability*-dimensies. De dimensie organisatiesensitiviteit heeft de verklaarde variantie al ondervangen.

Deze resultaten sluiten gedeeltelijk aan op het onderzoek van De Graaf et al. (2011). Zij toonden aan dat alle dimensies van *employability* positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Het huidige onderzoek laat zien dat de *employability*-dimensies beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, en organisatiesensitiviteit significant positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Organisatiesensitiviteit heeft de grootste voorspellende waarde op de intentie tot langer doorwerken. De dimensies persoonlijke

flexibiliteit en balans hangen positief, maar niet significant, samen met de intentie tot langer doorwerken.

Uit de resultaten komt naar voren dat de *locus of control* van oudere werknemers niet significant samenhangt met hun intentie om langer door te werken. Dit impliceert dat de *locus of control* van oudere werknemers niet van invloed is op hun intentie tot langer doorwerken.

Eerder onderzoek (Windsor et al., 2007), waaruit bleek dat een interne *locus of control* gerelateerd is aan succesvol verouderen, schiep de verwachting dat oudere werknemers met een interne *locus of control* een sterkere intentie tot langer doorwerken zouden hebben, dan oudere werknemers met een externe *locus of control*. De resultaten zijn niet in lijn met deze verwachting. Een mogelijke verklaring hiervoor is te vinden in het feit dat met de intentie om langer door te werken niet de daadwerkelijke leeftijd waarop individuen stoppen met werken wordt gemeten. Gezien de noodzaak dat werknemers langer doorwerken, is het belangrijker dat de daadwerkelijke leeftijd waarop zij stoppen met werken omhoog gaat, dan dat hun intentie om langer doorwerken wordt versterkt. Mogelijk is er wel een relatie tussen de *locus of control* van oudere werknemers en de daadwerkelijke leeftijd waarop zij stoppen met werken.

4.1.2 Leeftijd, leeftijdsstereotypering en employability

De resultaten laten zien dat de leeftijd van de participanten samenhangt met de *employability*-dimensie organisatiesensitiviteit. In tegenstelling tot het veronderstelde negatieve verband is deze samenhang positief. Dit houdt in dat de mate van organisatiesensitiviteit toeneemt met leeftijd. Dit impliceert dat oudere werknemers betere sociale competenties hebben om te kunnen participeren en presteren in groepen, dan hun jongere collega's. De leeftijd van de participanten blijkt niet samen te hangen met de overige *employability*-dimensies.

Dat er geen negatief verband is gevonden tussen leeftijd en de dimensies van *employability* is niet in lijn met eerder onderzoek (Van der Heijden, 2002), waaruit blijkt dat *employability* afneemt met leeftijd. Meer recent onderzoek van Van der Heijden (2011) stelt echter dat kalenderleeftijd als enige criterium geen goede voorspeller is van *employability*. Andere operationalisaties van leeftijd dienen in beschouwing te worden genomen. Een mogelijke verklaring voor het positieve verband tussen leeftijd en organisatiesensitiviteit is dat de mate van *employability* voor de eigen functie toeneemt met leeftijd (Nauta et al., 2005). Mogelijk valt organisatiesensitiviteit onder de *employability* voor de eigen functie. In het huidige onderzoek is geen onderscheid gemaakt tussen de mate van *employability* voor de eigen functie en voor andere functies.

De verwachting was dat het bewust zijn van leeftijdsstereotypering de relatie tussen leeftijd en de *employability*-dimensies zou modereren. De resultaten laten een negatief verband tussen leeftijdsstereotypering en organisatiesensitiviteit zien. Er wordt echter geen interactie-effect van leeftijd en leeftijdsstereotypering op organisatiesensitiviteit gevonden. Op de overige dimensies van *employability* worden ook geen interactie-effecten gevonden. Dit impliceert dat het bewust zijn van leeftijdsstereotypering de relatie tussen leeftijd en de dimensies van *employability* niet beïnvloedt.

