

Intern aangestuurde masterproef

# Waarom willen we vervroegd met pensioen gaan?

Empirische analyse van de determinanten van de vervroegde pensioneringswens van 50-plussers, op basis van de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe

**Ilike FAUT**

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad van  
*Master handelsingenieur*

Promotor: Marjan MAES

Academiejaar: 2014–2015

Verdedigd: juni 2015



## Samenvatting Masterproef

### WAAROM WILLEN WE VERVROEGD MET PENSIOEN GAAN?

Empirische analyse van de determinanten van de  
vervroegde pensioneringswens van 50-plussers,  
op basis van de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe

Ilike FAUT

Opleiding: Handelsingenieur

Type masterproef: Rapport

Vertrouwelijk: Neen

## Samenvatting

### 1. Probleemstelling en onderzoeksvraag

Een stijgende levensverwachting, een dalende geboortegraad en een te lage effectieve pensioenleeftijd zijn drie trends die binnen de meeste Europese landen niet onopgemerkt voorbij gaan. Deze lage effectieve pensioenleeftijd heeft ervoor gezorgd dat het gemiddelde EU-land de Lissabon- en Stockholmdoelstellingen van één werkende oudere op twee, tegen 2010, niet heeft bereikt. Bovendien bengelt België, met een tewerkstellingsgraad van slechts 39,5% bij 55-plussers, aan de staart van het Europese peloton. Dit is problematisch voor de financiële haalbaarheid van het pensioensysteem.

Hoewel we stilaan beginnen te beseffen dat we langer zullen moeten werken en hoewel we hiertoe meer om meer bereid zijn, werken we toch nog steeds niet lang genoeg. Waarom niet? Welke factoren bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten?

- Wat zijn de niet-financiële determinanten van de pensioneringswens van 50-plussers?
- Wat zijn de financiële determinanten van de pensioneringswens van 50-plussers?
- In welke mate draagt een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij tot het verschil tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd?

Deze inzichten zijn cruciaal omdat we van hieruit een draagvlak kunnen creëren voor maatregelen in functie van duurzame inzetbaarheid van 50-plussers. Concreet kan een leeftijdsbewust personeelsbeleid de motivatie ten goede komen, met als ultieme doel ouderen meer zin te geven om langer te werken. De kloof tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd moet namelijk niet alleen gedicht worden, beiden moeten ook omhoog.

### 2. Onderzoeksmethode

#### a. Verantwoording onderzoeksmethode

In deze masterproef voeren we achtereenvolgens een verkennend, beschrijvend en verklarend onderzoek uit. Ten eerste schetst een literatuuroverzicht een beeld van de onderzoeksproblematiek en de wijze waarop de belangrijkste onafhankelijke variabelen gedefinieerd worden. Bovendien leert het ons dat slechts beperkte aandacht gaat naar determinanten van de pensioneringswens, in

tegenstelling tot effectieve pensionering. Wij vullen deze leemte in de literatuur. Nadien worden in een beschrijvende analyse onder meer de bestudeerde steekproef en paarsgewijze correlaties tussen de onafhankelijke variabelen in kaart gebracht. Dit doen we enerzijds om inzicht te krijgen in onze data, anderzijds om te anticiperen op problemen zoals multicollineariteit en interactie-effecten die zich mogelijk voordoen bij het uitvoeren van de regressieanalyse. Aan de hand van binaire logistische regressies formuleren we tot slot een antwoord op onze centrale onderzoeksvraag.

#### b. Verzameling en verwerking van de gegevens

Onze data zijn afkomstig van de *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), een enquête waarin de Europese bevolking van 50 jaar en ouder centraal staat. We baseren ons voornamelijk op de bevestigingsronde in 2006-2007 (*wave 2*) en in mindere mate op deze in 2010-2011 (*wave 4*). Dit levert informatie op over 9.728 actieve 50-plussers uit vijftien Europese landen. Door de omvang en trekking van onze steekproef is haar representativiteit gewaarborgd. Als afhankelijke variabele kiezen we voor één item uit de enquête, namelijk "Wenst u graag vervroegd met pensioen te gaan?". Als onafhankelijke niet-financiële variabelen kiezen we tal van werkkenmerken die de kwaliteit van arbeid meten, en individuele kenmerken zoals onder meer gezondheid en complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner. Onze onafhankelijke financiële variabele betreft de vervangingsgraad van het eerste pensioeninkomen ten opzichte van het laatst ontvangen arbeidsinkomen. Deze rijkheid aan informatie wordt verwerkt in SPSS.

#### 3. Bevindingen en besluiten

Onze onderzoeksresultaten tonen aan dat wanneer de 50-plusser geen aanzienlijke terugval vreest van het pensioeninkomen ten opzichte van het arbeidsinkomen (een hoge vervangingsgraad), hij het liefst wil stoppen met werken. Dit suggereert dat mensen effectief rekening houden met wat ze financieel zouden moeten inleveren in geval van pensionering. Is die inlevering niet zo veel, dan willen we met pensioen gaan. Is die wel veel, dan willen we gerust nog wat langer werken. Ondanks het feit dat de drijfveer om langer te werken dus financieel van aard is, voert dit allerminst het lijstje van drijfveren aan. Een goede gezondheid en gunstige werkomstandigheden daarentegen zijn belangrijker. Hierbij kunnen we een goede gezondheid beschouwen als een noodzakelijke, maar absoluut geen voldoende voorwaarde om de 50-plusser zin te geven om langer te werken. Wat wel noodzakelijk is, is dat organisaties vorm geven aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid. In het lijstje van drijfveren staat jobtevredenheid namelijk met stip op één. Dit kunnen we concreet bereiken door twee maatregelen te treffen. Ten eerste moet de 50-plusser waardering krijgen voor het werk dat hij uitvoert. Ten tweede moet hij voldoende mogelijkheden krijgen om zijn competenties verder te ontwikkelen. Door ook op latere leeftijd opleidingen of bijscholingen te volgen, zal de 50-plusser uitdaging vinden in zijn job en zal hij ongetwijfeld overtuigd kunnen worden extra inspanningen te leveren om langer te werken. Bovendien benadrukken onze onderzoeksresultaten dat de eindeloopbaanpolitiek binnen een organisatie niet uitsluitend gericht mag zijn op uitdoven -hoewel een landingsbaan zoals halftijds tijdscrediet ook in zekere mate de bereidheid om langer te werken stimuleert- maar ook en vooral gericht moet zijn op stimulering, (her)waardering van talent en levenslang leren. Enkel op deze manier kan duurzame inzetbaarheid van de 50-plusser gegarandeerd worden.

Het feit dat de pensioneringswens in de eerste plaats niet-financieel gedreven is, is positief nieuws. Het feit dat het daarenboven de door het personeelsbeleid beïnvloedbare werkkenmerken zijn die ouderen zin geven om langer te werken, is nog positiever. Door vandaag (relatief) eenvoudige maatregelen te treffen -hoewel we blijk geven van waardering geen maatregel kunnen noemen- , kunnen we ervoor zorgen dat de 50-plusser gemiddeld maar liefst 2,5 jaar langer zal werken. In de ambitie om de effectieve pensioenleeftijd omhoog te krijgen, is dit al een belangrijke eerste stap.

Wel dient opgemerkt te worden dat we in ons onderzoek abstractie maken van de vraag naar arbeid. Wij zien pensionering namelijk als datgene dat voortvloeit uit de vraag naar vrije tijd ten opzichte van het alternatief om te blijven werken, en bijvoorbeeld niet uit een situatie met werkgelegenheidsbeperkingen. Hiermee geven we aanzet tot verder onderzoek.

Intern aangestuurde masterproef

# Waarom willen we vervroegd met pensioen gaan?

Empirische analyse van de determinanten van de vervroegde pensioneringswens van 50-plussers, op basis van de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe

**Ilike FAUT**

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad van  
*Master handelsingenieur*

Promotor: Marjan MAES

Academiejaar: 2014–2015

Verdedigd: juni 2015



## WOORD VOORAF

Als laatstejaarsstudente handelsingenieur aan de KULeuven, campus Brussel, vormt deze masterproef het eindpunt van een voor mij enorm leerrijke periode. Het onderwerp van deze masterproef betreft determinanten van de vervroegde pensioneringswens. Aanvankelijk startte ik mijn onderzoek vanuit de enorm veelzijdige problematiek van vervroegde uittrede van 50-plussers uit de arbeidsmarkt. Voor ons, Belgen, is dit een zeer actueel onderwerp. Een onderwerp dat zich tevens goed leent voor een benadering vanuit de sociale en economische invalshoek. Dit is meteen ook een belangrijke motivatie die ervoor heeft gezorgd dat mijn interesse steeds meer is aangewakkerd.

Ondanks het feit dat pensionering enorm veel onderzoeksmogelijkheden biedt, heb ik ervoor gekozen de focus te vernauwen door specifiek het standpunt van de werkende 50-plusser in te nemen. Hierbij heb ik me niet zozeer toegelegd op zijn/haar effectieve pensioneringsgedrag, maar wel gekeken naar zijn/haar preferenties. Wensen we vervroegd met pensioen te gaan? Zo ja, waarom willen we vervroegd met pensioen gaan? Het begrijpen van de werkende 50-plusser en inzicht krijgen in de redenen die achter de pensioneringswens schuilgaan, heeft belangrijke praktische implicaties. Vanuit deze inzichten kan namelijk ingezet worden op een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Concreet kan dit de jobtevredenheid en de motivatie van de werkende 50-plusser ten goede komen, met als ultieme doel ouderen meer zin te geven om langer te werken.

De afgelopen maanden hebben heel wat mensen mij gesteund en gestimuleerd. Uiteraard wil ik hierbij eerst graag mijn promotor Prof. dr. Marjan Maes bedanken voor het advies en de begeleiding bij de totstandkoming van deze masterproef. Daarnaast wil ik ook graag een speciaal woord van dank richten aan mijn ouders, familie en vrienden voor de steun die ze me gegeven hebben tijdens de afgelopen jaren.





# INHOUDSOPGAVE

LIJST MET AFKORTINGEN .....	1
LIJST MET TABELLEN EN FIGUREN.....	3
INLEIDING.....	5
HOOFDSTUK 1: FEITEN EN TRENDS INZAKE DE PENSIOENLEEFTIJD.....	7
1.1. Belgische arbeidsmarkt bekeken vanuit een Europees perspectief .....	7
1.2. Evolutie pensioenleeftijd in België.....	8
1.3. Link tussen gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd en situering masterproef .....	9
HOOFDSTUK 2: DETERMINANTEN VAN PENSIONERING IN DE NATIONALE EN INTERNATIONALE LITERATUUR..	11
2.1. Doel van de literatuurstudie .....	11
2.2. Definiëring pensionering .....	11
2.2.1. Effectieve pensionering: gewenst en ongewenst.....	11
2.2.2. Pensioneringswens .....	12
2.3. Financiële determinanten van pensionering .....	13
2.3.1. Meten van financiële determinanten.....	13
2.3.1.1. Definitie van de verschillende maatstaven .....	13
A. Maatstaf 1: replacement rate .....	13
B. Maatstaf 2: social security wealth .....	13
C. Maatstaf 3: social security accrual en impliciete belasting op arbeid .....	14
D. Maatstaf 4: peak value .....	14
E. Maatstaf 5: option value.....	14
2.3.1.2. Afwegen voor-en nadelen om tot de meest aangewezen maatstaf te komen.....	16
2.3.2. Effect van financiële determinanten op pensionering .....	17
2.3.2.1. Effect van financiële determinanten op effectieve pensionering.....	17
2.3.2.2. Effect van financiële determinanten op de pensioneringswens.....	17
2.3.3. Overzicht van financiële determinanten en het effect op pensionering .....	18
2.4. Niet- financiële determinanten van pensionering.....	19
2.4.1. Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken .....	19
2.4.1.1. Gezondheid .....	19
A. Objectieve gezondheidstoestand .....	19
B. Subjectieve gezondheidstoestand.....	20
C. Welzijn .....	20
D. Werkelijke levensverwachting .....	20
E. Subjectieve levensverwachting.....	20

2.4.1.2. Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner .....	22
2.4.1.3. Controlevariabelen .....	23
2.4.2. Meten van niet-financiële determinanten: werkkenmerken .....	24
2.4.2.1. Uitbreiding onderzoeksdomein: vier A's, motivatie en twee theoretische modellen .....	24
2.4.2.2. Overzicht van de werkkenmerken .....	27
A. Sturingsmogelijkheden .....	27
B. Taakeisen .....	27
C. Beloning .....	27
D. Sociale relaties en steun op het werk .....	27
E. Jobtevredenheid .....	27
2.4.3. Effect van niet-financiële determinanten op pensionering .....	29
2.4.3.1. Effect van niet-financiële determinanten op effectieve pensionering .....	29
A. Effect van individuele kenmerken op effectieve pensionering .....	29
B. Effect van werkkenmerken op effectieve pensionering .....	31
2.4.3.2. Effect van niet-financiële determinanten op de pensioneringswens .....	32
A. Effect van individuele kenmerken op de pensioneringswens .....	32
B. Effect van werkkenmerken op de pensioneringswens .....	33
2.4.4. Overzicht van niet-financiële determinanten en het effect op pensionering .....	34
2.5. Algemene conclusie literatuurstudie: status quaestionis .....	36
HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE .....	37
3.1. Data verzameling .....	37
3.1.1. SHARE-database .....	37
3.1.2. Meerwaarden en beperkingen SHARE-database .....	37
3.2. Data bewerking .....	38
3.2.1. Initiële dataset .....	38
3.2.2. Missing values .....	38
3.2.3. Genereren en hercoderen van variabelen .....	39
3.3. Overzicht van de variabelen .....	40
3.3.1. Afhankelijke variabele .....	40
3.3.2. Onafhankelijke variabelen .....	40
3.4. Meettechniek .....	41
3.4.1. Descriptieve analyse en regressieanalyse .....	41
3.4.2. Motivering methode: binaire logistische regressie .....	41
3.4.3. Motivering verschillende modellen .....	42

HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN .....	43
4.1. Descriptieve analyse .....	43
4.1.1. Verdeling afhankelijke variabele .....	43
4.1.2. Relaties tussen onafhankelijke variabelen onderling .....	44
4.1.2.1. Individuele kenmerken onderling .....	45
4.1.2.2. Werkkenmerken onderling .....	47
4.1.2.3. Individuele kenmerken en werkkenmerken .....	49
4.1.3. Relaties tussen onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabele .....	50
4.1.3.1. Individuele kenmerken versus pensioeringswens .....	50
4.1.3.2. Werkkenmerken versus pensioeringswens .....	51
4.1.4. Testen van theoretische modellen en hun invloed op de pensioeringswens .....	52
4.1.4.1. Job Demand - Control Model .....	52
4.1.4.2. Job Demand - Control Model versus pensioeringswens .....	54
4.1.4.3. Effort - Reward Imbalance Model .....	55
4.1.4.4. Effort - Reward Imbalance Model versus pensioeringswens .....	55
4.1.5. Conclusie descriptieve analyse .....	56
4.2. Regressieanalyse .....	57
4.2.1. Kwaliteit van de modellen .....	57
4.2.2. Controleren voor multicollineariteit en interactie .....	57
4.2.3. Resultaten logistische regressies .....	58
4.2.3.1. Resultaten niet-financiële uitgebreide model .....	59
4.2.3.2. Resultaten niet-financiële gereduceerde model .....	64
4.2.3.3. Resultaten financiële model .....	70
4.2.3.4. Resultaten gecombineerde niet-financiële en financiële model .....	71
4.3. Conclusie onderzoeksresultaten .....	74
HOOFDSTUK 5: VERSCHIL TUSSEN DE GEWENSTE EN EFFECTIEVE PENSIOENLEEF TIJD .....	75
HOOFDSTUK 6: DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN .....	77
ALGEMEEN BESLUIT .....	79
BIBLIOGRAFIE .....	81
BIJLAGEN .....	87
Bijlage 1: Overzicht van de verschillende definities van de vier A's .....	87
Bijlage 2: Keuze steekproef en imputatie van missing values .....	88
Bijlage 3: Gemiddelde bruto replacement rates .....	89
Bijlage 4: Overzichtstabel van gebruikte variabelen en frequentietabel .....	90
Bijlage 5: Overzicht van studies die de determinanten van effectieve pensioering nagaan .....	96
Bijlage 6: Overzicht van studies die de determinanten van de pensioeringswens nagaan .....	100



## LIJST MET AFKORTINGEN

AC	Social Security Accrual
AU	Oostenrijk
BE	België
BMI	Body Mass Index
CA	Canada
CASP	Control, Autonomy, Self-realisation, Pleasure
CES-D	Center for Epidemiologic Studies - Depression
CH	Zwitserland
CIP	Comptes Individuels de Pension
CY	Cyprus
CZ	Tsjechië
DE	Duitsland
DK	Denemarken
ECHP	European Community Household Panel
ELSA	English Longitudinal Study of Ageing
EM	Expectation - Maximization
ERI	Effort - Reward Imbalance
ES	Spanje
FI	Finland
FR	Frankrijk
GR	Griekenland
HLSS	Historiales Laborales de la Seguridad Social
HRS	Health and Retirement Study
HU	Hongarije
IDA	Integrated Database for Labour Market Research
IE	Ierland
IL	Israël
INASTI	Institut National d'Assurance Sociale des Travailleurs Indépendants
ISCED	International Standard Classification of Education
ISSP	International Social Survey Programme
IT	Italië
JDC	Job Demand - Control
JP	Japan
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
LWF	Longitudinal Worker File
MAR	Missing At Random
MCAR	Missing Completely At Random
NL	Nederland
NO	Noorwegen
NZ	Nieuw-Zeeland
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OV	Option Value
PDOS	Pensioendienst voor de Overheidssector
PL	Polen
PT	Portugal
PV	Peak Value
SE	Zweden
SHARE	Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
SIMPH	Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards
SL	Slovenië
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SSW	Social Security Wealth
VK	Verenigd Koninkrijk
VS	Verenigde Staten



## LIJST MET TABELLEN EN FIGUREN

Tabel 1: Meten van pensionering: effectieve pensionering en pensioneringswens .....	12
Tabel 2: Meten van financiële determinanten: financiële pensioneringsstimulansen .....	15
Tabel 3: Overzicht van financiële determinanten en het effect op pensionering .....	18
Tabel 4: Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken (gezondheid) .....	21
Tabel 5: Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken (partner) .....	22
Tabel 6: Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken (controlevariabelen) .....	23
Tabel 7: Meten van niet-financiële determinanten: werkkenmerken .....	28
Tabel 8: Overzicht van niet-financiële determinanten en hun invloed op pensionering .....	34
Tabel 9: Gebruikte correlatiemaatstaven tussen variabelen .....	44
Tabel 10: Paarsgewijze correlaties tussen onafhankelijke variabelen (gezondheidsvariabelen) .....	46
Tabel 11: Paarsgewijze correlaties tussen onafhankelijke variabelen (werkkenmerken) .....	47
Tabel 12: Paarsgewijze correlaties tussen onafhankelijke variabelen (gezondheidsvariabelen en werkkenmerken) .....	49
Tabel 13: Paarsgewijze correlaties tussen individuele kenmerken (gezondheid) en pensioneringswens .....	50
Tabel 14: Paarsgewijze correlaties tussen individuele kenmerken (controlevariabelen, partner) en pensioneringswens .....	50
Tabel 15: Paarsgewijze correlaties tussen werkkenmerken en pensioneringswens .....	51
Tabel 16: Het Job Demand - Control Model in theorie (JCQ) en in praktijk (SHARE basismodel en uitgebreide model) .....	52
Tabel 17: Empirische resultaten van het Job Demand - Control Model: vier jobprofielen, toegepast op geaggregeerd landenniveau en Vlaanderen .....	53
Tabel 18: Empirische resultaten van het Effort - Reward Imbalance Model .....	55
Tabel 19: Resultaten van het niet-financiële uitgebreide logistische model .....	59
Tabel 20: Samenstelling twee factoren gezondheid .....	65
Tabel 21: Resultaten van het niet-financiële gereduceerde logistische model: twee factoren en JDC .....	67
Tabel 22: Resultaten van het niet-financiële gereduceerde logistische model: twee factoren en ERI .....	68
Tabel 23: Resultaten van het financiële logistische model .....	70
Tabel 24: Resultaten van het niet-financiële en financiële logistische model .....	71
Tabel 25: Effectieve pensioenleeftijd en percentage van respondenten uit wave 2 die met pensioen zijn in wave 4 .....	75
Tabel 26: Definities van de vier A's die kwaliteit van arbeid meten .....	87
Tabel 27: Totstandkoming van de steekproef .....	88
Tabel 28: Imputatiemethode 1 (SHARE) .....	88
Tabel 29: Imputatiemethode 2 (Expectation-Maximization) .....	88
Tabel 30: Imputatiemethode 3 (missing values handmatig aanvullen) .....	89
Tabel 31: Overzicht van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen, codering en bijhorende frequenties .....	90
Tabel 32: Studies die de determinanten van effectieve pensionering nagaan .....	96
Tabel 33: Studies die de determinanten van de pensioneringswens nagaan .....	100

Figuur 1: Tewerkstellingsgraad 55- tot 64-jarigen, België in een Europees perspectief.....	7
Figuur 2: Evolutie gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd in België.....	8
Figuur 3: Relatie tussen gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd.....	9
Figuur 4: Causale relatie werkkenmerken, vier A's, motivatie en pensioneringswens.....	25
Figuur 5: Overzicht verschillende logistische regressies.....	42
Figuur 6: Verdeling afhankelijke variabele vervroegde pensioneringswens.....	43
Figuur 7: Interactie tussen werkomstandigheden en gezondheid.....	49
Figuur 8: Vlaamse jobprofielen, volgens uitgebreide Job Demand - Control Model.....	53
Figuur 9: Vlaamse jobprofielen, volgens Vlaamse Werkbaarheidsmonitor.....	53
Figuur 10: Relatie jobprofielen en pensioneringswens, volgens basis Job - Demand Control Model.....	54
Figuur 11: Relatie jobprofielen en pensioneringswens, volgens uitgebreide Job - Demand Control Model.....	54
Figuur 12: Relatie disbalans en pensioneringswens, volgens Effort - Reward Imbalance Model.....	55
Figuur 13: Determinanten van de pensioneringswens volgens verschillende logistische modellen.....	74
Figuur 14: Frequentieverdeling gepensioneerden in wave 4 die pensioneringswens hadden in wave 2 (jobprofielen - gezondheid).....	76
Figuur 15: Frequentieverdeling gepensioneerden in wave 4 die pensioneringswens hadden in wave 2 (disbalans - gezondheid).....	76
Figuur 16: Gebruikte gemiddelde bruto replacement rates in regressieanalyse.....	89



## INLEIDING

60,4 jaar, dit is volgens de jaarlijkse Nationale Pensioenenquête van Delta Lloyd Life (2014) de gemiddelde leeftijd waarop de Belg met pensioen wenst te gaan, een hele kloof met de wettelijke pensioenleeftijd. Zelfstandigen zijn bovendien bereid het langst te werken (tot 62,5 jaar), arbeiders hopen het vroegst met pensioen te kunnen gaan (59,1 jaar).

*“Het aantal actieve Belgen die uitkijken naar hun pensioen is sterk gestegen in vergelijking met 2012. Het is evenwel niet vanuit negatieve gevoelens dat de Belg wil stoppen met werken. Het gebrek aan een interessante job, de te hoge werkdruk en een onaangepaste job scoren relatief laag ten opzichte van de positieve stimuli. Genieten van het pensioen staat met stip op 1, rustig leven zonder tijdsdruk prijkt op nummer 2. Tijd voor familie & vrienden staat op de derde plek, gevolgd door de fysieke druk van de job.” (Delta Lloyd Life, 2013, p. 5)*

*“Als extra stimulansen om langer aan het werk te blijven, denkt de Belg vooral aan een aangepaste en flexibele job. Kortere werktijden, meer vakantie (52%) voert het lijstje van préferées aan, maar ook de job zelf kunnen inrichten (36%) en een aangepaste job (35%) vallen binnen de top 5. Een tweede belangrijke motivator is het financiële luik. Hoger pensioen krijgen haalt nipt niet de eerste plaats (51%) en ook het krijgen van een financiële incentive scoort bijzonder hoog (34%). De drijfveer om langer te werken is absoluut -al dan niet gedeeltelijk- financieel van aard.” (Delta Lloyd Life, 2013, p. 5)*

*“De Belg begint steeds meer te beseffen dat de senior werknemer misschien wel een aangepaste aanpak vereist om langer aan het werk te willen en kunnen blijven. Volgens de ondervraagden heeft slechts 10% van de werkgevers een beleid naar oudere werknemers. Nochtans is 63% van mening dat elk bedrijf een aangepast beleid zou moeten hebben. Hoewel de Belg grootse verwachtingen koestert ten aanzien van de werkgever (o.a. aangepaste en flexibele job) en de overheid (o.a. financiële stimuli) op vlak van eindeloopbaanbeleid, stelt hij zich op vlak van verloning niet soepel op.” (Delta Lloyd Life, 2013, p. 6)*

Deze drie citaten en een gewenste pensioenleeftijd in België van 60,4 jaar tonen aan dat een kloof bestaat tussen het tijdstip dat we met pensioen willen gaan en het tijdstip dat we effectief met pensioen kunnen of mogen gaan. Nochtans, de resultaten van de Nationale Pensioenenquête suggereren dat we, mits zicht op een mooi pensioenbedrag en een aangepaste en flexibele job, de Belg ongetwijfeld kunnen overtuigen extra inspanningen te leveren om langer te werken<sup>1</sup>.

Onze masterproef situeert zich rond deze drie citaten. We willen namelijk inzicht krijgen in de factoren die ervoor zorgen dat personen al dan niet vervroegd<sup>2</sup> met pensioen willen gaan (eerste citaat). Deze factoren geven indirect informatie over de aard van *incentives* -hetzij financieel, hetzij niet-financieel van aard- waarop moet ingezet worden om deze personen langer aan het werk te kunnen houden (tweede citaat). Op deze manier kunnen we een draagvlak creëren voor maatregelen in functie van langer werken, en zo de kloof tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd verkleinen. Om dit te kunnen realiseren, wordt veel verwacht van een zogenaamde duurzame inzetbaarheid van de werkende oudere en van een leeftijdsbewust personeelsbeleid (derde citaat).

We beperken ons onderzoek echter niet tot België. Volgens Blanchet en Debrand (2008) varieert het percentage werkende ouderen tussen 50 en 65 jaar dat vervroegd met pensioen wil gaan, van 31% in Nederland tot maar liefst 67% in Spanje. In België bedraagt dit 34%. Deze verschillen zijn uitnodigend om de pensioneringswens te bekijken in verscheidene OESO-landen.

---

<sup>1</sup> Met langer werken wordt in deze masterproef bedoeld: werken tot de wettelijk vastgelegde pensioenleeftijd. Dit verwijst niet naar het eventuele verschuiven van de wettelijke pensioenleeftijd.

<sup>2</sup> Met pensionering/pensioneringswens wordt in deze masterproef bedoeld: vervroegde pensionering/vervroegde pensioneringswens, aangezien pensionering in de praktijk vrijwel steeds voor de wettelijke pensioenleeftijd plaatsvindt.

“Als u aan uw huidige beroep denkt, zou u dan zo snel mogelijk met pensioen willen gaan?”. Deze vraag wordt gesteld aan de werkende 50-plusser, waarbij “ja” of “nee” als antwoord het vertrekpunt vormt van ons onderzoek. Deze masterproef heeft met andere woorden tot doel een antwoord te vinden op volgende centrale onderzoeksvraag: **Welke factoren bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten?**

De specifieke deelonderzoeksvragen en bijhorende onderzoeksdoelstellingen luiden als volgt:

1. Wat maakt dat ouderen vervroegd met pensioen willen gaan?
  - Nagaan welke definitie wordt gebruikt voor gewenste pensioenleeftijd.
  - Descriptieve statistieken die aantonen in welke mate de gewenste pensioenleeftijd aansluit op de verwachte en effectieve pensioenleeftijd.
2. Wat zijn de niet-financiële determinanten van de pensioneringswens van 50-plussers?
  - Onderzoek naar de verschillende manieren waarop niet-financiële factoren worden gemeten.
  - Onderzoek naar de niet-financiële variabelen die een significante invloed hebben op de kans dat een persoon vervroegd de arbeidsmarkt wenst te verlaten.
3. Wat zijn de financiële determinanten van de pensioneringswens van 50-plussers?
  - Onderzoek naar de verschillende manieren waarop financiële pensioneringsstimulansen worden gemeten.
  - Onderzoek naar de financiële variabelen die een significante invloed hebben op de kans dat een persoon vervroegd de arbeidsmarkt wenst te verlaten.
4. In welke mate draagt een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij tot het verschil tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd?
  - Is er een verschil tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd?
  - Wat houdt een leeftijdsbewust personeelsbeleid in?
  - Formuleren van aanbevelingen, aan de hand van de onderzoeksresultaten, zodat 50-plussers langer aan de slag willen blijven.

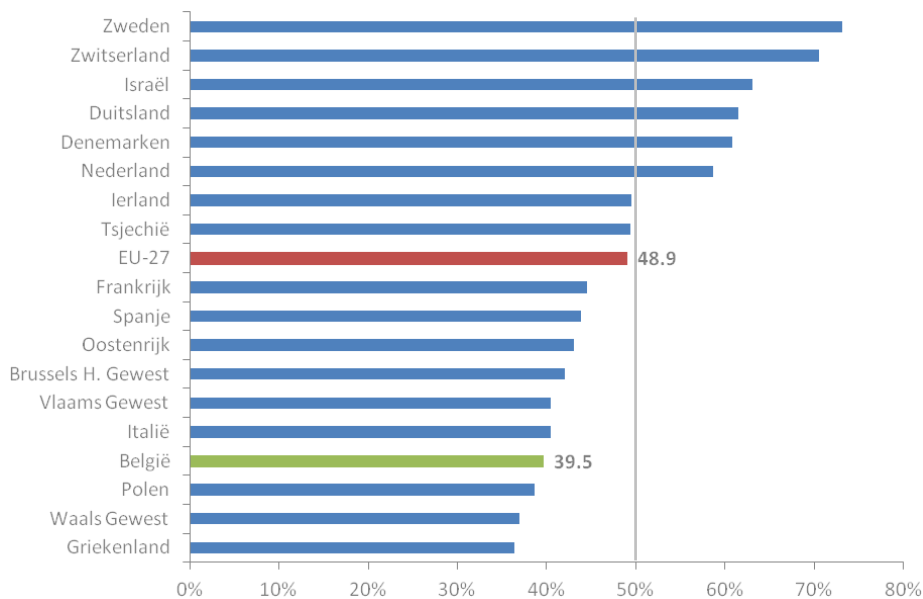
Deze masterproef bespreekt in een eerste hoofdstuk een aantal feiten en trends inzake de pensioenleeftijd. Hierbij schenken we extra aandacht aan de arbeidsmarkt en het pensioenlandschap in België. Vervolgens gaan we in het tweede hoofdstuk in de nationale en internationale literatuur op zoek naar de determinanten van pensionering. Dit literatuuroverzicht is van groot belang om te weten te komen waar we leemten in de literatuur kunnen vullen met ons eigen onderzoek, alsook om onze empirische resultaten te kunnen toetsen. Het derde hoofdstuk beschrijft de gehanteerde methodologie betreffende dataverzameling en databewerking. Hierin lichten we onder meer het proces toe hoe we van beschikbare ruwe data uit de SHARE-database tot bruikbare variabelen voor ons onderzoek komen. Bovendien wordt ingegaan op de gehanteerde meettechniek. Vervolgens stellen we in het vierde hoofdstuk onze onderzoeksresultaten voor, zowel aan de hand van een descriptieve analyse als aan de hand van een regressieanalyse. De descriptieve analyse wordt uitgevoerd ter voorbereiding en heeft onder meer tot doel een eerste inzicht te krijgen in onze data. De regressieanalyse zal vervolgens een antwoord bieden op onze centrale onderzoeksvraag. In een vijfde, kort hoofdstuk nemen we onze respondenten mee doorheen de tijd en kijken we wat met hen is gebeurd een aantal jaren later. Heeft een pensioneringswens effectief geleid tot het verlaten van de arbeidsmarkt? Op deze manier kunnen we het verschil tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd verklaren. Daarna volgt in een laatste hoofdstuk een discussie waarbij we maatregelen voorstellen om tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen, met als ultieme doel 50-plussers meer zin te geven om langer te werken. Bovendien worden meerwaarden en beperkingen van ons onderzoek in de verf gezet en geven we aanzet tot verder onderzoek. We sluiten onze masterproef af met een algemeen besluit.

# HOOFDSTUK 1: FEITEN EN TRENDS INZAKE DE PENSIOENLEEFTIJD

In dit eerste hoofdstuk worden een aantal feiten en trends aangehaald die merkbaar zijn op de Belgische arbeidsmarkt. Vervolgens bespreken we aan de hand van beschrijvende statistieken in welke mate de gewenste pensioenleeftijd aansluit op de verwachte en op de effectieve pensioenleeftijd. Sectie 1.3. geeft tot slot de link tussen deze drie weer, alsook waar onze masterproef zich exact situeert. In dit hoofdstuk focussen we voornamelijk op België maar bekijken we de situatie vanuit een Europees perspectief.

## 1.1. Belgische arbeidsmarkt bekeken vanuit een Europees perspectief

Een stijgende levensverwachting en een dalende geboortegrade zijn langetermijntrends die binnen de meeste Europese landen niet onopgemerkt voorbij gaan. Het is reeds zichtbaar dat deze veranderingen in demografische samenstelling een zeer sterke impact hebben op de financiële haalbaarheid van het pensioensysteem. Naast deze demografische ontwikkelingen, zijn de laatste decennia ook relatief grote gedragswijzigingen van werkende ouderen op de arbeidsmarkt merkbaar (Eurostat, n.d.; Jousten & Lefebvre, 2013). België is hierin geen uitzondering. Zo bengelt België, met een tewerkstellingsgraad van 39,5% bij 55-plussers, aan de staart van het Europese peloton (figuur 1), en dat ondanks een sterke stijging sinds de jaren 2000. De stijging van het aandeel werkende ouderen is voornamelijk een gevolg van de recente instroom van vrouwen, die steeds langer actief blijven op de arbeidsmarkt. Toch kan deze positieve ontwikkeling niet verhinderen dat de Lissabon- en Stockholm doelstellingen<sup>3</sup> van 50% tewerkstelling bij 55-plussers, tegen 2010, niet werden gehaald. Bij gelijkblijvend beleid zal België diezelfde doelstelling, die in het Pact 2020 werd overgenomen, ook in 2020 niet halen (Jousten & Lefebvre, 2013). Ter vergelijking: in Duitsland, Nederland en de meeste Scandinavische landen werkt nu al meer dan 60% van de 55-plussers, met Zweden als koploper.