De theorie, dat oudere werknemers als gevolg van leeftijdsstereotypering minder employabel zijn (Van Dalen & Henkens, 2004; Wrenn & Maurer, 2004), wordt niet ondersteunt door de resultaten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de participanten door de instructie van de vragenlijst het idee hadden dat de inzetbaarheid van oudere werknemers in twijfel werd getrokken. Mogelijk hebben ze vanuit een behoefte aan sociale goedkeuring, sociaal wenselijke antwoorden gegeven, waardoor de uitkomsten niet valide zijn.

4.1.3 Overige resultaten

Naast de veronderstelde relaties komen een aantal interessante verbanden uit de resultaten naar voren. Zo blijkt leeftijdsstereotypering significant negatief samen te hangen met de intentie tot langer doorwerken. Dit impliceert dat negatieve leeftijdsstereotyperingen bijdragen aan de intentie om eerder te stoppen met werken. Dit is in overeenstemming met eerder onderzoek van Boumans et al. (2008). Dit onderzoek toont aan dat leeftijdsstereotypering de pensioenintenties van oudere werknemers beïnvloedt.

De *locus of control* van de participanten blijkt positief samen te hangen met alle *employability*-dimensies en met de gezondheid. Dit impliceert dat oudere werknemers met een meer interne *locus of control* meer employabel zijn dan oudere werknemers met een meer externe *locus of control*. Dat de *locus of control* samenhangt met de gezondheid van de participanten komt overeen met onderzoek van Windsor et al. (2007). Hieruit blijkt dat een interne *locus of control* gerelateerd is aan succesvol verouderen. Ouderen met een meer interne *locus of control* hebben een betere fysieke en psychische gezondheid, dan ouderen met een meer externe *locus of control*.

4.2 Kanttekeningen

Bij het huidige onderzoek kunnen een aantal kanttekeningen gemaakt worden. Deze zullen hieronder besproken worden.

Ten eerste is onbekend in hoeverre de steekproef representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking van 45 jaar en ouder genomen. De steekproef bestond uit werknemers werkzaam in uiteenlopende sectoren met verschillende leeftijden, opleidingsniveaus en beroepen. Echter is het denkbaar dat het *healthyworker* effect van invloed is geweest op de uitkomsten van het onderzoek (Li & Sung, 1999). Dit houdt in dat de onderzochte groep oudere werknemers gezonder is dan de algemene Nederlandse beroepsbevolking van 45 jaar. De werknemers met een slechtere gezondheid zijn mogelijk al gestopt met werken en daardoor niet opgenomen in het huidige onderzoek. De uitkomsten van het onderzoek zijn gebaseerd op de overgebleven groep gezonde oudere werknemers. Hierdoor is onbekend in hoeverre de resultaten te generaliseren zijn naar de Nederlandse beroepsbevolking van 45 jaar en ouder.

Het huidige onderzoek is cross-sectioneel, waardoor geen betrouwbare uitspraken over causaliteit gedaan kunnen worden. Daarnaast kan met het meten van de intentie tot langer doorwerken geen conclusie worden getrokken over werkelijk gedrag. Werknemers kunnen de intentie hebben om langer door te werken, maar door omstandigheden toch eerder stoppen met werken. Longitudinaal onderzoek kan deze beperkingen ondervangen.

De derde beperking van het onderzoek is de vragenlijst. De vragenlijst is betrouwbaar gebleken voor huidig onderzoek, maar een aantal kanttekeningen kunnen gemaakt worden. Een aantal participanten hadden kritiek op de vragenlijst. Zo vonden zij de vragenlijst te lang en waren een aantal vragen te moeilijk. Mogelijk heeft dit irritatie opgeleverd en de scores negatief beïnvloed. Daarnaast is de vragenlijst online afgenomen, wat geleid kan hebben tot verschillende omstandigheden tijdens het invullen.

4.3 Vervolgonderzoek

Om zowel de ontwikkeling van de *employability* van werknemers als de ontwikkeling van hun intentie tot langer doorwerken te onderzoeken, is het interessant om in de toekomst longitudinaal onderzoek te doen. Zo kan de causaliteit van de relaties onderzocht worden en kunnen intenties worden vergeleken met daadwerkelijk gedrag. Verder is het van belang om naast zelfrapportage, ook objectieve meetinstrumenten te gebruiken. Uit onderzoek (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) is gebleken dat leidinggevend en hun werknemers als minder employabel beoordelen, dan deze werknemers zichzelf beoordelen. In de toekomst kunnen aanvullende metingen van *employability* gebruikt worden. Bijvoorbeeld de beoordelingen van leidinggevend en collega's ten aanzien van de *employability* van oudere werknemers.

Er is weinig onderzoek gedaan onder werknemers die daadwerkelijk doorwerken na de wettelijke pensioenleeftijd (De Lange, Ybema & Schalk, 2011). Het is interessant om te onderzoeken wat de individuen motiveert, die zich zelfs na de wettelijke pensioenleeftijd op de arbeidsmarkt bevinden. Wanneer deze factoren bekend zijn, kan men hier lering uit trekken en strategieën en interventies ontwikkelen om de intentie tot langer doorwerken te stimuleren.

Uit onderzoek (Van Dam et al., 2009) is gebleken dat werknemers die een sterke druk van hun partner voelen om eerder te stoppen met werken, een sterke intentie hebben om hun baan te verlaten voor de wettelijke pensioenleeftijd. In verband met de breedte van het huidige onderzoek is dit niet meegenomen. Vervolgonderzoek kan de invloed van de partner opnemen in de analyses naar de intentie tot langer doorwerken.

Een andere factor die van invloed is op de pensioenintenties van werknemers is leeftijdsstereotypering (Boumans et al., 2008). Dit verband werd ook in het huidige onderzoek gevonden. Dit impliceert dat negatieve leeftijdsstereotypingen bijdragen aan de intentie om eerder te stoppen met werken. Vervolgonderzoek kan leeftijdsstereotypering opnemen in de analyses naar de intentie tot langer doorwerken.

Volgens Van der Heijden (2011) is kalenderleeftijd als enige criterium een slechte voorspeller van iemands *employability*. Er zijn grote verschillen in capaciteiten tussen werknemers met dezelfde kalenderleeftijd. Vervolgonderzoek kan zich naast kalenderleeftijd richten op de psychosociale beleving van leeftijd (Nauta, De Lange, & Görtz, 2010) met betrekking tot *employability*. Met de psychosociale beleving van leeftijd worden de percepties bedoeld, die mensen zelf en hun omgeving hebben van hoe oud of jong men is, en de gevolgen die dit heeft voor hun functioneren (Nauta et al., 2010). Jongere werknemers ervaren een meer open tijdsperspectief en zijn bezig met kennis en groei op de lange termijn (Van der Heijden, 2011). Oudere werknemers hebben een meer gesloten tijdsperspectief en zijn bezig met doelen op de korte termijn.

De mate van *employability* voor andere functies neemt af met leeftijd, maar de mate van *employability* voor de eigen functie neemt toe met leeftijd (Nauta et al., 2005). In verband met de breedte van het huidige onderzoek is geen onderscheid gemaakt tussen de mate van *employability* voor de eigen functie en voor andere functies. Vervolgonderzoek kan hier wel rekening mee houden. Hiervoor dient onderzocht te worden welke dimensies van *employability* betrekking hebben op de eigen functie en welke op andere functies.

Tot slot kan vervolgonderzoek de relatie tussen *locus of control* en *employability* verder onderzoeken. In vergelijking met oudere werknemers met een externe *locus of control* rapporteren oudere werknemers met een interne *locus of control* een hogere mate van

employability. Voor zover bekend is de relatie tussen *locus of control* en *employability* niet eerder onderzocht.