Noot. Enkel de landen uit onze steekproef worden weergegeven. Bron: Eigen figuur, gebaseerd op database OESO (2012a).

**Figuur 1: Tewerkstellingsgraad 55- tot 64-jarigen, België in een Europees perspectief**

<sup>3</sup> Dit waren doelstellingen van de EU-27 om tegen 2010 de meest dynamische, competitieve kenniseconomie ter wereld te worden. Hierbij doelde de Lissabonstrategie onder meer op een stijging van de algemene tewerkstelling, waarbij de Stockholmstrategie een extra doel van 50% tewerkstelling bij de 55- tot 64-jarigen naar voren schoof. De Europese 2020 Strategie stelt gelijkaardige doelen maar geeft meer ruimte aan nationale strategieën om deze te bereiken.

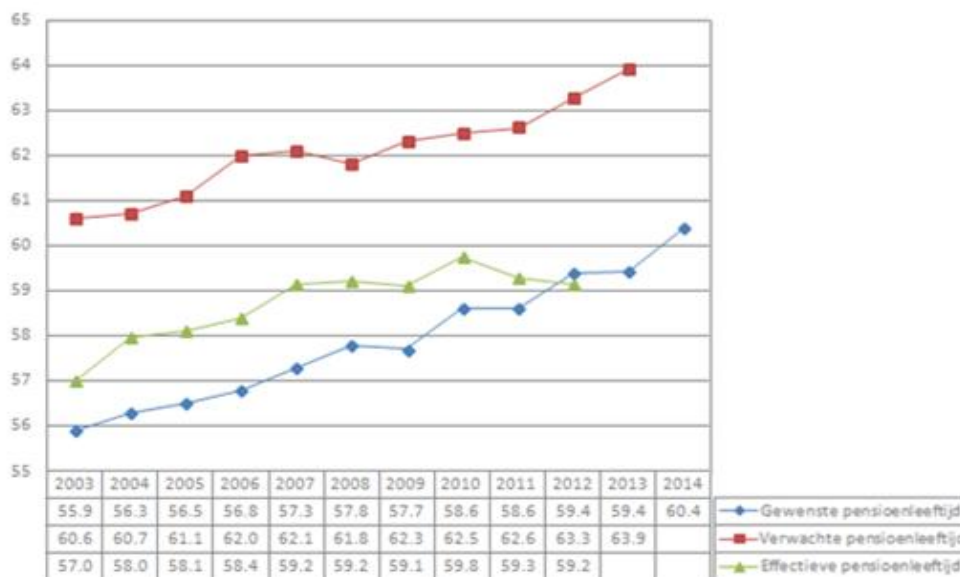
## 1.2. Evolutie pensioenleeftijd in België

Aangezien uit voorgaande sectie blijkt dat de oudere Belg, vergeleken met andere Europese landen, het niet zo goed doet in termen van tewerkstelling, is het interessant om het Belgische pensioenlandschap van naderbij te bekijken. We willen hierbij opmerken dat niet in detail wordt ingegaan op de pensioenwetgeving, noch op de Belgische, noch op deze van overige Europese landen. Deze inzichten zijn namelijk niet noodzakelijk om een antwoord te vinden op onze onderzoeksvraag. Wat wel belangrijk is in kader van ons onderzoek is niet zozeer de wettelijke pensioenleeftijd (die momenteel in België en de meeste Europese landen 65 jaar bedraagt), maar vooral de gewenste pensioenleeftijd (OESO, 2012b; RVP, 2015).

Figuur 2 toont aan in welke mate deze gewenste pensioenleeftijd aansluit op de verwachte en effectieve, en hoe deze evolueren doorheen de tijd. Er wordt met andere woorden antwoord gegeven op drie vragen:

- Op welke leeftijd wil de Belg met pensioen gaan? (blauwe grafiek)
- Op welke leeftijd verwacht de Belg met pensioen te gaan? (rode grafiek)
- Op welke leeftijd gaat de Belg effectief met pensioen? (groene grafiek)

Hoe pensionering exact gedefinieerd wordt in de literatuur, wordt in volgend hoofdstuk weergegeven. Op figuur 2 merken we alvast een gelijkaardige, stijgende trend op in zowel de **gewenste pensioenleeftijd** als in de **verwachte pensioenleeftijd**. Hierbij is de gewenste pensioenleeftijd steeds vier à vijf jaar lager dan de verwachte. Hoewel altijd een kloof zal blijven bestaan tussen deze twee, zien we in de loop der jaren een duidelijke evolutie in het verwachtingspatroon van de werkende Belg. In 2013 verwachtte de doorsnee Belg bijvoorbeeld te moeten werken tot zijn 64<sup>e</sup>, terwijl hij tien jaar eerder op 61 jaar dacht te kunnen uitstappen. Gezien de stijging in gewenste en verwachte pensioenleeftijd, suggereren we dat niet alleen het besef dat men langer zal moeten werken langzaam doorsijpelt, maar dat men bovendien steeds langer wil werken. Ondanks deze positieve evolutie, zien we een trend in de **effectieve pensioenleeftijd** die, met het oog op de financiële haalbaarheid van het pensioensysteem, minder positief is. Sinds 2010 treedt de Belg namelijk steeds vroeger uit, en deze effectieve pensioenleeftijd is bovendien al ongeveer 3 jaar lager dan gemiddeld in de OESO-landen (OESO, 2012b). Wanneer deze trend zich blijft voortzetten, komen we in een situatie terecht waarin men langer wil werken, maar toch niet langer werkt (zoals in 2012 reeds zichtbaar). Dit kunnen we mogelijk toeschrijven aan het feit dat de effectieve pensioenleeftijd op de grafiek geen rekening houdt met het feit dat men gewenst/vrijwillig, dan wel ongewenst/onvrijwillig uittreedt. Daar men wel langer wil werken maar toch niet langer werkt, suggereren we dat de daling in effectieve pensioenleeftijd voornamelijk te wijten is aan ongewenste uitrede.



**Noot.** Voor de lege velden is nog geen data beschikbaar. **Bron:** Eigen figuur, gebaseerd op database OESO (2012b), Nationale Pensioenquêtes Delta Lloyd Life (2013, 2014) en SD Worx (2014).

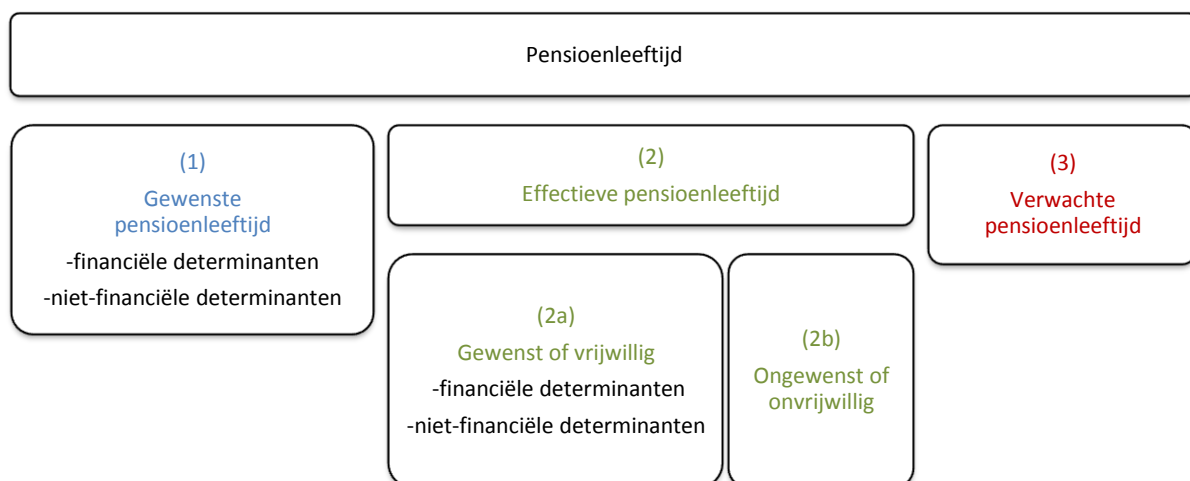
**Figuur 2: Evolutie gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd in België**

### 1.3. Link tussen gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd en situering masterproef

Figuur 3 geeft schematisch de relatie weer tussen de gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd. Deze drie onderzoeksdomeinen komen overeen met respectievelijk de blauwe, rode en groene grafiek uit vorige sectie. Daar waar figuur 2 geen onderscheid maakt tussen effectieve pensionering die gewenst of ongewenst is, doen wij dit wel. Het onderscheid tussen beide vormen is relevant aangezien ze complementair zijn. Wanneer namelijk een wens om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten bestaat en men vervolgens effectief met pensioen zou gaan, kunnen we spreken over effectieve gewenste pensionering. Wanneer daarentegen geen wens om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten bestaat en men vervolgens toch effectief met pensioen zou gaan, kunnen we spreken over effectieve ongewenste pensionering.

In onze masterproef wordt onderzoek gevoerd naar de pensioneringswens, eerder dan naar effectieve gewenste pensionering op zich. Zoals vermeld bestaat echter een zekere overlap tussen beiden. Financiële en niet-financiële determinanten die namelijk een bepalende rol spelen in effectieve gewenste pensionering, kunnen eveneens bepalend zijn in de pensioneringswens. Bovendien blijkt uit onderzoek dat de gewenste pensioenleeftijd één van de beste voorspellers is van de effectieve (Schreurs, De Cuyper, Emmerik, Notelaers & De Witte, 2011). Daarom is het belangrijk om in volgend hoofdstuk niet enkel een overzicht te geven van de literatuur die betrekking heeft op de pensioneringswens, maar ook van die inzake effectieve gewenste pensionering. Dergelijk overzicht verschaft meer informatie over onder meer de onafhankelijke variabelen die zullen gebruikt worden in onze studie, alsook over de verschillende manieren om deze variabelen te meten. Methodologisch gezien maakt het namelijk geen verschil uit of de afhankelijke variabele nu effectieve gewenste pensionering of pensioneringswens is, de maatstaven zijn voor beiden gelijk.

We kunnen concluderen dat onze masterproef zich dus voornamelijk situeert rond de gewenste pensioenleeftijd (1 op figuur 3) en door de overlap bijgevolg ook deels rond de effectieve pensioenleeftijd, die gewenst is (2a op figuur 3). Tot slot geeft de derde tak de verwachte pensioenleeftijd weer (3 op figuur 3). Hier houden we eveneens -weliswaar zeer beperkt- rekening mee aangezien dit een mogelijke determinant is van de pensioneringswens. Verwachtingen kunnen namelijk nauw samenhangen met wensen. In die zin bekijken we de verwachte pensioenleeftijd als een onafhankelijke variabele, daar waar de gewenste en effectieve pensioenleeftijd bekeken worden als afhankelijke variabelen.



Figuur 3: Relatie tussen gewenste, verwachte en effectieve pensioenleeftijd



# HOOFDSTUK 2: DETERMINANTEN VAN PENSIONERING IN DE NATIONALE EN INTERNATIONALE LITERATUUR

## 2.1. Doel van de literatuurstudie

Om een antwoord te vinden op onze centrale onderzoeksvraag “Welke factoren bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten?”, vertrekken we vanuit de bestaande nationale en internationale literatuur. Deze literatuurstudie bestaat uit verschillende luiken.

Ten eerste definiëren we in sectie 2.2. wat verstaan wordt onder een pensioneringswens en leggen bovendien de link met de literatuur inzake effectieve pensionering. Ten tweede is de definiëring van de gebruikte onafhankelijke variabelen zeer belangrijk omdat dit mogelijk gelijkenissen en tegenstrijdigheden in de onderzoeksresultaten kan verklaren. Ten derde vatten we deze resultaten samen. Sectie 2.3. gaat hierbij dieper in op de financiële determinanten, sectie 2.4. op de niet-financiële determinanten. We geven in bijlagen 5 en 6 bovendien een globaal overzicht van de belangrijkste studies die de determinanten van effectieve pensionering en van de pensioneringwens nagaan. Voorts wordt in deze tabellen ook een beschrijving gegeven van de gebruikte onderzoeksmethoden en data, elk met hun specifieke meerwaarden en beperkingen. Tot slot vatten we in sectie 2.5. kort samen wat de stand van zaken is binnen dit onderzoeksdomein, tonen we aan waar ruimte is voor nieuw onderzoek en hoe deze masterproef toegevoegde waarde kan bieden.

## 2.2. Definiëring pensionering

### 2.2.1. Effectieve pensionering: gewenst en ongewenst

Wanneer is iemand op pensioen en vanaf wanneer kunnen we spreken over een vervroegd pensioen? De OESO (1995) maakt onderscheid tussen drie definities van pensionering: 1) het niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt, onafhankelijk van het al dan niet ontvangen van een pensioenuitkering. Dit betekent dat de persoon ooit betaald werk heeft gedaan; 2) het ontvangen van een publiek of privaat ouderdomspensioen, onafhankelijk van de huidige werkstatus; 3) het hebben van een zelf gepercipieerde status van pensionering, onafhankelijk van de werkstatus en onafhankelijk van het al dan niet ontvangen van een pensioenuitkering.

In elk van deze definities is pensionering vervroegd wanneer de pensionering plaatsvindt alvorens de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt (Schils, 2008). Zoals tabel 1 weergeeft, definiëren onderzoekers effectieve pensionering vaak aan de hand van één van bovenstaande definities of aan de hand van een combinatie. Anderen maken dan weer onderscheid tussen verschillende uitredepaden. Zo wordt, net als in figuur 3, effectieve pensionering die gewenst/vrijwillig is (bijvoorbeeld brugpensioen) onderscheiden van effectieve pensionering die ongewenst/onvrijwillig is (bijvoorbeeld ouderenwerkloosheid en arbeidsongeschiktheid).

We wensen op te merken dat we in ons literatuuroverzicht van de determinanten van effectieve pensionering abstractie maken van de vraag naar arbeid. We bekijken pensionering uitsluitend vanuit het arbeidsaanbod en nemen met andere woorden het standpunt van de werkende 50-plusser in. Hierbij gaat het dus om pensionering die voortvloeit uit de vraag naar vrije tijd ten opzichte van het alternatief om te blijven werken, en niet als datgene dat bijvoorbeeld voortvloeit uit een situatie met werkgelegenheidsbeperkingen. De reden hiervoor is dat ons onderzoek peilt naar de determinanten van pensionering in de mate dat het gaat over mogelijke determinanten van pensionering die gewenst is.

## 2.2.2. Pensioneringswens

Net als pensionering wordt ook de pensioneringswens op verschillende manieren gemeten. Tabel 1 geeft een overzicht. Dit is belangrijk omdat het de afhankelijke variabele in onze studie betreft. De pensioneringswens kan als een binaire, ordinale of schaalvariabele worden beschouwd. De binaire variabele wordt gekozen in studies die gebruik maken van de *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE) aangezien in deze vragenlijst expliciet wordt gepeild naar het al dan niet bestaan van een pensioneringswens. Andere onderzoekers peilen eveneens naar de intenties om vervroegd uit te treden, maar gebruiken hiervoor een schaalvariabele, waarbij hogere waarden een sterkere pensioneringswens uitdrukken. Tot slot kan ook de exacte gewenste pensioenleeftijd worden nagegaan. Elk van deze drie keuzes brengt voor-en nadelen met zich mee. Het methodologiehoofdstuk diept deze afweging verder uit.

Maatstaf	Definitie	Onderzoek
<b>Effectieve pensionering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OESO definitie 1</li> </ul>	Siegrist & Wahrendorf (2011), Boldrin, Jimenez- Martin & Peracchi (2004)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>OESO definitie 2</li> </ul>	Baker, Grüber & Milligan (2004), Bingley, Gupta & Pedersen (2004)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>OESO definitie 3</li> </ul>	Van Solinge & Henkens, 1999; Hospido & Zamarro (2014)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>OESO combinatie definitie 1 en 3: Niet meer actief op de arbeidsmarkt (nog voor men de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt), onafhankelijk van het al dan niet ontvangen van een pensioenuitkering, of zelf gepercipieerde status van pensionering, onafhankelijk van de werkstatus en onafhankelijk van het al dan niet ontvangen van een pensioenuitkering</li> <li>Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)</li> <li>Arbeidsongeschiktheid / invaliditeit</li> <li>Ouderenwerkloosheid</li> </ul>	Dorn & Sousa-Poza (2007), Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009), Smith (2006)  Jousten & Lefebvre (2013), Desmet, Jousten & Perelman (2005), Dellis, Desmet, Jousten & Perelman (2004), Siegrist & Wahrendorf (2011), Robroek, Schuring, Croezen, Stattin & Burdoff (2013)
<b>Pensioneringswens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Binaire variabele: "Wil u graag vervroegd met pensioen gaan?" ja (=1) of nee (=0)</li> </ul>	Siegrist, Wahrendorf, von dem Knesebeck, Jürges & Börsch-Supan (2007), Blanchet & Debrand (2008)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaalvariabele: <ul style="list-style-type: none"> <li>schaal van 1-10: zwakke (=1) tot sterke pensioneringswens (=10)</li> <li>→Aggregatie en lineaire transformatie van <ol style="list-style-type: none"> <li>de intentie hebben om te stoppen met werken voor 65 jaar</li> <li>de intentie hebben om door te werken na 61 jaar</li> <li>de leeftijd waarop men plant te stoppen met werken</li> </ol> </li> <li>schaal van 1-5: helemaal geen (=0) tot helemaal wel (=5) intentie hebben om te stoppen met werken voor de leeftijd van 65 jaar</li> </ul> </li> </ul>	Henkens (1999), Van Solinge & Henkens (2009)  Schreurs et al. (2011)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordinale variabele: <ul style="list-style-type: none"> <li>gewenste pensioenleeftijd (&lt;63, 63, 64, 65, &gt;65)</li> <li>gewenste pensioenleeftijd (&lt;62, 62-64, 65)</li> </ul> </li> </ul>	Kautonen, Hytti, Bögenhold en Heinonen (2012) Sejbaek, Nexø en Borg (2012)

Tabel 1: Meten van pensionering: effectieve pensionering en pensioneringswens



## 2.3. Financiële determinanten van pensioenering

Om na te gaan welke factoren bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten, focussen we ons eerst op de financiële. We geven in sectie 2.3.1. een overzicht van deze verschillende determinanten en de manieren waarop ze gemeten kunnen worden. Sectie 2.3.2. geeft vervolgens hun respectievelijke invloed weer op zowel effectieve pensioenering als op de pensioeringswens. Tabel 3 synthetiseert deze resultaten.

### 2.3.1. Meten van financiële determinanten

Onder financiële determinanten (of financiële pensioeringsstimulansen) verstaan we institutionele of monetaire factoren zoals bijvoorbeeld het rustpensioenstelsel en sociale zekerheidsstelsel voor ouderen in het betrokken land. Deze kunnen gemeten worden aan de hand van een aantal maatstaven (tabel 2). Ideaal gesproken moet hun impact geëvalueerd worden op microniveau. Hiervoor is echter gedetailleerde kennis van de pensioenstelsels in de verschillende landen en informatie over de individuele carrièrepaden vereist. Studies opteren daarom meestal voor een andere aanpak en baseren zich niet op financiële microdata maar op data op mesoniveau. Op basis hiervan construeerden onder meer Duval (2003) en Queisser, Whitehouse en Whiteford (2007) verschillende indicatoren van financiële pensioeringsstimulansen voor verschillende werkende profielen in alle OESO-landen. De eerste indicator of maatstaf is de *replacement rate* (RR), de tweede is de *social security wealth* (SSW), die bovendien rekening houdt met de toekomst. Drie volgende maatstaven die gebaseerd zijn op de SSW, zijn de *social security accrual* (AC) en bijhorende impliciete belasting op arbeid (itax), en de *peak value* (PV). Tot slot maken sommige studies gebruik van het meer geavanceerde *option value* (OV) model. In wat volgt overlopen we deze maatstaven en de manieren waarop ze geconstrueerd worden.

#### 2.3.1.1. Definitie van de verschillende maatstaven

##### A. Maatstaf 1: replacement rate

Eenvoudig gesteld is de replacement rate (RR) of vervangingsgraad de verhouding van de eerste pensioenuitkering ten opzichte van het laatst ontvangen loon. De RR van iemand die in het jaar  $r$  met pensioen gaat, wordt gemeten als volgt:

$$RR_r = \frac{b_r}{y_{r-1}}$$

waarbij

$r$	het jaar dat de persoon effectief met pensioen gaat
$b_r$	het (verwachte) pensioeninkomen in jaar $r$
$y_{r-1}$	het (verwachte) arbeidsinkomen verdiend het jaar voorafgaand aan $r$

Het houdt dus zowel rekening met het arbeidsinkomen als met het pensioeninkomen. Sommige studies kiezen bij constructie van de maatstaf voor een netto RR, waarbij daarenboven rekening wordt gehouden met de belasting van deze inkomens (Blöndal & Scarpetta, 1999; Duval, 2003).

##### B. Maatstaf 2: social security wealth

De *social security wealth* (SSW) is de huidige verdisconteerde waarde van de som van alle toekomstige pensioen- of sociale zekerheidsuitkeringen (Gustman, Mitchell, Samwick & Steinmeier, 1997). Hier wordt dus uitsluitend rekening gehouden met het zogenaamde pensioenvermogen (Coile & Gruber, 2001). De SSW van iemand die in het jaar  $r$  met pensioen gaat, gezien vanuit  $t$ , wordt gemeten als volgt:

$$SSW_t^r = \sum_{s=r}^{\infty} \beta^{s-t} a_s (b_s(r))$$

waarbij

$t$	het eerste jaar dat de persoon met pensioen kan gaan
$s$	toekomstig jaar vanaf $t$ of $r$
$\beta$	disconteringsfactor = $\frac{1}{1 + \text{disconteringsvoet}}$
$a_s$	de kans dat iemand die in jaar $t$ nog leeft, zal overleven tot $s$
$b_s(r)$	het (verwachte) pensioeninkomen in jaar $s$ als de persoon in jaar $r$ met pensioen gaat

### C. Maatstaf 3: social security accrual en impliciete belasting op arbeid

De *social security accrual*, meestal *accrual* (AC) genoemd, is de verandering in de SSW die men verwacht door één bijkomend jaar te werken (Coile & Grüber, 2001). Het is een maatstaf die slechts één jaar vooruitkijkt en enkel rekening houdt met het pensioeninkomen, niet met het arbeidsinkomen. De AC wordt weergegeven als volgt:

$$AC_r = \Delta SSW_r^t = SSW_{r+1}^t - SSW_r^t$$

Een variant op de AC is de impliciete belasting op arbeid (itax). De itax is gelijkaardig in die zin dat het een relatieve in plaats van absolute verandering bekijkt. Het is namelijk de AC van één extra jaar werken gedeeld door het netto arbeidsinkomen in dat jaar. Indien deze verhouding groter is dan nul, spreken we over een subsidie op arbeid, wat een stimulans is om verder te werken aangezien het toekomstig pensioenvermogen dan stijgt door een extra jaar te werken. Indien deze verhouding daarentegen kleiner is dan nul, spreken we over een impliciete belasting op arbeid, wat een stimulans is om de arbeidsmarkt te verlaten (Duval, 2003). Een subsidie op arbeid komt met andere woorden overeen met een positieve AC. Een impliciete belasting op arbeid komt op haar beurt overeen met een negatieve AC.

### D. Maatstaf 4: peak value

De *peak value* (PV) is het verschil tussen de SSW op zijn piek en de SSW vandaag en identificeert op die manier de leeftijd die de grootste verdisconteerde waarde voor de pensioen- of sociale zekerheidsuitkeringen oplevert (Coile & Grüber, 2001; Grüber & Wise, 2002).

### E. Maatstaf 5: option value

Vorige maatstaven hebben gemeen dat het louter financiële maatstaven zijn die geen rekening houden met het eventuele nut of belang dat iemand hecht aan vrije tijd. Wanneer men echter rekening wil houden met het volledige patroon van toekomstige inkomensstromen en het nut dat daarmee samenhangt, maakt men gebruik van het *option value* (OV) model. De kerngedachte van de door Stock en Wise (1990) ontwikkelde OV-benadering van pensioenen is dat een persoon het gezamenlijke nut van vrije tijd (pensioen) en van consumptie (hoger inkomen door werk) tracht te maximaliseren. Dit gebeurt niet door alternatieve opbrengsten (arbeids- of pensioeninkomen) op de korte termijn met elkaar te vergelijken, maar wel door het verwachte nut van de volledige stroom van toekomstige uitkeringen en lonen in aanmerking te nemen. Op een bepaalde leeftijd vergelijkt een persoon dus het verwachte toekomstige nut van onmiddellijk met pensioen gaan (de eerste optie) met het verwachte toekomstige nut van het pensioen uitstellen (de tweede optie). Dit model geeft met andere woorden het verwachte huidige verdisconteerde nut weer van alle toekomstige inkomensstromen voor de mogelijke pensioenleeftijden, en meet vervolgens het nut van pensionering vandaag tegenover het nut op het optimale tijdstip (Stock & Wise, 1990a; Stock & Wise, 1990b).

Stel dat  $t$  het eerste jaar is dat iemand met pensioen kan gaan en  $r$  (met  $r \geq t$ ) het eerste jaar dat hij/zij daadwerkelijk met pensioen gaat. Op tijdstip  $t$  kan de persoon dus met pensioen gaan ( $r=t$ ) of blijven werken ( $r>t$ ). De stroom aan toekomstig nut wordt dan beschreven in volgende nutsfunctie (Dekkers, 2005):

$$V_t(r) = \sum_{s=t}^{r-1} \beta^{s-t} a_s U_y(y_s) + \sum_{s=r}^{\infty} \beta^{s-t} a_s U_b(b_s(r))$$

waarbij

$U_y$  het nut van arbeidsinkomen

$U_b$  het nut van pensioeninkomen

$y_s$  het (verwachte) arbeidsinkomen verdiend in jaar  $s$

Stel  $r^*$  het jaar waarop het nut  $V_t(r^*)$  maximaal is ( $r^*$  is de optimale pensioenleeftijd als het ware), dan geldt voor elk jaar  $r^* \neq t$  dat de zogenaamde option value  $OV_t(r^*)$ :

$$OV_t(r^*) = V_t(r^*) - V_t(t)$$

groter is dan nul. De persoon zal vanuit  $t$  dus doorgaan met werken zolang  $OV_t(r^*) > 0$ . Is dat niet zo op tijdstip  $r^*$ , dan is er geen extra nut te behalen door te blijven werken, en zal hij/zij dus met pensioen gaan.

Maatstaf	Definitie	Onderzoek
<b>Replacement rate (RR)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruto RR bij het verlaten van de arbeidsmarkt op 60 jaar, berekend in elk land voor individuen (M en V) die 0.5, 0.75, 1, 1.5, 2 en 2.5 keer het gemiddelde inkomen in het respectievelijke land verdienen (OESO)<sup>a</sup></li> </ul>	Blanchet & Debrand (2008), Queisser et al. (2007)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemiddelde bruto RR (over de komende 5 jaar) bij het verlaten van de arbeidsmarkt op 55, 60 of 65 jaar. Waarden zijn gemiddelden over zes verschillende scenario's<sup>b</sup></li> </ul>	Duval (2003)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemiddelde bruto RR op 60 jaar, zoals berekend door Duval</li> <li>• Gegevens over lonen beschikbaar bij de administratie van bedrijven (continue variabele tussen 68.8 en 96)</li> </ul>	Fischer & Sousa-Poza (2006), Dorn & Sousa-Poza (2007), Fischer & Sousa-Poza (2009) Henkens (1999)
<b>Social security wealth (SSW)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SSW bij het verlaten van de arbeidsmarkt op 60 jaar, berekend in elk land voor individuen (M en V) die 0.5, 0.75, 1, 1.5, 2 en 2.5 keer het gemiddelde inkomen in het respectievelijke land verdienen (OESO)<sup>a</sup></li> </ul>	Blanchet & Debrand (2008), Queisser et al. (2007)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewogen SSW<sup>d</sup></li> </ul>	Dellis et al. (2004), Grüber & Wise (2002), Desmet et al. (2005), Boldrin et al. (2004), Bigley et al. (2004)
<b>Accrual (AC)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variatie van SSW tussen 60 en 65 jaar, berekend voor individuen (alleen M) die 0.5, 1 en 2 keer het gemiddelde inkomen in het respectievelijke land verdienen (OESO)<sup>a</sup></li> </ul>	Blanchet & Debrand (2008), Queisser et al. (2007)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschil tussen gewogen SSW morgen en gewogen SSW vandaag<sup>d</sup></li> </ul>	Grüber & Wise (2002), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004), Boldrin et al. (2004), Bigley (2004)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geaccumuleerde vermindering in AC wanneer men pensioen uitstelt van 55 tot 65 jaar<sup>c</sup></li> </ul>	Blöndal & Scarpetta (1999), Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009), Auer & Fortuny (2000), Dorn & Sousa-Poza (2007)
<b>Impliciete taks (itax)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemiddelde bruto itax op 5 jaar doorwerken, op 55, 60 en 65 jaar<sup>c</sup></li> </ul>	Duval (2003)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemiddelde bruto itax op 60 jaar, zoals berekend door Duval</li> </ul>	Fischer & Sousa-Poza (2009)
<b>Peak Value (PV)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschil tussen gewogen SSW piek en gewogen SSW vandaag<sup>d</sup></li> </ul>	Grüber & Wise (2002), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004), Boldrin et al. (2004), Bigley et al. (2004)
<b>Option Value (OV)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Option Value Model</li> </ul>	Stock & Wise (1990), Dellis et al. (2004)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewogen Option Value Model<sup>d</sup></li> </ul>	Jousten & Lefebvre (2013), Grüber & Wise (2002), Boldrin et al. (2004), Bigley et al. (2004), Desmet et al. (2005)

**NOOT.** (a) Individuen worden gepositioneerd binnen de inkomensschaal van hun land en krijgen de financiële pensioneringsstimulansen maatstaf van de OESO toegewezen van diegene die het dichtst in de buurt van hun inkomen ligt. (b) Replacement rates zijn berekend en uitgemiddeld over zes verschillende scenario's (drie mogelijke inkomensniveaus en twee mogelijkheden wat betreft burgerlijke staat), onder de assumptie dat de werkende de arbeidsmarkt betreedt op 20-jarige leeftijd en een ononderbroken fulltime carrière heeft in de private sector. (c) Berekend voor individuen met een gemiddeld loon. (d) Eenvoudig gesteld zijn de wegingsfactoren de kansen dat een persoon in aanmerking komt voor de verschillende uitredemogelijkheden (sectie 2.2.1.).

**Tabel 2: Meten van financiële determinanten: financiële pensioneringsstimulansen**

### 2.3.1.2. Afwegen voor-en nadelen om tot de meest aangewezen maatstaf te komen

De **RR** is een vrij intuïtieve en eenvoudige maatstaf maar draagt een aantal beperkingen met zich mee. Zo houdt het, in tegenstelling tot de andere maatstaven, geen rekening met de levensverwachting. Bovendien meet het enkel het verwachte pensioeninkomen in het jaar van pensionering en maakt dus abstractie van toekomstige uitkeringsstromen. We kunnen daarom spreken van een maatstaf met een statisch karakter (Blöndal & Scarpetta, 1997). Bovendien is het onderscheid tussen het substitutie- en vermogenseffect niet te identificeren. De RR meet namelijk zowel een substitutie-effect (de mogelijkheid om een pensioen op te nemen en daardoor van meer vrije tijd te kunnen genieten) als een vermogenseffect (het feit dat een jaar langer werken leidt tot de verwerving van een hoger jaarlijks pensioenrecht), waardoor beide effecten zich als het ware neutraliseren. Hierdoor bestaat de kans dat de RR bij het schatten van regressievergelijkingen geen significante resultaten oplevert. Ondanks deze beperkingen kent de RR ook een zeer groot voordeel. Het feit dat deze maatstaf namelijk eenvoudig te construeren is, maakt het geschikt voor onze studie, mits we ons bewust zijn van de tekortkomingen. Duval (2003) merkt ook terecht op dat het gebruik van eenvoudige RR's op specifieke pensioenleeftijden misleidend kan zijn. We illustreren dit met een vereenvoudigd voorbeeld. Stel dat in twee verschillende landen de leeftijd waarop men het rustpensioen kan opnemen 65 jaar is. Een werkende dat met pensioen gaat op 64 jaar ontvangt dan geen voordelen en de RR zal voor beide landen gelijk zijn aan nul. Wanneer men echter nog een jaar langer doorwerkt, kan men op 65-jarige leeftijd een significant hoger pensioeninkomen verkrijgen in het ene land ten opzichte van het andere land. Daarom, wanneer men uitgaat van RR's op specifieke pensioenleeftijden, wordt onterecht gesuggereerd dat de pensioenstelsels in beide landen even (on)aantrekkelijk zouden zijn. Duval (2003) lost dit probleem op door gebruik te maken van gemiddelde verwachte RR's over een periode van vijf jaar, hetgeen een meer accuraat beeld oplevert.

Ook de **SSW** zal bij het schatten van regressievergelijkingen niet altijd significante resultaten opleveren. Daarom is het meer aangewezen deze aan te vullen met zijn afgeleide maatstaven (AC, itax, PV en OV). Er is namelijk meer variatie in laatstgenoemde maatstaven dan in de SSW (Grüber & Wise, 2002).

De **AC** en **itax** worden bovendien gezien als betere maatstaven dan de RR aangezien ze een meer significante invloed hebben op pensioneringsbeslissingen (Fischer & Sousa-Poza, 2006). Dit suggereert dat mensen, als ze beslissen met pensioen te gaan, niet enkel kijken naar het eenmalige bedrag dat ze zouden hebben in het pensioneringsjaar, maar ook en vooral met het feit dat ze een constante inkomensstroom ontvangen tot hun overlijden. Lazear (1983) merkt echter terecht op dat de financiële winst wanneer men blijft werken sterk kan variëren jaar na jaar. Dit wil zeggen dat de winst zeer groot kan zijn wanneer men één jaar langer blijft werken maar eens men dat jaar gewerkt heeft, is het mogelijk dat de winst bij nog een additioneel jaar werken klein of zelfs negatief is. Op die manier zal een persoon die zijn pensioneringsbeslissing laat afhangen door slechts één jaar vooruit te kijken, de verandering in zijn pensioenvermogen wanneer men bijvoorbeeld twee jaar zou doorwerken, negeren. Dit is een belangrijk nadeel van de AC maatstaf.