4.4 Praktische implicaties

Hoewel het huidige onderzoek enig inzicht verschaft in het verband tussen de *employability* van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken, is vervolgonderzoek nodig. De bevindingen bieden wel inzichten die bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van strategieën en de implementatie van interventieprogramma's om oudere werknemers langer door te laten werken. Hierbij is het van belang dat er sprake is van maatwerk, waarbij goed aangesloten wordt op de behoeften en mogelijkheden van de persoon (Van der Klink et al., 2011). De effectiviteit van deze instrumenten moet geëvalueerd worden in toekomstige onderzoeken.

De *employability* van oudere werknemers blijkt van samen te hangen met hun intentie tot langer doorwerken. Hierbij speelt de dimensie organisatiesensitiviteit een belangrijke rol. Het dient dan ook aanbeveling om de organisatiesensitiviteit van oudere werknemers te verbeteren. Strategieën en interventies dienen zich te richten op het verbeteren van de sociale competenties van werknemers om te kunnen participeren en presteren in groepen. Naast de organisatiesensitiviteit kan men zich richten op het vergroten van de beroepsexpertise en het verbeteren van de vaardigheden van oudere werknemers om te kunnen anticiperen en optimaliseren. Hiervoor kunnen strategieën ontwikkeld worden en interventies geïmplementeerd worden die gericht zijn op het vergroten van de mate van professionele kennis en vaardigheden van oudere werknemers en het verbeteren van de proactieve houding van werknemers om op een persoonlijke en creatieve manier te anticiperen op toekomstige veranderingen en hierbij te streven naar de best mogelijke resultaten.

5. LITERATUURLIJST

- Adams, G.A. & Beehr, T.A. (1998). Turnover and Retirement: a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51, 643-655.
- Andriessen, J.H.T.H. (1972). Interne of externe beheersing. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 27, 173-198.
- 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.
- Boerlijst, J.G., Van der Heijden, B.I.J.M., & Van Assen, A. (1993). *Veertig-plussers in de onderneming*. Assen, Nederland: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Boumans, N.P.G., De Jong, A.H.J., & Vanderlinden, L. (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 63(1), 64-74.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2012). *Pensioenleeftijd werknemers ruim 63 jaar*. Verkregen op 29 februari, 2012 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3557-wm.htm>
- Chiu, W.C.K., Chan, A.W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- COTAN. (2009). *Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests*. Amsterdam: NIP.
- De Graaf, S., Peeters, M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2011). De relatie tussen employability en de intentie tot langer doorwerken. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 375-391.
- De Lange, A.H., Ybema, J.F., & Schalk R. (2011). Stoppen of doorgaan? Theorie en praktijk van pensionering en langer doorwerken. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 323-341.
- Derks, W., Hovens, P., & Klinkers, L.E.M. (2006). *Structurele bevolkingsdaling. Een urgente nieuwe invalshoek voor beleidsmakers*. Raad voor Verkeer en Waterstaat en de VROMRaad, Den Haag.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? *International journal of manpower*, 21(5), 384-399.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept of employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 100-124.