Omwille van dit belangrijk nadeel is de **PV** uitgewerkt. Daar waar de AC met andere woorden een onmiddellijke financiële pensioneringsstimulus weergeeft, geeft de PV een lange termijn financiële pensioneringsstimulus weer. Om het verschil tussen beiden duidelijk te maken, wordt een willekeurig cijfervoorbeeld aangehaald. Stel dat iemand een financiële stimulus heeft om brugpensioen op te nemen op 54 jaar, wat bijvoorbeeld een RR van 50% oplevert. De AC zal in dit geval waarschijnlijk sterk positief zijn op 54 jaar en sterk negatief op 55 jaar. De persoon zou echter ook kunnen wachten tot 60 jaar om met brugpensioen gaan, met een RR van bijvoorbeeld 70% op dat moment. De AC zal in dit geval waarschijnlijk sterk positief zijn op 59 jaar en sterk negatief op 60 jaar. De PV zal misschien positief blijven tot 59 jaar en sterk negatief worden op 60 jaar. Een vooruitziend persoon zal met andere woorden het brugpensioen op 55 jaar aan hem voorbij laten gaan en doorwerken tot 60 jaar.

De **OV** modellen tot slot kunnen gaan van eenvoudig tot eerder geavanceerd. Zoals reeds vermeld is het voordeel dat ze het volledige patroon van toekomstige inkomensstromen en het nut dat daarmee samenhangt, in beeld brengen. Het nadeel ligt dan weer in de assumpties die ze noodzakelijk maken inzake de gebruikte nutsfunctie. Zo bestaat veel discussie over het feit dat deze al dan niet lineair mag zijn. De resultaten hangen sterk af van de assumpties die vooraf gemaakt worden, waardoor de OV dus ook niet altijd als meest aangewezen financiële pensioneringsstimulus maatstaf wordt beschouwd.

### 2.3.2. Effect van financiële determinanten op pensionering

Na het overlopen van de manieren waarop financiële pensioneringsstimulansen worden gemeten, gaan we nu hun invloed op pensionering na (tabel 3). Een groot deel van de literatuur wijdt zich voornamelijk aan financiële determinanten van effectieve pensionering (sectie 2.3.2.1.), eerder dan aan financiële determinanten van de pensioneringswens (sectie 2.3.2.2.). Gegeven de definities van de verschillende maatstaven verwachten we intuïtief: 1) een **positieve relatie** tussen RR en SSW enerzijds en effectieve pensionering/pensioneringswens anderzijds; 2) een **negatieve relatie** tussen AC, itax, PV en OV enerzijds en effectieve pensionering/pensioneringswens anderzijds. We verwachten met andere woorden een gelijkaardige invloed van financiële pensioneringsstimulansen op zowel het willen verlaten als het effectief verlaten van de arbeidsmarkt.

#### 2.3.2.1. Effect van financiële determinanten op effectieve pensionering

Uitgaande van nutsmaximalisatie verwachten we dat een persoon de arbeidsmarkt minder snel zal verlaten naarmate hij/zij een aanzienlijke terugval vreest van het pensioeninkomen (teller van RR) ten opzichte van het arbeidsinkomen (noemer van RR). Een lage **RR** is met andere woorden een stimulans om langer te werken, een hoge RR een stimulans om snel uit te treden (Fischer & Sousa-Poza, 2009). Tabel 3 geeft echter aan dat deze positieve relatie vaak niet significant is, hetgeen we mogelijk kunnen toeschrijven aan de reeds vermelde beperkingen van deze maatstaf. Bovendien zullen personen niet alleen rekening houden met een eenmalige pensioenuitkering maar ook met de toekomstige uitkeringsstromen. Hierbij zal een grote **SSW** ervoor zorgen dat men sneller de arbeidsmarkt verlaat (positieve relatie). Dit impliceert dat mensen streven naar een zo hoog mogelijk pensioenvermogen (Baker et al., 2004; Bingley et al., 2004; Desmet et al., 2005).

Wat de **AC** en **itax** betreft geeft de meerderheid van de studies in tabel 3 een sterk negatieve relatie aan met effectieve pensionering. We vinden met andere woorden bewijs dat een positieve AC (subsidie op arbeid) aanzet om verder te werken aangezien het toekomstig pensioenvermogen dan sterk stijgt door een extra jaar te werken. Een negatieve AC (impliciete belasting op arbeid) is dan weer een stimulans om snel met pensioen te gaan. Van alle maatstaven blijkt deze AC bovendien de beste voorspeller van de uittredkans (Blöndal & Scarpetta, 1999; Duval, 2003). Ook de verwachte negatieve relatie tussen **PV** en **OV** enerzijds en effectieve pensionering anderzijds worden doorgaans, op Boldrin et al. (2004) na, bevestigd. Dit wil zeggen dat wanneer de OV bijvoorbeeld positief is, de persoon extra nut haalt uit het blijven werken en dus minder snel met pensioen gaat.

Tot slot bekijken Grüber en Wise (2002) het uittredegedrag in twaalf landen met zeer verscheidene sociale zekerheidsstelsels. Dit internationaal onderzoeksproject toont aan dat mensen de verwachte toekomstige stroom van zowel pensioen- als arbeidsinkomens effectief betrekken in hun pensioneringsbeslissing. De geschatte maatstaven (AC, PV, OV) vertonen namelijk in tien van de twaalf geanalyseerde landen een significant negatieve relatie tot pensionering. We kunnen dus concluderen dat deze onderzoeksresultaten wijzen op een belangrijke relatie tussen financiële pensioneringsstimulansen en arbeidsmarktparticipatie, onafhankelijk van onder meer culturele verschillen tussen landen (Dekkers, 2005).

#### 2.3.2.2. Effect van financiële determinanten op de pensioneringswens

Intuïtief verwachten we opnieuw dat de RR en SSW een positief verband vertonen met de pensioneringswens, en de AC, itax, PV en OV een negatief verband. Henkens (1999) en Blanchet en Debrand (2008) bevestigen dat hoe hoger de **RR** is, hoe sneller de oudere met pensioen wil gaan (positieve relatie). Het feit dat een grotere **SSW** zou leiden tot een pensioneringswens (positieve relatie) wordt daarentegen niet empirisch bevestigd. Een positieve **AC** zorgt er dan weer wel voor dat we langer willen werken (negatieve relatie), meer bepaald omdat er in dat geval financiële winst is (Blanchet & Debrand, 2008).

We merken tot slot op dat nog geen onderzoek is gevoerd naar de invloed van meer geavanceerde financiële pensioneringsstimulans maatstaven (zoals de PV en OV) op de pensioneringswens. In die zin weten we niet in welke mate de motivatie om langer te werken afhangt van bijvoorbeeld het nut of belang dat iemand hecht aan vrije tijd.

### 2.3.3. Overzicht van financiële determinanten en het effect op pensionering

Maatstaf	Onderzoek	Invloed op	
		Effectieve pensionering	Pensioneringswens
<b>Replacement rate (RR)</b>	Blanchet & Debrand (2008)		+*
	Henkens (1999)		+**
	Auer & Fortuny (2000), Dorn & Sousa-Poza (2007)	+	
	Fischer & Sousa-Poza (2009)	+**	
	Fischer & Sousa-Poza (2006)	-	
<b>Social security wealth (SSW)</b>	Blanchet & Debrand (2008)		-
	Desmet et al. (2005), Baker et al. (2004), Bingley et al. (2004)	+*	
	Boldrin et al. (2004)	+	
	Dellis et al. (2004)	-	
<b>Accrual (AC)</b>	Blanchet & Debrand (2008)		_*
	Fischer & Sousa-Poza (2009)	_*	
	Desmet et al. (2005), Fischer & Sousa-Poza (2006), Dellis et al. (2004), Baker et al. (2004), Bingley et al. (2004)	_*	
	Dorn & Sousa-Poza (2007)	-	
	Boldrin et al. (2004)	+	
<b>Impliciete belasting op arbeid (itax)</b>	Duval (2003)	_*	
	Fischer & Sousa-Poza (2009)	-	
<b>Peak value (PV)</b>	Dellis et al. (2005), Baker et al. (2004), Bingley et al. (2004), Desmet et al. (2004)	_*	
	Boldrin et al. (2004)	+	
<b>Option Value (OV)</b>	Jousten & Lefebvre (2013)	_*	
	Dellis et al. (2004), Baker et al. (2004), Bingley et al. (2004)	_*	
	Boldrin et al. (2004)	+	

Noot. Significantieniveau van de Wald test: \* p < 5%, \*\* p < 1%.

Tabel 3: Overzicht van financiële determinanten en het effect op pensionering

## 2.4. Niet- financiële determinanten van pensionering

Puur economische modellen zoals deze van Grüber en Wise (2002) erkennen wel het feit dat pensioneringsgedrag niet uitsluitend bepaald wordt door financiële factoren, maar ze gaan niet na wat het verklarend vermogen van elk van de niet-financiële factoren afzonderlijk is. Deze vereenvoudiging is aanvaardbaar voor bepaalde onderzoeksdoeleinden, zoals wanneer men bijvoorbeeld puur het effect van financiële pensioenhervormingen wil nagaan. In deze masterproef reikt onze interesse echter verder en willen we naast de financiële determinanten ook de niet-financiële determinanten van preferenties in uittredegedrag nagaan. De toegankelijkheid tot de SHARE-database maakt dit mogelijk.

Onder niet-financiële determinanten verstaan we enerzijds individuele kenmerken en anderzijds werkkenmerken. Secties 2.4.1. en 2.4.2. geven een overzicht en bespreken eveneens de verschillende manieren waarop beiden gemeten kunnen worden. Aangezien deze telkens per studie in overzichtstabellen worden opgelijst, vermelden we om leesbaarheidsredenen noch alle maatstaven, noch alle studies in de tekst zelf. De twee daaropvolgende secties beschrijven tot slot de invloed van individuele en werkkenmerken op zowel effectieve pensionering als op de pensioneringswens. Tabel 8 synthetiseert deze resultaten.

### 2.4.1. Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken

We gaan eerst dieper in op de individuele kenmerken. Deze verdelen we verder onder in gezondheid, complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner en controlevariabelen, dewelke achtereenvolgens besproken worden.

#### 2.4.1.1. Gezondheid

In de literatuur worden verschillende maatstaven gebruikt om gezondheid te meten. Tabel 4 brengt deze onder in vijf groepen: de objectieve en subjectieve gezondheidstoestand, het welzijn, de werkelijke en de subjectieve levensverwachting. Met objectief doelen we onder meer op het aantal ziekten of beperkingen van de respondent. Ondanks het feit dat deze informatie verkregen wordt via enquêtes en deze dus een zekere vorm van subjectiviteit met zich meedraagt, beschouwen we ze toch als objectieve en niet als subjectieve gezondheidsmaatstaven. Sommige studies combineren bewust deze beide maatstaven, om het risico van de zogenaamde *self-reported bias* te verminderen (Bound, 1991). Dit betekent dat respondenten de neiging hebben om op een bepaalde manier te antwoorden, waardoor we misschien geen waarheidsgetrouwe evaluatie van hun algehele gezondheid verkrijgen. Omdat dit een typisch probleem is bij enquêtes, testen we in de descriptieve analyse de mogelijke gevoeligheid van de antwoorden op de verschillende vragen die betrekking hebben op gezondheid. We kunnen alvast stellen dat door de verschillende maatstaven uit tabel 4 te combineren, in zekere zin een **sensitiviteitsanalyse wordt uitgevoerd op een eventuele *self-reported bias***.

#### A. Objectieve gezondheidstoestand

Blanchet en Debrand (2008) en Siegrist en Wahrendorf (2011) gebruiken onder meer het aantal chronische ziekten of symptomen en het gelimiteerd zijn in het beoefenen van activiteiten als objectieve gezondheidsmaatstaf. Borghgraef et al. (2010) voegen hier het aantal dagen dat mensen werden opgenomen in het ziekenhuis aan toe. Bovendien kunnen we ook rekening houden met de levensstijl van het individu, gekenmerkt door de *Body Mass Index* (BMI), het al dan niet roken, het alcoholgebruik en het beoefenen van fysieke activiteiten. Hierbij wordt een overmatig alcoholgebruik doorgaans gedefinieerd als het drinken van meer dan twee alcoholische dranken per dag, meer dan vijf dagen per week, gedurende het laatste half jaar (Robroek et al., 2013).

## B. Subjectieve gezondheidstoestand

De subjectieve gezondheidstoestand is de manier waarop een persoon zijn/haar eigen gezondheidstoestand beschrijft (Disney, Emmerson & Wakefield, 2006). Aan de hand van tabel 4 is duidelijk dat in de literatuur noch consensus bestaat over het aantal categorieën dat men hiervoor hanteert, noch over wat men exact als een zwakke subjectieve gezondheid beschouwt. Zo gebruiken Jousten en Lefebvre (2013) bijvoorbeeld een subjectieve gezondheidsmaatstaf met categorieën fair, goed, zeer goed en excellent als referentiecategorie. Blanchet en Debrand (2008) werken ook met vier categorieën, die echter verschillen. Andere onderzoekers kiezen dan weer voor twee of zelfs vijf categorieën. Kautonen et al. (2012) tot slot werken niet met categorieën maar beschouwen tevredenheid met de eigen gezondheid als subjectieve gezondheidsmaatstaf.

## C. Welzijn

Om het individuele welzijn te meten, wordt vaak de depressieve toestand van een persoon onderzocht. Siegrist et al. (2007) houden dan weer rekening met meerdere kenmerken. Zo combineren ze vier gezondheidsmaatstaven<sup>4</sup>: de subjectieve gezondheidstoestand, de depressieve *symptom load*, de fysieke *symptom load* en de levenskwaliteit. Met depressieve *symptom load* bedoelt men het aantal depressieve symptomen. Hierbij opteren Siegrist et al. (2007) voor een verkorte versie van de CES-D schaal, waarbij een hogere score wijst op een hoger aantal depressieve symptomen. Onderzoek heeft bovendien uitgewezen dat deze schaal een zinvol en betrouwbaar screening instrument is voor depressies bij ouderen (Irwin, Artin & Oxman, 1999). De fysieke *symptom load* wordt dan weer gemeten aan de hand van een lijst van de twaalf meest voorkomende fysieke symptomen, waarbij het vertonen van twee of meer symptomen wijst op een gereduceerd welzijn. De levenskwaliteit tot slot wordt gemeten aan de hand van de CASP-12 vragenlijst die rekening houdt met vier domeinen van individuele noden op latere leeftijd, namelijk controle (C), autonomie (A), zelfrealisatie (S) en plezier (P). Aan de hand van deze vier schalen komt men tot een score, waarbij een hogere score wijst op het ervaren van een betere levenskwaliteit (Siegrist et al., 2007).

## D. Werkelijke levensverwachting

Naast de gezondheidstoestand (objectief en/of subjectief) en het welzijn van een individu kan ook rekening worden gehouden met de levensverwachting. Zo betrekken Dorn en Sousa-Poza (2007) de nationale levensverwachting bij geboorte in hun pensioneringsonderzoek. Deze studie is de enige van de door ons opgenomen werken die gezondheid op deze manier meet. Aangezien het de gemiddelde levensduur van een persoon betreft, beschouwen we dit als een goede -weliswaar ruwe- indicatie van gezondheid.

## E. Subjectieve levensverwachting

De gepercipieerde kans om te sterven voor de leeftijd van 75 jaar is dan weer een vaak gebruikte maatstaf van de subjectieve en niet van de werkelijke levensverwachting (Blanchet & Debrand, 2008; Hurd & McGarry, 1995). Van Solinge en Henkens (2009) meten deze op een andere manier, meer bepaald aan de hand van een vijfpunten likert-schaal, geconstrueerd zoals in tabel 4 weergegeven.

Niet veel studies beschouwen de subjectieve levensverwachting als een mogelijke determinant van pensionering. Wij kiezen ervoor dit wel te doen aangezien we in de literatuur bewijs vinden dat onze keuze rechtvaardigt. Personen met een goede gezondheid blijken namelijk optimistischer te zijn wat betreft hun overlevingskansen dan personen met een zwakke gezondheid (Van Solinge & Henkens, 2009). Bovendien tonen Hurd en McGarry (1995) aan de hand van de *Health Retirement Survey* (HRS) aan dat respondenten wel degelijk een vrij goed idee hebben over de kans dat ze de leeftijd van 75 jaar zullen halen, door onder meer te kijken naar hun levensstijl en actuele gezondheidstoestand.

---

<sup>4</sup> Van deze vier maatstaven van welzijn zou de subjectieve gezondheidstoestand eveneens apart kunnen ondergebracht worden bij de maatstaven van de subjectieve gezondheidstoestand en de fysieke *symptom load* bij de maatstaven van de objectieve.