- Li, C.Y. & Sung, F.C. (1999). A review of healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine*, 49, 225-229.
- Lowis, M.J., Edwards, A.C., & Burton, M. (2009). Coping with retirement: well-being, health, and religion. *The Journal of Psychology*, 143(4), 427-448.
- Nauta, A., De Lange, A.H., & Görtz, S. (2010). Lang zullen ze leven, werken en leren. Een schema voor het begrijpen en beïnvloeden van inzetbaarheid gedurende de levensloop. *Gedrag en organisatie*, 23(2), 136-157.
- Nauta, A., De Vroome, E., Cox, E., Korver, T., & Kraan, K. (2005). De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid. *Gedrag en Organisatie*, 18(6), 326-337.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B.I.J.M., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
- Nielsen, J. (1999). Employability and workability among Danish employees. *Experimental Aging Research*, 25, 393-397.
- Pinel, E.C. (1999). Stigma Consciousness: the psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 114-128.
- Pinel, E.C., Warner, L.R., & Chua, P. (2005). Getting there is only half the battle: stigma consciousness and maintaining diversity in higher education. *Journal of Social Issues*, 61, 481-506.
- Rijksoverheid (2011). *Facts & figures uitwerking pensioenakkoord*. Verkregen op 1 maart, 2012 van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/documenten-en-publicaties/circulaires/2011/06/10/facts-figures-uitwerking-pensioenakkoord.html>
- Rijksoverheid (2012a). *Senaat steunt minister Kamp: Nederlanders later met AOW*. Verkregen op 18 juli, 2012 van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/nieuws/2012/07/11/senaat-steunt-minister-kamp-nederlanders-later-met-aow.html>
- Rijksoverheid (2012b). *Opbouw Nederlandse pensioenstelsel*. Verkregen op 05 april, 2012 van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/opbouw-nederlandse-pensioenstelsel>
- Rijksoverheid (2012c). *Minister Kamp stimuleert langer doorwerken*. Verkregen op 26 juli, 2012 van <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/07/04/minister-kamp-stimuleert-langer-doorwerken.html>

- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(609), 1-28.
- Spencer-Rodgers, J., Hamilton, D.L., & Sherman, S.J. (2007). The central role of entitativity in stereotypes of social categories and task groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 369-388.
- Talaga, J.A., & Beehr, T.A. (1989). Retirement: a psychological perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 185-211.
- Taris, T.W. (1997). Reckless driving behaviour of youth: does locus of control influence perceptions of situational characteristics and driving behaviour? *Personality and Individual Differences*, 23(6), 987-995.
- Van Dalen, H. & Henkens, K. (2004). De verborgen waarde van de oudere werknemer. *Bevolking en Gezin*, 33(1), 29-60.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- Van Dam, K., Van der Vorst, J.D.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2009). Employees' intentions to retire early: a case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35, 265-289.
- Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability—and the impact of aging. *Elsevier*, 1280, 142-147.
- Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44-61.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2005). *No one has ever promised you a rose garden*. Assen: Van Gorcum.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2011). *Als het getij verloopt, verzet men de bakens*. Radboud Universiteit Nijmegen: oratie.
- Van der Klink, J.J.L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F.R.H. & Van der Wilt, G.J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 341-356.

- Windsor, T.D., Anstey, K.J., Butterworth, P., Luszcz, M.A., & Andrews, G.R. (2007). The role of perceived control in explaining depressive symptoms associated with driving cessation in a longitudinal study. *The Gerontologist, 47*(2), 215-233.
- Wrenn, K.A. & Maurer, T.J. (2004). Beliefs about older workers' learning and development behavior in relation to beliefs about malleability of skills, age-related decline, and control. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(2), 223-242.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D. & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International, 13*(2), 150-167.

6. BIJLAGEN

A. Uitnodiging

Beste familieleden, vrienden, collega's en kennissen

Ik ben momenteel bezig met mijn afstudeeronderzoek voor de studie arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht.

Gezien de aankomende verhoging van de AOW-leeftijd doe ik onderzoek naar de factoren die er aan bijdragen dat oudere werknemers (45+) door willen werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Hiervoor ben ik op zoek naar 45-plussers die mijn vragenlijst in willen vullen.

Dus ben jij een 45-plusser of ken jij een 45-plusser (denk aan je ouders, burens, ooms en tantes), die graag een steentje bij wil dragen aan wetenschappelijk onderzoek of die vragenlijsten invullen gewoon heel leuk vindt, doe dan mee aan dit onderzoek. Dit e-mailbericht verspreiden mag uiteraard ook.

Klik op onderstaande link om mee te doen aan het onderzoek:

<http://www.thesistools.com/web/?id=277203>

Heel erg bedankt!

Groetjes,

Gitte Stap

B. Meetinstrument

Inzetbaar tot aan het pensioen

Welkom en bedankt dat u wilt meedoen aan mijn onderzoek!

Gezien de aankomende verhoging van de AOW-leeftijd doe ik onderzoek naar de factoren die er aan kunnen bijdragen dat oudere werknemers (45+) door willen werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Graag wil ik benadrukken dat er geen juiste of onjuiste antwoorden zijn en dat de door u verstrekte informatie anoniem en strikt vertrouwelijk behandeld wordt.

Voor het slagen van het onderzoek is het erg belangrijk dat u alle vragen invult. Ook als u twijfelt over het antwoord, dan vraag ik u alsnog een keuze uit de gegeven mogelijkheden te maken.

Indien u voor meer dan één organisatie werkt, neem dan bij de beantwoording van de vragen de organisatie in gedachten waar u de meeste uren werkzaam bent.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten. Indien u na het invullen van de vragenlijst vragen en/of opmerkingen heeft, kunt u een e-mailbericht sturen naar Gitte Stap: gittestap@gmail.com.

Bij voorbaat dank voor het invullen!

Met vriendelijke groet,

Gitte Stap

Student arbeids- en organisatiepsychologie



Universiteit Utrecht

1.

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2.

Wat is uw leeftijd?

3.

Wat is de hoogste opleiding die u hebt afgerond?

Als uw opleiding er niet bij staat, kies dan de opleiding die er het meest op lijkt

- Lager beroepsonderwijs (bv. LBO, LEAO, LTS)
- Algemeen middelbaar onderwijs (bv. MAVO, MULO, VMBO)
- Middelbaar beroepsonderwijs (bv. MBO, MEAO, MTS)
- Algemeen voortgezet onderwijs (HAVO, VWO)
- Hoger beroepsonderwijs (bv. HBO, HEAO, HTS)
- Wetenschappelijk onderwijs (WO)
- Anders, namelijk:

4.

In welke provincie bent u woonachtig?

- Drenthe
- Flevoland
- Friesland
- Gelderland
- Groningen
- Limburg
- Noord-Brabant
- Noord-Holland
- Overijssel
- Utrecht
- Zeeland
- Zuid-Holland
- Ik woon niet in Nederland

5.

Wat is uw huidige situatie?

- Alleenstaand
- In een relatie
- Gehuwd
- Gescheiden
- Weduwe/weduwnaar
- Anders, namelijk:

6.

Wat is uw huidige beroepstoestand?

- Actief
- Voltijdstudent (ga door naar vraag 14)
- Werkloos (ga door naar vraag 14)
- Gepensioneerd (ga door naar vraag 14)
- Anders, namelijk:

7.

Wat is de aard van uw dienstverband?

- Vast dienstverband
- Tijdelijk dienstverband
- Ik heb geen arbeidscontract, ik heb een eigen bedrijf
- Anders, namelijk:

8.

Voor hoeveel uur per week heeft u een arbeidscontract?

9.

Hoeveel uren werkt u daadwerkelijk gemiddeld per week?

10.

Wat is uw huidige functie?

11.

Hoeveel jaar bent u in dienst bij uw huidige werkgever/bent u werkzaam in uw eigen bedrijf?

12.

Hoeveel mensen zijn werkzaam bij het bedrijf waar u werkt?

- 0-10 werknemers
- 10-50 werknemers
- 50-250 werknemers
- 250 of meer werknemers

13.

In welke sector van de arbeidsmarkt bent u werkzaam?

- Industrie
- Bouw
- Handel
- Horeca
- Vervoer
- Financiële instelling
- Zakelijke dienstverlening
- Communicatie
- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheid en welzijnswerk
- Cultuur en vrije tijd
- Agrarische sector
- Anders, namelijk:

14.