Maatstaf	Definitie	Onderzoek	
<b>Objectieve gezondheidstoestand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitatie van activiteiten (<math>\geq 1</math>)</li> <li>• Chronische ziekten (<math>\geq 1</math> of <math>\geq 2</math>)</li> <li>• Aantal symptomen (<math>\geq 2</math>)</li> <li>• Levensstijl <ul style="list-style-type: none"> <li>- BMI (obesitas <math>&gt; 30 \text{ kg/m}^2</math>)</li> <li>- roker/ex-roker/niet-roker</li> <li>- overvloedig alcoholgebruik (<math>&gt; 2</math> glazen <math>\geq 5</math> dagen per week)</li> <li>- fysieke activiteiten thuis en op het werk</li> </ul> </li> <li>• Aantal dagen opgenomen in het ziekenhuis gedurende de laatste twaalf maanden.</li> </ul>	<p>Blanchet &amp; Debrand (2008) Blanchet &amp; Debrand (2008) Siegrist &amp; Wahrendorf (2011)</p> <p>Robroek et al. (2013)</p> <p>Borghgraef et al. (2010)</p>	
	<b>Subjectieve gezondheidstoestand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 categorieën <ul style="list-style-type: none"> <li>- zeer slecht, slecht, goed*, zeer goed*, excellent*</li> <li>- zeer slecht, slecht, matig, goed*, zeer goed*</li> </ul> </li> <li>• 4 categorieën <ul style="list-style-type: none"> <li>- fair, goed, zeer goed, excellent*</li> <li>- slecht of zeer slecht, fair, goed, zeer goed*</li> </ul> </li> <li>• 2 categorieën <ul style="list-style-type: none"> <li>- minder dan goed*, goed en zeer goed</li> <li>- goed, slecht</li> </ul> </li> <li>• Tevreden met gezondheid</li> </ul>	<p>Robroek et al. (2013) Van Solinge &amp; Henkens (2009)</p> <p>Jousten &amp; Lefebvre (2013) Blanchet &amp; Debrand (2008)</p> <p>Siegrist et al. (2007) Borghgraef et al. (2010)</p> <p>Kautonen et al. (2012)</p>
<b>Welzijn</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjectieve gezondheidstoestand + Depressieve symptom load (CES-D schaal) + Fysieke symptom load (<math>\geq</math> twee symptomen) + Levenskwaliteit (CASP-12)</li> <li>• Depressief</li> </ul>	<p>Siegrist et al. (2007)</p> <p>Blanchet &amp; Debrand (2008), Siegrist &amp; Wahrendorf (2011)</p>
		<b>Werkelijke levensverwachting</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nationale levensverwachting bij de geboorte, in 1990 (data afkomstig van de Verenigde Naties)</li> </ul>
<b>Subjectieve levensverwachting</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gepercipieerde kans dat men sterft voor 75 jaar: hoger/lager dan 50%</li> <li>• Som van 2 items: <ol style="list-style-type: none"> <li>gepercipieerde kans dat men blijft leven tot 75 jaar: vijfpunten likert-schaal van zeer onwaarschijnlijk (1) tot zeer waarschijnlijk (5)</li> <li>de kans bestaat dat men zeer lang blijft leven (<math>&gt;90</math>jaar): vijfpunten likert-schaal van helemaal akkoord (1) tot helemaal niet akkoord (5)</li> </ol> </li> </ul>	<p>Blanchet &amp; Debrand (2008)</p> <p>Van Solinge &amp; Henkens (2009)</p>

Tabel 4: Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken (gezondheid)

### 2.4.1.2. Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner

Ondanks het feit dat klassieke economische modellen veronderstellen dat echtgenoten hun pensioneringsbeslissing onafhankelijk van elkaar maken (Hurd, 1990), tonen andere studies aan dat dit zelden individueel gebeurt. Zo kan volgens Henkens (1999) de pensioneringsbeslissing, die soms voortvloeit uit een sterke pensioneringswens, gezien worden als een huishoudelijke beslissing. Hierbij wordt in de literatuur de rol van de partner op verschillende manieren onderzocht. Zo wordt bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar de invloed van de burgerlijke staat<sup>5</sup> op pensionering en op de pensioneringswens, alsook naar de invloed van de werkstatus, het opleidingsniveau, de gezondheidstoestand en de hobby's van de partner. We beschouwen deze verschillende variabelen als maatstaven van de complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner. Tabel 5 geeft een overzicht.

Maatstaf	Definitie	Onderzoek
<b>Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Burgerlijke staat</li> </ul>	Van Solinge & Henkens (2009)
	- partner/single	
	- getrouwd/niet getrouwd	Blanchet & Debrand (2008), Dellis et al. (2004), Desmet et al. (2005), Dorn & Sousa-Poza (2007), Fischer & Sousa-Poza (2006), Jousten & Lefebvre (2013)
	- samenwonend/niet samenwonend	Sejbaek et al. (2012), Robroek et al. (2013)
	• Werkstatus van de partner	
	- partner actief/niet actief op de arbeidsmarkt	Dellis et al. (2004), Hospido & Zamarro (2014), Banks et al. (2007), Blanchet & Debrand (2008), Desmet et al. (2005), Jousten & Lefebvre (2013)
	- partner heeft een betaalde job	Henkens (1999)
	• Opleidingsniveau van de partner	Hospido & Zamarro (2014); Fischer & Sousa-Poza (2006)
	• Gezondheidstoestand van de partner	
	- Voor verlaten van de arbeidsmarkt	Hospido & Zamarro (2014), Henkens (1999)
- Na verlaten van de arbeidsmarkt	Henkens (1999)	
• Aantal gedeelde activiteiten met de partner (gesommeerde antwoorden op één vraag betreffende veertien activiteiten zoals hobby's, kleinkinderen, lezen, vrijwilligerswerk, vakantie...)	Henkens (1999)	

Tabel 5: Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken (partner)

<sup>5</sup> De variabele burgerlijke staat wordt in sommige studies ook beschouwd als een controlevariabele.

### 2.4.1.3. Controlevariabelen

In (bijna) elke studie die betrekking heeft op pensionering worden een aantal controlevariabelen opgenomen in het model. We brengen deze, naast gezondheid en complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner, eveneens onder bij de individuele kenmerken. Meest voorkomende controlevariabelen zijn: het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, het type werk<sup>6</sup> en voor studies die betrekking hebben op België, de regio. Aangezien sommige van deze controlevariabelen opnieuw op verschillende manieren kunnen gemeten worden, geven we in tabel 6 een overzicht.

Maatstaf	Definitie	Onderzoek
Geslacht	• Man of vrouw	Blanchet & Debrand (2008), Siegrist et al. (2007), Henkens (1999), Jousten & Lefevbre (2013), Van Solinge & Henkens (2009), Robroek et al. (2013), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004), Dorn & Sousa-Poza (2007), Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009), Hospido & Zamarro (2014), Sejbaek et al. (2012), Henkens (1999), Kautonen et al. (2012), Schreurs et al. (2011), Siegrist & Wahrendorf (2011), Bingley et al. (2004), Baker et al. (2004), Boldrin et al. (2004), Borghraef et al. (2010)
	• Leeftijd als lineaire variabele	Jousten & Lefevbre (2013), Van Solinge & Henkens (2009), Desmet et al. (2005), Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009), Hospido & Zamarro (2014), Grüber & Wise (2002), Dellis et al. (2004), Kautonen et al. (2012), Baker et al. (2004), Boldrin et al. (2004), Bingley et al. (2004)
Leeftijd	• Leeftijd als dummy variabele	Jousten & Lefevbre (2013), Desmet et al. (2005), Grüber & Wise (2002), Dellis et al. (2004), Baker et al. (2004), Bingley et al. (2004)
	• 7 categorieën: - 52-53,...,65-65 jaar	Blanchet & Debrand (2008)
	• 4 categorieën - 45-49,...,60-64 jaar	Dorn & Sousa-Poza (2007)
	• 3 categorieën: - < 55, 55-59, 60-65 jaar - 45-49, 50-54, 55-75 jaar	Siegrist et al. (2007), Robroek et al. (2013) Sejbaek et al. (2012)
Opleidingsniveau	• Primair/secundair/tertiair	Blanchet & Debrand (2008), Jousten & Lefevbre (2013)
	• Laag (tot lager secundair)/medium (secundair tot postsecundair)/hoog (tertiair) <sup>a</sup>	Siegrist et al. (2007), Van Solinge & Henkens (2009), Robroek et al. (2013), Hospido & Zamarro (2014)
	• Primair/Secundair I/Secundair II/ Postsecundair/Tertiair I of II	Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009)
Type werk	• Zelfstandige/werknemer/ambtenaar	Blanchet & Debrand (2008), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004), Fischer & Sousa-Poza (2006), Kautonen et al. (2012)
	• Bediende/geschoold arbeider/ ongeschoold arbeider of rekening houdend met sector	Bingley et al. (2004), Baker et al. (2004), Boldrin et al. (2004)
Regio	• Vlaanderen/Wallonië/Brussel	Jousten & Lefevbre (2013), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004)

**Noot.** (a) Opleidingsniveau wordt gemeten aan de hand van de internationale ISCED-97 classificatie.

**Tabel 6: Meten van niet-financiële determinanten: individuele kenmerken (controlevariabelen)**

<sup>6</sup> De variabele type werk kan als controlevariabele worden beschouwd maar kan eveneens ondergebracht worden bij de werkkenmerken.

## 2.4.2. Meten van niet-financiële determinanten: werkkenmerken

Binnen de niet-financiële determinanten hebben we naast individuele kenmerken ook werkkenmerken, dewelke een maatstaf zijn om de kwaliteit van arbeid te meten. De literatuur die hierop betrekking heeft, kunnen we indelen in twee grote groepen of onderzoeksdomeinen, namelijk de economische literatuur die de klassieke pensioenmodellen bespreekt (linkergedeelte in tabel 7) en de literatuur inzake arbeidspsychologie (rechtergedeelte in tabel 7). Sectie 2.4.2.1. bespreekt deze twee groepen, motiveert waarom we ons onderzoeksdomein uitbreiden en verklaart bovendien de link tussen beiden. Sectie 2.4.2.2. gaat vervolgens in op de manieren waarop de afzonderlijke werkkenmerken kunnen gemeten worden.

### 2.4.2.1. Uitbreiding onderzoeksdomein: vier A's, motivatie en twee theoretische modellen

#### De economische literatuur

Deze literatuur gaat de invloed van de kwaliteit van arbeid op pensionering na. De werkkenmerken die hierbij telkens belicht worden, brengen we onder in vier grote groepen: **sturingsmogelijkheden, taakeisen, beloning, en sociale relaties en steun op het werk** (tabel 7). De hieruit voortkomende jobtevredenheid kunnen we beschouwen als een soort overkoepelende variabele. Deze indeling is deels intuïtief gekozen maar is bovendien gebruikelijk in de literatuur. Sectie 2.4.2.2. bespreekt in detail de verschillende manieren waarop deze werkkenmerken worden gemeten.

#### De literatuur inzake arbeidspsychologie

Door eveneens de literatuur inzake arbeidspsychologie in onze masterproef te betrekken, breiden we ons onderzoeksdomein uit. We zorgen concreet voor een uitbreiding, en dus een meerwaarde, op drie vlakken: vier A's, arbeidsmotivatie en twee theoretische modellen. We bespreken ze achtereenvolgens.

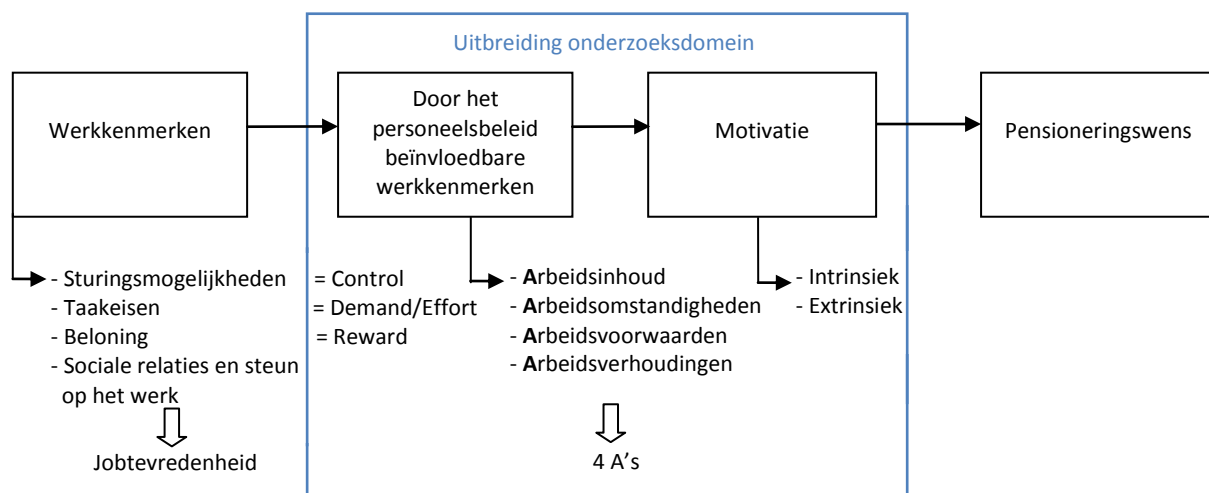
- **Vier A's**

Ten eerste meten we de kwaliteit van arbeid dus niet uitsluitend vanuit de economische literatuur, maar ook vanuit de arbeidspsychologie. Hierbij wordt de arbeidssituatie eveneens gekarakteriseerd aan de hand van vier dimensies, die echter verschillen, namelijk de zogenaamde vier A's: **arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen** (Kompier & Marcelissen, 1990). Hoe elk van deze vier dimensies gemeten kan worden, wordt weergegeven in bijlage 1. Samengevat duidt arbeidsinhoud op de wijze waarop taken verricht moeten worden. Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zijn, zoals de woorden zelf aangeven, respectievelijk de omstandigheden en alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht. Arbeidsverhoudingen tot slot duiden op de wijze waarop collega's met elkaar omgaan en samenwerken. Afgaande op deze definities, zit de link tussen de economische literatuur en de literatuur inzake arbeidspsychologie in het feit dat onze vier groepen overeenkomen met de vier A's. Zo kunnen we sturingsmogelijkheden onderbrengen bij arbeidsinhoud, taakeisen bij arbeidsomstandigheden, beloning bij arbeidsvoorwaarden, en sociale relaties en steun op het werk bij arbeidsverhoudingen (tabel 7). Belangrijk voor onze masterproef is dat elk personeelsbeleid gekenmerkt wordt door deze vier A's (De Lange, Schalk & van der Heijden, 2013) en bijgevolg ook door onze vier groepen.

- **Arbeidsmotivatie**

Een tweede uitbreiding is gerelateerd aan de vier A's. Zo kan een combinatie van deze vier (de)motiverend zijn voor de werkende. Daarom besteden we kort aandacht aan arbeidsmotivatietheorieën, waarbij we focussen op de **intrinsieke en extrinsieke motivatie**. Intrinsieke motivatie verwijst naar de mate waarin men gemotiveerd is door de inherente kenmerken van het uitoefenen van de job op zich. Het feit dat werknemers bijvoorbeeld hun competenties kunnen gebruiken om interessante en uitdagende taken goed te vervullen, dat ze zichzelf kunnen ontplooiën, autonomie krijgen en kunnen samenwerken met anderen, zijn uitingen van intrinsiek gemotiveerd gedrag. Sturingsmogelijkheden en sociale relaties en steun op het werk zijn dus belangrijke drijvende factoren voor de intrinsieke motivatie van de werkende oudere. Extrinsieke motivatie verwijst daarentegen naar de mate waarin de werkende gemotiveerd is omdat hij/zij verwacht dat het zal leiden tot positief ingeschatte gevolgen die niet inherent verbonden zijn met het uitoefenen van de job op zich. Voorbeelden zijn onder meer promotie, prestige, compensatie en voordelen (Kooij, De Lange, Jansen, Kanfer & Dikkers, 2011).

We vinden het belangrijk om deze eerste twee aspecten van de arbeidspsychologie (vier A's en motivatie) in onze masterproef te betrekken. Zo kunnen we namelijk nagaan welke werkkenmerken een bepaald personeelsbeleid of organisatieklimaat weerspiegelen, alsook welke werkkenmerken bepalende factoren zijn in de motivatie van de werkende oudere. We gaan met andere woorden op zoek naar werkkenmerken die beïnvloedbaar zijn door het personeelsbeleid. Hier biedt onze masterproef een belangrijke meerwaarde ten opzichte van eerdere studies. Zo interpreterten bijvoorbeeld Blanchet en Debrand (2008), Henkens (1999), Siegrist en Wahrendorf (2011), Siegrist et al. (2007) en Van Solinge en Henkens (2009) de werkkenmerken (sturingsmogelijkheden, taakeisen, beloning, sociale relaties en steun op het werk) niet als mogelijke indicatoren van een bepaald personeelsbeleid en als bepalende factoren in de motivatie van de werkende oudere. Binnen ons onderzoek is dit echter wel interessant omdat we suggereren dat het snel willen verlaten van de arbeidsmarkt een gevolg kan zijn van de arbeidsmotivatie, hetgeen op haar beurt een gevolg kan zijn van een bepaald personeelsbeleid, gekenmerkt door specifieke werkkenmerken. Figuur 4 geeft deze mogelijke causale relatie schematisch weer.



Figuur 4: Causale relatie werkkenmerken, vier A's, motivatie en pensioneringswens

#### • Twee theoretische modellen

Ten derde breiden we ons onderzoeksdomein uit met de twee veruit bekendste werkstress en gezondheid gerelateerde modellen die zich situeren in het onderzoeksdomein van de arbeidspsychologie. Het **Job Demand - Control Model** (JDC) van Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers en Amick (1998) benadrukt twee aspecten van werk, namelijk psychologische taakeisen (*demand*) en ruimte voor sturingsmogelijkheden (*control*). Beiden kunnen ofwel laag ofwel hoog zijn, waardoor we vier jobprofielen verkrijgen:

- uitdagend werk (*high demand - high control*);
- eenvoudig werk (*low demand - low control*);
- ontspannend werk (*low demand - high control*);
- stressvol werk (*high demand - low control*).

Volgens het model kunnen negatieve gezondheidssuitkomsten (zoals bijvoorbeeld psychische vermoeidheid door werkstress) voorspeld worden aan de hand van deze twee aspecten en dus aan de hand van de vier jobprofielen. Er is reeds veel onderzoek verricht naar de validiteit van dit model, onder meer door De Lange, Taris, Kompier, Houtman en Bongers (2003). Hieruit kunnen we volgende conclusies trekken: 1) hoge psychologische taakeisen (*high demand*) voorspellen negatieve gezondheidssuitkomsten; 2) weinig sturingsmogelijkheden (*low control*) voorspellen negatieve gezondheidssuitkomsten; 3) de combinatie (*high demand - low control*) voorspelt eveneens negatieve gezondheidssuitkomsten, maar gaat niet samen met meer gezondheidseffecten dan de twee hoofdeffecten afzonderlijk. Wat betreft deze laatste conclusie met betrekking tot de invloed van het interactie-effect op de gezondheid, bestaat echter onenigheid. Rijk, Blanc, Schaufeli en Jonge (1998) suggereren dat de definiëring van het *control* aspect, alsook het gebrek aan individuele karakteristieken van de werkende aan de basis liggen van het gebrek aan empirisch bewijs.

Het tweede theoretische model is het **Effort - Reward Imbalance Model** (ERI) van Siegrist (1996). Het benadrukt eveneens twee aspecten van werk, die echter verschillen van deze in het eerste model. Zo houdt het ten eerste ook rekening met psychologische taakeisen, maar vult deze aan met fysieke taakeisen (*effort*). Ten tweede houdt het rekening met kenmerken die een belonend karakter hebben zoals onder meer loon, zekerheid, ontwikkelingsmogelijkheden en waardering (*reward*). Beiden kunnen opnieuw ofwel laag ofwel hoog zijn:

- geen disbalans (*high effort - high reward*);
- geen disbalans (*low effort - low reward*);
- geen disbalans (*low effort - high reward*);
- wel een disbalans (*high effort - low reward*).

Volgens dit model zal een disbalans tussen inspanningen die men moet leveren op het werk en de daar tegenoverstaande beloningen eveneens resulteren in psychische vermoeidheid en gezondheidsproblemen.

We halen twee redenen aan waarom we deze twee theoretische modellen uit de arbeidspsychologie in onze masterproef betrekken en waarom we de link leggen met klassieke pensioenmodellen.

Ten eerste is duidelijk in tabel 7 dat de meeste werkkenmerken kunnen ondergebracht worden bij een van de twee, of zelfs bij beide modellen. Zo houdt het JDC model rekening met taakeisen (psychisch) en sturingsmogelijkheden, en houdt het ERI model rekening met taakeisen (psychisch en fysiek) en beloning. We wensen op te merken dat we de variabele steun op het werk bij geen van beide modellen kunnen onderbrengen, wat wel zou mogelijk zijn bij het *Job Demand - Control - Support Model* van Johnson en Hall (1988). Dit is door de extra *support* dimensie een uitbreiding van het klassieke JDC model. In deze masterproef hebben we echter de keuze gemaakt om het meer bekende, klassieke model te bespreken.

Ten tweede zijn het JDC en ERI model oorspronkelijk bedoeld om gezondheidsuitkomsten betreffende werkstress of psychische vermoeidheid te voorspellen. We kunnen echter ook aan de hand van deze twee modellen effectieve pensionering of de pensioneringswens voorspellen. De gelijkenis tussen de klassieke pensioenmodellen en de twee theoretische modellen uit de arbeidspsychologie zit met andere woorden in de onafhankelijke variabelen (werkkenmerken). Het verschil zit in de afhankelijke variabele (pensionering versus gezondheidsuitkomsten).

Zowel in onze descriptieve als regressieanalyse passen we beide modellen toe op onze steekproef waardoor we een praktische invulling geven aan de theorie. We zijn er ons van bewust dat een verscheidenheid aan arbeidsbelasting, jobtevredenheid of werkstress gerelateerde modellen of theorieën bestaat, zoals onder meer de zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000). Een bespreking van al deze modellen of theorieën zou ons echter te ver brengen van onze onderzoeksvraag. Daarom beperken we ons tot de twee bekendste basismodellen. Wel willen we benadrukken dat de SHARE-database toelaat tal van deze theoretische modellen in de praktijk te testen en aan de hand hiervan pensionering te voorspellen. We geven hiermee aanzet tot verder onderzoek.

### 2.4.2.2. Overzicht van de werkkenmerken

Deze sectie gaat dieper in op de verschillende manieren waarop werkkenmerken (sturingsmogelijkheden, taakeisen, beloning en sociale relaties en steun op het werk) gemeten worden in de economische literatuur. Tabel 7 geeft een overzicht.

#### A. Sturingsmogelijkheden

De eigen ruimte voor sturingsmogelijkheden (vier A's: arbeidsinhoud) wordt doorgaans gemeten aan de hand van twee aspecten, namelijk **beslissingsvrijheid** die men krijgt bij het uitvoeren van het werk (autonomie) en mogelijke opportuniteiten om nieuwe **competenties** te ontwikkelen. Henkens (1999) voegt hier **jobuitdaging** aan toe. Dit wordt onder meer bepaald door de mate van routine in de job.

#### B. Taakeisen

Binnen de taakeisen (vier A's: arbeidsomstandigheden) maken we onderscheid tussen een psychisch en fysiek veeleisende job. Voor de **psychische taakeisen** construeert men vaak een geaggregeerde schaalvariabele, aan de hand van sommatie en lineaire transformatie van verschillende items die in tabel 7 worden weergegeven. Hierbij duiden hogere waarden op een grotere psychische werkdruk. Zo wordt deze werkdruk bijvoorbeeld gemeten door de mate waarin men limieten moet opzoeken om het werk goed uit te voeren enerzijds en de spanningen die de werkdruk met zich meebrengt anderzijds (Henkens, 1999; Van Solinge & Henkens, 2009). Schreurs et al. (2011) kiezen dan weer om werkdruk te meten op basis van de door Notelaers, De Witte, Van Veldhoven en Vermunt (2007) geconstrueerde Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH). Andere studies zoals deze van Sejbaek et al. (2012) houden tot slot uitsluitend rekening met het werktempo en de tijdsdruk, terwijl Siegrist en Wahrendorf (2011) dit combineren met de blootstelling aan steeds terugkerende conflicten.

Daar waar dus veel manieren worden gehanteerd om psychische taakeisen te meten, bestaat minder variëteit in manieren om **fysieke taakeisen** te meten. Meestal wordt hier namelijk met de vraag "Is uw job fysiek veeleisend?" expliciet naar gepeild. Enkel Siegrist en Wahrendorf (2011) bekijken daarenboven kenmerken van de onmiddellijke werkomgeving zoals onder meer geluid en warmte.

#### C. Beloning

Onder beloning (vier A's: arbeidsvoorwaarden) wordt in de literatuur meer verstaan dan alleen de financiële tegenprestatie die de werkende ontvangt. Zo omvat beloning naast een **adequaat loon**<sup>7</sup> of salaris ook telkens de **waardering** die men krijgt voor het geleverde werk. Daarnaast beschouwen Blanchet en Debrand (2008), Robroek et al. (2013) en Siegrist et al. (2007) **jobzekerheid** en **promotievoorzichten** eveneens als een vorm van beloning.

#### D. Sociale relaties en steun op het werk

Sociale relaties en steun op het werk (vier A's: arbeidsverhoudingen) omvatten aspecten zoals de **sfeer tussen collega's**, de manier waarop werknemers behandeld worden en het **ontvangen van steun** wanneer dit nodig wordt geacht. Henkens (1999) gaat bovendien na in welke mate sociale contacten zullen gemist worden wanneer men stopt met werken.

#### E. Jobtevredenheid

Zoals tabel 7 weergeeft, wordt jobtevredenheid op verschillende manieren gemeten. Zo maken Kautonen et al. (2012) bijvoorbeeld gebruik van vijf items uit de job *satisfaction index* van Brayfield en Rothe (1951). Daar jobtevredenheid van verscheidene zaken afhangt, beschouwen we het als een soort overkoepelende variabele die de vier voorgaande werkkenmerken (en dus ook de vier A's tezamen) omvat.

---

<sup>7</sup> We opteren om dit werkkenmerk niet onder te brengen bij de financiële determinanten aangezien het niet behoort tot een van onze vijf financiële pensioneringsstimulans maatstaven (sectie 2.3.1.1.).

## Overzicht van de verschillende items met betrekking tot werkkenmerken

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job is fysiek veeleisend</li> <li>2. Job is emotioneel veeleisend</li> <li>3. Onmiddellijke werkomgeving niet comfortabel (geluid, warmte, drukte...)</li> <li>4. Constante tijdsdruk door een zware werkbelasting</li> <li>5. Voortdurend blootgesteld aan steeds terugkerende conflicten en ergernissen</li> <li>6. Weinig beslissingsvrijheid bij het uitvoeren van het werk</li> <li>7. Opportuniteit om nieuwe competenties te ontwikkelen</li> <li>8. Waardering voor het geleverde werk</li> <li>9. Adequaat loon/salaris gezien de eigen inspanningen en prestaties</li> <li>10. Ontvangen aangepaste steun in moeilijke periodes</li> <li>11. Goede atmosfeer tussen collega's en mezelf</li> <li>12. Werknemers worden in het algemeen eerlijk behandeld</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>13. Schrik dat gezondheid de huidige job belemmert in uitvoering tot wettelijke pensioenleeftijd</li> <li>14. Job promotie vooruitzichten</li> <li>15. Algemene tevredenheid over de job</li> <li>16. Kans dat men de huidige job kan behouden</li> <li>17. Werkdruk soms te hoog dat het zorgt voor spanningen</li> <li>18. Te veel werk soms dat het onmogelijk wordt om alles goed te doen</li> <li>19. Limieten moeten soms opgezocht worden om de job goed uit voeren</li> <li>20. Sociale contacten zullen gemist worden wanneer men stopt met werken</li> <li>21. Uitdagende taken op het werk/Uitdagende job in het algemeen</li> <li>22. Job wordt steeds saaier en steeds meer routine</li> <li>23. Extra hard moeten werken om een taak af te maken</li> <li>24. Zich moeten haasten op het werk</li> </ol> |
|---|---|

ECONOMISCHE LITERATUUR			LITERATUUR INZAKE ARBEIDSPSYCHOLOGIE				
Maatstaf	Definitie (items)	Onderzoek	4 A's	Modellen		Motivatie	
				JDC	ERI	INT	EXT
<b>Sturingsmogelijkheden</b>	• 6, 7	Siegrist et al. (2007), Blanchet & Debrand (2008), Siegrist & Wahrendorf (2011), Robroek et al. (2013), Sejbaek et al. (2012)	<b>Arbeids-inhoud</b>	X		X	
	• 6 • 21, 22	Schreurs (2011) Henkens (1999)					
<b>Taakeisen</b>	<b>Psychisch</b>	• 2, 4, 5	<b>Arbeids-omstandigheden</b>	X	X		
		• 4					
	• 17, 18, 19	Henkens (1999), Van Solinge & Henkens (2009)					
	<b>Fysiek</b>	• 4, 23, 24	Schreurs et al. (2011)				
		• 1, 3	Siegrist & Wahrendorf (2011)				
		• 1	Robroek et al. (2013), Henkens (1999), Blanchet & Debrand (2008), Sejbaek et al. (2012)			X	
<b>Beloning</b>	• 8, 9	Siegrist & Wahrendorf (2011)	<b>Arbeids-voorwaarden</b>		X		X
	• 8, 9, 10, 14, 16	Blanchet & Debrand (2008), Robroek et al. (2013), Siegrist et al. (2007)					
<b>Sociale relaties en steun op het werk</b>	• 10, 11, 12	Siegrist & Wahrendorf (2011), Blanchet & Debrand (2008), Schreurs et al. (2011)	<b>Arbeids-verhoudingen</b>			X	
	• 20	Henkens (1999)					
<b>Jobtevredenheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stress: 1, 4, 6</li> <li>• interactie stress gezondheid: 13</li> <li>• psychologisch: 7, 8, 10</li> <li>• materieel: 9, 14</li> <li>• algemeen: 15</li> <li>• jobzekerheid: 16</li> <li>• job satisfaction index</li> </ul>	Blanchet & Debrand (2008)					
		Kautonen et al. (2012)					

Noot. JDC: Job Demand - Control Model; ERI: Effort - Reward Imbalance Model; INT: intrinsiek; EXT: extrinsiek.

Tabel 7: Meten van niet-financiële determinanten: werkkenmerken



### 2.4.3. Effect van niet-financiële determinanten op pensionering

Na het overlopen van de manieren waarop individuele en werkkenmerken worden gemeten, gaan we in dit onderdeel achtereenvolgens na wat hun invloed is op effectieve pensionering (sectie 2.4.3.1.) en op de pensioneringswens (sectie 2.4.3.2.). Tabel 8 synthetiseert de onderzoeksresultaten. Door deze synthesesetabel worden opnieuw, om leesbaarheidsredenen, niet alle studies vermeld in de tekst zelf. Uiteraard zijn we voornamelijk geïnteresseerd in de invloed op de pensioneringswens. Toch besteden we ook voldoende aandacht aan de invloed op effectieve pensionering omwille van de reeds aangehaalde link tussen het willen verlaten en het effectief verlaten van de arbeidsmarkt. Een tweede reden is dat effectieve pensionering meer wordt onderzocht waardoor we toegang hebben tot meer empirische resultaten en bijgevolg betere conclusies kunnen trekken. Een derde reden is dat we in het vijfde hoofdstuk naast de pensioneringswens ook kort effectieve pensionering van onze respondenten bekijken. Op die manier kunnen we onze onderzoeksresultaten aftoetsen aan de literatuur inzake effectieve pensionering.

#### 2.4.3.1. Effect van niet-financiële determinanten op effectieve pensionering

##### A. Effect van individuele kenmerken op effectieve pensionering

###### Gezondheid

De **objectieve gezondheidstoestand** en meer bepaald de levensstijl van een individu (o.a. BMI, roken en alcoholgebruik) heeft een significante invloed op het verlaten van de job, maar hun relatieve belangrijkheid verschilt sterk naargelang de uittredemogelijkheid. Zo maken Robroek et al. (2013), zoals in tabel 1 weergegeven, onderscheid tussen twee onvrijwillig uittredepaden (invaliditeit en ouderenwerkloosheid) en één vrijwillig uittredepad (gewenste pensionering). Obesitas heeft hierbij alleen een impact op de twee vormen van ongewenste pensionering, terwijl een overvloedig alcoholgebruik enkel de kans op gewenste pensionering verhoogt. Ook met een zwakke **subjectieve gezondheidstoestand** is het meer waarschijnlijk dat men sneller de arbeidsmarkt verlaat (Van Solinge & Henkens, 2009). Robroek et al. (2013) argumenteren dan weer dat het enkel de kans op invaliditeit verhoogt (wat niet verrassend is aangezien gezondheidsproblemen hiervoor een vereiste zijn), en niet de kans op gewenste pensionering.

In tegenstelling tot de gezondheidstoestand speelt noch de **werkelijke levensverwachting**, noch de **subjectieve levensverwachting** een bepalende rol in de pensioneringsbeslissing. Wat deze laatste betreft concluderen Van Solinge en Henkens (2009) namelijk dat personen die hun levensverwachting hoger inschatten (een lange gepercipieerde tijdshorizon) de arbeidsmarkt niet aanzienlijk later verlaten dan deze met een korte gepercipieerde tijdshorizon.

###### Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner

We vinden in de literatuur bewijs dat een persoon een aanzienlijke invloed uitoefent op het uittredegedrag van zijn/haar partner (Michaud & Vermeulen, 2011; Michaud, Van Soest & Yu, 2014). Ook de onderzoeksresultaten in tabel 8 tonen dit aan. Dit bewijs is gevonden op basis van data van verschillende bronnen, meer bepaald op basis van onder andere SHARE voor Europese landen, HRS voor de Verenigde Staten en ELSA voor het Verenigd Koninkrijk. Zo vergroot de uittrede kans aanzienlijk wanneer men **getrouwd** of **samenwonend** is.

Bovendien is de **werkstatus** (actief/inactief) direct gerelateerd aan de pensioneringsbeslissing van de partner. Hierbij wordt gesproken over gezamenlijk pensioneringsgedrag (*joint retirement*) bij koppels in Europa. Dit wil zeggen dat een significant aandeel de arbeidsmarkt verlaat nog binnen het jaar van uittrede van de partner, onafhankelijk van hun leeftijdsverschil (Banks, Blundell & Rivas, 2007).

Wat het **opleidingsniveau** en de **gezondheid** betreft zien we dat hun invloed sterk afhangt van het geslacht. Zo zal enkel een vrouw met een laag opleidingsniveau en enkel een man met een zwakke gezondheid de uittrede kans van de partner significant verhogen. In tegenstelling tot deze resultaten van Hospido en Zamarró (2014), concluderen Fischer en Sousa-Poza (2006) dat een laag opleidingsniveau (zowel van een man als van een vrouw) de kans op pensionering van de partner verlaagt in plaats van verhoogt.