De onderstaande stellingen hebben betrekking op uw werksituatie.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen:

	helemaal mee oneens				helemaal mee eens	
Ik acht mezelf in staat om diepgaande kennisinhoudelijk discussies op mijn werkgebied aan te gaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was in het afgelopen jaar, over het algemeen, in staat om mijn werkzaamheden secuur en met weinig fouten uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was in het afgelopen jaar, over het algemeen, in staat om snel beslissingen ten aanzien van mijn werkzaamheden te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik acht mezelf in staat om aan te geven wanneer mijn kennis ontoereikend is voor het uitvoeren van een taak of het oplossen van een probleem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik acht mezelf in staat om op een begrijpelijke manier informatie te geven over mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben over het algemeen in staat om hoofd- en bijzaken te onderscheiden en prioriteiten te stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was in het afgelopen jaar, over het algemeen, in staat om mijn werkzaamheden zelfstandig uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik acht mezelf in staat om collega's met vragen omtrent de werkaanpak, verder te helpen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik acht mezelf in staat om de 'voors en tegens' van bepaalde keuzes omtrent werkmethoden, materialen en technieken op mijn gebied af te wegen en te beredeneren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mezelf, over het algemeen, goed in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb vertrouwen in mijn capaciteiten op mijn werkterrein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn vaardigheden zijn kwalitatief gezien van hoog niveau.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik bracht in het afgelopen jaar een groot deel van mijn werkzaamheden tot een goed einde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik heb zelf een goede dunk van de prestaties die ik in het afgelopen jaar leverde.

Ik voelde mij in het afgelopen jaar goed als ik aan het werk was.

15.

De onderstaande stellingen hebben betrekking op uw werksituatie.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen:

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens		
Ik besteed veel tijd aan verbetering van die kennis en vaardigheden die mijn werk ten goede komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik neem de verantwoordelijkheid voor het behoud van mijn arbeidsmarktwaarde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik pak de ontwikkeling van mijn minder sterke kanten systematisch aan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben er op gericht om mezelf continu te ontwikkelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik besteed bewust aandacht aan het toepassen van door mij verworven kennis en vaardigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij het formuleren van mijn loopbaandoelen houd ik rekening met de externe marktvrage.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben in het afgelopen jaar actief bezig geweest met het verkennen van aangrenzende werkgebieden om te zien waar succes geboekt zou kunnen worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb me in het afgelopen jaar bezig gehouden met de laatste ontwikkelingen op mijn werkgebied.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16.

De onderstaande stellingen hebben betrekking op uw werksituatie.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen:

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens		
Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen op mijn werkplek aan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het lijkt me moeilijk om, indien noodzakelijk, van organisatie te veranderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik pas me gemakkelijk aan ontwikkelingen binnen mijn organisatie aan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik speel over het algemeen snel in op veranderingen in mijn werkomgeving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik speel over het algemeen snel in op veranderingen in mijn sector/branche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik streef ernaar dat mijn takenpakket gevarieerd is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik sta positief tegenover veranderingen in mijn functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het prettig om met nieuwe mensen te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17.

De onderstaande stellingen hebben betrekking op uw werksituatie.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen:

	helemaal mee oneens				helemaal mee eens	
Ik ben betrokken bij het bereiken van de missie van onze organisatie/afdeling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe graag iets extra's voor mijn organisatie/afdeling bovenop datgene dat direct tot mijn verantwoordelijkheden behoort.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ondersteun de bedrijfsprocessen binnen mijn organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn werk neem ik initiatief om verantwoordelijkheden met collega's te delen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn organisatie neem ik deel aan het vormen van een gemeenschappelijke visie met betrekking tot waarden en doelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik deel mijn ervaring en kennis met anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet veel invloed uit te oefenen binnen onze organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18.

De onderstaande stellingen hebben betrekking op uw werksituatie.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen:

	helemaal mee oneens				helemaal mee eens	
Ik heb last van werkstress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk en privé leven zijn in balans.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werken, leren, en leven zijn in harmonie met elkaar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mijn werkinspanningen zijn in verhouding met wat ik er voor terug krijg.

De tijd die ik besteed aan mijn werk en loopbaanontwikkeling enerzijds, en mijn persoonlijke ontwikkeling en ontspanning anderzijds, is evenwichtig verdeeld.

Een hoge mate van betrokkenheid bij mijn werk en op het juiste moment een stapje terug doen is bij mij in evenwicht.

Na mijn werk kan ik mij over het algemeen ontspannen.

De mate waarin ik gericht ben op het bereiken van mijn eigen werkdoelen is in balans met de mate waarin ik collega's ondersteun.

De mate waarin ik gericht ben op het bereiken van mijn eigen loopbaandoelen is in balans met de mate waarin ik collega's

19.

De volgende stellingen gaan over uw pensioenintentie. Op dit moment is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar en de verwachting is dat deze vanaf 1 januari 2013 in stapjes zal worden verhoogd.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met deze stellingen:

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens		
Ik blijf aan de slag tot de voor mij geldende wettelijke pensioenleeftijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is mijn intentie om eerder te stoppen met werken dan de voor mij geldende wettelijke pensioenleeftijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is mijn intentie om aan de slag te blijven tot de voor mij geldende wettelijke pensioenleeftijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben van plan om eerder te stoppen dan de voor mij geldende wettelijke pensioenleeftijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens		
Stereotypen over oudere werknemers hebben mij niet persoonlijk beïnvloed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maak me geen zorgen dat mijn gedrag wordt gezien als stereotype gedrag van oudere werknemers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mijn gedrag wordt door anderen gezien als typisch gedrag voor oudere werknemers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oudere werknemers worden door anderen op het werk op basis van hun leeftijd beoordeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dat ik een oudere werknemer ben, beïnvloedt hoe niet-ouderen op het werk met mij omgaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik contact heb met anderen op het werk, denk ik er zelden aan dat ik een oudere werknemer ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe anderen met mij omgaan, wordt niet beïnvloed door het feit dat ik een oudere werknemer ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De meeste niet-ouderen op het werk hebben een veel grotere afkeer van oudere werknemers dan zij daadwerkelijk uiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat leidinggevenden vaak terecht beschuldigd worden van het hebben van een afkeer tegen oudere werknemers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De meeste niet-ouderen op het werk vinden het moeilijk om oudere werknemers als gelijken te zien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21.

Vink het antwoord aan dat op u van toepassing is:

helemaal mee oneens

helemaal mee eens

In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder met pensioen te kunnen gaan dan de voor u geldende wettelijke pensioenleeftijd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

22.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

helemaal mee oneens

helemaal mee eens

Over het algemeen ben ik tevreden met mijn gezondheid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn gezondheid is beter dan die van de meeste mensen van mijn leeftijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn gezondheid belemmert mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algemeen gezien is mijn gezondheid goed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

	helemaal mee oneens				helemaal mee eens	
Uiteindelijk krijg je in onze maatschappij je recht wel, als je maar volhoudt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkelijke beslissingen worden genomen door een paar mensen die de macht hebben en de gewone burger kan daar niet zoveel aan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als je werkelijk goed je best doet, dan bereik je ook altijd wat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Of je een goede baan krijgt of niet, hangt er maar helemaal vanaf of je toevallig op het juiste moment op de juiste plaats bent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ook al zou ik me veel veiliger gedragen dan ik meestal doe, de kans om een ongeluk te krijgen zal waarschijnlijk niet verminderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door hard te werken verbetert het lot van de gewone man toch niets.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Succes hebben in je studie is een kwestie van hard werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik vrij weinig invloed heb op de dingen die mij overkomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik een ongeluksdag heb, zijn mijn prestaties eigenlijk nauwelijks slechter dan anders.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De meeste ongelukken zijn het gevolg van eigen onvoorzichtigheid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me zelden het slachtoffer van de omstandigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dit is het einde van de vragenlijst. Bedankt voor uw deelname aan mijn onderzoek!