Bovendien speelt, in het kader van gezamenlijk pensioneringsgedrag, de financieel-economische context van het gezin een belangrijke rol. Dit komt omdat de meeste getrouwde koppels hun financiële middelen *poolen* en zichzelf zien als een integrale economische eenheid (Treas, 1993). Daarom halen we in deze sectie ook kort de financiële context van het gezin aan, ondanks het feit dat de focus hier ligt op niet-financiële determinanten. Ruhm (1989) en Henkens (1999) stellen dat hoe meer financiële middelen men heeft als gezin, hoe hoger de levensstandaard kan blijven na het verlaten van de arbeidsmarkt. Dit kan leiden tot een stimulans om zo snel mogelijk met pensioen te gaan. Pensionering wordt bovendien niet alleen bepaald door de persoonlijke financiële pensioneringsstimulansen maar ook door deze van de partner, de zogenaamde *spillover* effecten. Hierbij lijken financiële pensioneringsstimulansen voor de vrouw meer invloed te hebben op het pensioneringsgedrag van haar partner dan omgekeerd. In die zin kunnen we spreken van **asymmetrische complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner** (Coile, 2004). We wensen er bovendien aan te herinneren dat we deze asymmetrie daarnet bij het opleidingsniveau en de gezondheid van de partner ook al naar voren zagen komen. Uiteraard zijn we ons ervan bewust dat alternatieve verklaringen (andere dan deze complementariteit) mogelijk zijn voor het zogenaamde gemeenschappelijke pensioneringsgedrag van het koppel. Simulatieresultaten van Michaud et al. (2014) leren ons namelijk dat complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner (slechts) 13% van dit gedrag verklaart.

### Controlevariabelen

Tot slot merken we dat de meeste studies het eens zijn over invloed van controlevariabelen op pensionering. Zo is de kans op uittrede bijvoorbeeld groter voor een **man** dan voor een vrouw. Dit is een wijdverspreid gekend fenomeen (Fischer & Sousa-Poza, 2006). Soms is deze kans significant (Van Solinge & Henkens, 2009), dan weer niet significant groter (Dorn & Sousa-Poza, 2007; Jousten & Lefebvre, 2013; Robroek et al., 2013). Vervolgens zijn **leeftijd** en **opleidingsniveau** goede voorspellers van pensionering. Zo verhoogt de uittrede kans wanneer men ouder wordt, wat logisch is. Deze kans verhoogt eveneens wanneer men laag opgeleid is, al geldt dit volgens Hospido en Zamarro (2014) enkel voor de laag opgeleide man. Een **zelfstandige** gaat dan weer minder snel met pensioen dan de werknemer, al geldt dit volgens Desmet et al. (2005) nu alleen voor de vrouwelijke zelfstandige. Bovendien zien we geen duidelijk verschil in pensioneringsgedrag tussen een zelfstandige en een ambtenaar (Fischer & Sousa-Poza, 2006). Tot slot bestaan binnen België ook **regionale verschillen** in uittredegedrag. Zo is het meer waarschijnlijk dat de Vlaamse, eerder dan de Waalse oudere sneller met pensioen gaat (Jousten & Lefebvre, 2013). Dit is enigszins opmerkelijk aangezien de tewerkstellingsgraad van 55-plussers ongeveer 3% hoger is in Vlaanderen dan in Wallonië (figuur 1).

## B. Effect van werkkenmerken op effectieve pensionering

De onderzoeksresultaten in tabel 8 tonen aan dat bepaalde werkkenmerken wel degelijk een significante invloed hebben op het verlaten van de arbeidsmarkt maar dat hun relatieve belangrijkheid, net als bij gezondheid, opnieuw kan verschillen naargelang de uittredemogelijkheid (onvrijwillig of vrijwillig).

Zo blijkt dat een gebrek aan **sturingsmogelijkheden** op het werk een belangrijke risicofactor is voor effectieve pensionering. Dit betekent dat men de arbeidsmarkt waarschijnlijk sneller zal verlaten naarmate men minder beslissingsvrijheid heeft en naarmate men minder mogelijkheden krijgt om nieuwe competenties te ontwikkelen. Dit gebrek aan sturingsmogelijkheden is, van alle werkkenmerken, de belangrijkste niet-financiële determinant van effectieve pensionering (Siegrist & Wahrendorf, 2011). Robroek et al. (2013) merken bovendien op dat het nog een grotere risicofactor is voor ongewenste pensionering dan voor gewenste.

In tegenstelling tot sturingsmogelijkheden hebben **taakeisen** doorgaans geen aanzienlijke invloed op het uittredegedrag. Zo doet een fysiek veeleisende job de kans op pensionering in geen geval toenemen. Over de invloed van het psychische aspect bestaat wat meer onenigheid. Zo blijkt een hoge werkdruk geen invloed te hebben op pensionering. In tegenstelling tot deze resultaten van Siegrist en Wahrendorf (2011), stellen Van Solinge en Henkens (2009) vast dat de kans dat men met pensioen gaat wel significant toeneemt wanneer deze hoge werkdruk leidt tot spanningen of wanneer het hierdoor onmogelijk wordt om het werk goed uit te voeren. Dit verschil in resultaten kunnen we mogelijk toeschrijven aan de manieren waarop onderzoekers het psychische aspect van een job meten (tabel 7). Wanneer deze psychisch veeleisende job daarenboven gecombineerd wordt met een gebrek aan sturingsmogelijkheden (*high demand - low control* volgens JDC model), neemt de uittredkans eveneens toe, maar niet meer dan wanneer het niet gecombineerd is met een gebrek aan sturingsmogelijkheden. De invloed van de combinatie van deze twee werkkenmerken op pensionering is met andere woorden gelijkaardig aan de invloed van elk werkkenmerk afzonderlijk (Robroek et al., 2013).

Vervolgens zorgt een lage **beloning** zoals weinig erkenning en een inadequaat loon voor een verhoogde uittredkans, al is dit effect niet significant (Siegrist & Wahrendorf, 2011). Volgens Robroek et al. (2013) verhoogt deze kans dan weer wel aanzienlijk wanneer men naast deze twee vormen van beloning ook weinig promotievooruitzichten en werkonzekerheid heeft. Deze werkkenmerken blijken echter alleen maar significante risicofactoren te zijn voor ongewenste pensionering en niet voor gewenste. Wanneer bovendien een lage beloning gecombineerd wordt met hoge psychische en fysieke taakeisen (*high demand - low reward* volgens ERI model) leidt het niet tot een grotere uittredkans dan wanneer men alleen het effect van een lage beloning op pensionering bekijkt (Robroek et al., 2013). Dit bevestigt de beperkte invloed van taakeisen op effectieve pensionering.

Volgens verscheidene studies hebben **sociale relaties en steun op het werk** tot slot geen significante invloed op effectieve pensionering. Naarmate werknemers eerlijker behandeld worden, aangepaste steun krijgen en er een goede sfeer is onder collega's, zal de kans dat men met pensioen gaat namelijk niet aanzienlijk afnemen.

### 2.4.3.2. Effect van niet-financiële determinanten op de pensioneringswens

#### A. Effect van individuele kenmerken op de pensioneringswens

##### Gezondheid

Een zwakke **objectieve gezondheidstoestand**, beschouwd als gelimiteerd zijn in het beoefenen van activiteiten, heeft geen significante invloed op de pensioneringswens. Daarentegen zorgen chronische ziekten er wel voor dat de oudere sneller met pensioen wil gaan (Blanchet & Debrand, 2008). Daar waar de invloed van de levensstijl op effectieve pensionering reeds onderzocht is, vinden we geen studies die de invloed hiervan op de pensioneringswens nagaan. Zo is niet eerder onderzocht of risicofactoren zoals een hoog BMI, roken of overmatig alcoholgebruik mogelijke determinanten zijn. Deze leemte in de literatuur biedt mogelijkheden voor ons eigen onderzoek. Over de rol van de **subjectieve gezondheidstoestand** zijn onderzoekers het eens dat wanneer deze zwak is, men sneller met pensioen wil gaan. Tevredenheid met de gezondheid blijkt dan weer slechts in beperkte mate de pensioneringswens te voorspellen (Kautonen et al., 2012).

Wanneer gekeken wordt naar het individuele gereduceerde **welzijn**, zien we dat de vier aspecten die in tabel 4 opgelijst zijn, zowel apart als tezamen, ervoor zorgen dat ouderen zo snel mogelijk met pensioen willen gaan. Zo wenst een depressief persoon bijvoorbeeld sneller uit te treden dan een persoon die zich goed in zijn/haar vel voelt (Blanchet & Debrand, 2008; Siegrist et al., 2007).

Daar waar tot slot uit vorige sectie blijkt dat de **subjectieve levensverwachting** geen invloed heeft op effectieve pensionering, is het wel bepalend voor de pensioneringswens. Zo concluderen onder meer Van Solinge en Henkens (2009) dat personen die hun levensverwachting hoger inschatten, langer willen werken. De invloed van de **werkelijke levensverwachting** is daarentegen nog niet onderzocht.

##### Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner

Tabel 8 toont aan dat de partner niet alleen een belangrijke invloed heeft op effectieve pensionering maar ook op de pensioneringswens. Zo wil een individu met een partner (Van Solinge & Henkens, 2009), of een individu die **getrouwd** (Blanchet & Debrand, 2008) of **samenwonend** (Sejbaek et al., 2012) is, aanzienlijk sneller met pensioen gaan dan een alleenstaande, een niet getrouwd persoon of een alleenwonende. Dit suggereert dat wanneer men een partner heeft, men meer vrije tijd samen wil doorbrengen en men dus ook zo snel mogelijk wil uittreden. Deze zienswijze kadert met andere woorden binnen de theorie van complementariteit van vrije tijdsvoorkeur met de partner.

Er bestaat echter onenigheid over de rol van de **werkstatus** van de partner in de pensioneringswens. Zo heeft deze werkstatus geen significante invloed (Blanchet & Debrand, 2008; Henkens, 1999). Een mogelijke verklaring wordt gevonden wanneer we twee theorieën bekijken. Ten eerste suggereren we, binnen het kader van complementariteit van vrijetijdsvoorkeur, dat wanneer de partner niet meer actief is, men sneller op pensioen zou willen gaan om samen meer tijd door te brengen (positieve relatie tussen inactieve partner en pensioneringswens). Daarentegen kunnen we ook stellen dat wanneer de partner nog actief is, de werkende niet langer actief wenst of hoeft te zijn om op financieel vlak rond te komen (negatieve relatie tussen inactieve partner en pensioneringswens). Deze zienswijze is verwant aan de theorie van Henkens (1999) die zegt dat de pensioneringswens stijgt naarmate men als gezin meer financiële middelen heeft. Wanneer mannen en vrouwen echter apart bekeken worden, is een inactieve vrouw wel een belangrijke determinant van de pensioneringswens van de man, maar niet omgekeerd (Henkens, 1999).

Tot slot doet een slechte **gezondheid** van de partner de pensioneringswens significant toenemen. Wanneer men daarbij de gevolgen op de gezondheid van de partner voordelig inschat wanneer men zou stoppen met werken, zal deze wens nog versterken. Opvallend is dan weer het feit dat gedeelde activiteiten met de partner (o.a. hobby's) wel een invloed hebben op de steun die men geeft aan de partner wanneer deze zou willen stoppen met werken, maar dat het geen invloed heeft op hun eigen pensioneringswens (Henkens, 1999).

## Controlevariabelen

Daar waar de invloed van controlevariabelen op effectieve pensionering in grote mate gelijkaardig is, bemerken we tegenstrijdigheden in de literatuur wat hun invloed op de pensioneringswens betreft. **Mannen** lijken over het algemeen vroeger met pensioen te willen gaan dan vrouwen. Tabel 7 toont echter geen sterk significante verschillen aan, uitgezonderd in de studies van Henkens (1999) en van Kautonen et al. (2012). Volgens deze twee wil respectievelijk de vrouw en de man minder lang werken. Gezien deze tegenstrijdigheid en het gebrek aan sterk significante resultaten, kunnen we stellen dat het geslacht geen bepalende rol speelt in de pensioneringswens. Daar waar **leeftijd** uiteraard een sterke determinant is voor het feit dat men nog steeds actief is, is de invloed van leeftijd op de pensioneringswens minder uitgesproken. Deze wens lijkt over het algemeen toe te nemen naarmate men ouder wordt, maar niet significant. Van Solinge en Henkens (2009) zien dan weer een grotere wens bij jongere mensen, waarbij de wens van de 55- tot 59-jarigen groter is dan de wens van 60-plussers (Siegrist et al., 2007). Wat de rol van het **opleidingsniveau** betreft is men het unaniem eens dat hoger opgeleide personen duidelijk langer willen werken. Tot slot heeft een **zelfstandige** een minder uitgesproken pensioneringswens dan een werknemer (Blanchet & Debrand, 2008; Kautonen et al., 2012). Daar waar dit effect volgens beide studies significant is, is het effect volgens laatstgenoemde onderzoekers echter niet aanzienlijk en zelfs onbestaand wanneer gecontroleerd wordt voor allerlei overige factoren.

## B. Effect van werkkenmerken op de pensioneringswens

Na de individuele kenmerken gaan we nu de invloed van werkkenmerken op de pensioneringswens na. Zo leidt algemene **jobtevredenheid**, zoals verwacht, tot een significante afzwakking van de pensioneringswens (Blanchet & Debrand, 2008). Gelijkaardig resultaat is te vinden bij Kautonen et al. (2012). Interessanter wordt het uiteraard wanneer we kijken naar de afzonderlijke werkkenmerken die deze jobtevredenheid bepalen.

Wanneer de oudere een gebrek aan **sturingsmogelijkheden** heeft, namelijk geen uitdaging in de job of wanneer de taken routine zijn, wil hij beduidend sneller met pensioen gaan (Henkens, 1999). Ook gebrek aan mogelijkheden om competenties te ontwikkelen en gebrek aan autonomie zijn belangrijke determinanten van de pensioneringswens, waarbij eerstgenoemde de grootste invloed heeft (Blanchet & Debrand, 2008; Sejbaek et al. 2012; Siegrist et al., 2007).

Wat de **taakeisen** betreft bestaat, net als bij effectieve pensionering, onenigheid over de mate waarin een psychisch veeleisende job de pensioneringswens doet toenemen. Zo wil men door een hoge werkdruk sneller met pensioen gaan (Van Solinge & Henkens, 2009), al is dit vaak niet significant (Henkens, 1999; Schreurs et al., 2011; Sejbaek et al., 2012). Overeenkomstig deze resultaten beschouwen Blanchet en Debrand (2008) stress op het werk wel als een determinant van de pensioneringswens, maar zeker niet een van de belangrijkste. We suggereren opnieuw dat deze verschillen in resultaten mogelijk te wijten zijn aan wat exact verstaan wordt onder een psychisch veeleisende job (tabel 7). Over de rol van een fysiek veeleisende job bestaat daarentegen wel duidelijkheid. Ouderen die een fysiek veeleisende job hebben, willen namelijk sneller met pensioen gaan (Henkens, 1999; Sejbaek et al. 2012), al zagen we in vorige sectie dat het in geen geval heeft op effectieve pensionering.

Binnen de **beloningsmogelijkheden** zijn de determinanten van de pensioneringswens in volgorde van belangrijkheid: geen promotievooruitzichten hebben, geen waardering krijgen voor het geleverde werk, en geen adequaat loon ontvangen (Blanchet & Debrand, 2008). Deze onderzoekers voegen hieraan toe dat waardering resulteert in psychologische jobtevredenheid en een adequaat loon in materiële jobtevredenheid. Psychologische jobtevredenheid, eerder dan materiële, zal mensen met andere woorden meer zin geven om langer te werken. Het feit dat men denkt jobzekerheid te hebben is hierbij dan weer niet bepalend.

**Sociale relaties en steun op het werk** tot slot hebben een significante invloed op de pensioneringswens, in tegenstelling tot effectieve pensionering. Zo zal deze wens bijvoorbeeld sterk afnemen naarmate men verwacht dat het contact met collega's zal gemist worden bij uittrede en naarmate men inschat dat de baas tevreden zal zijn wanneer men doorwerkt na de leeftijd van 60 jaar (Henkens, 1999).

## 2.4.4. Overzicht van niet-financiële determinanten en het effect op pensioering

Maatstaf	Onderzoek	Invloed op		
		Effectieve pensioering	Pensioeringswens	
<b>INDIVIDUELE KENMERKEN</b>				
<b>Zwakke gezondheid</b>	<b>Zwakke objectieve gezondheid</b>	Robroek et al. (2013), Borghgraef et al. (2010), Blanchet & Debrand (2008), Siegrist & Wahrendorf (2011)	G: +* O: +*	+ +*
	<b>Zwakke subjectieve gezondheid</b>	Robroek et al. (2013), Jousten & Lefebvre (2013), Blanchet & Debrand (2008), Siegrist et al. (2007), Van Solinge & Henkens (2009), Kautonen et al. (2012), Borghgraef et al. (2010)	G: + O: +*	+ +*
	<b>Laag welzijn</b>	Siegrist et al. (2007), Blanchet & Debrand, Siegrist & Wahrendorf (2011)		+*
	<b>Lage werkelijke levensverwachting</b>	Dorn & Sousa-Poza (2007)	O: + G: -	
	<b>Lage subjectieve levensverwachting</b>	Blanchet & Debrand (2008), Solinge & Henkens (2009)	+	+*
<b>Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner</b>	<b>Partner / getrouwd/ samenwonend</b>	Van Solinge & Henkens (2009), Blanchet & Debrand (2008), Dellis et al. (2004), Desmet et al. (2005), Dorn & Sousa-Poza (2007), Fischer & Sousa-Poza (2006), Jousten & Lefebvre (2013), Sejbaek et al. (2012), Robroek et al. (2013)	+ +* +**	+* +**
	<b>Inactieve partner</b>	Dellis et al. (2004), Hospido & Zamarro (2014), Banks et al. (2007), Blanchet & Debrand (2008), Desmet et al. (2005), Jousten & Lefebvre (2013) Henkens (1999)	+* + (* voor vrouwen <sup>a</sup> )	+ + (* voor mannen <sup>b</sup> )
	<b>Laag opleidingsniveau partner</b>	Hospido & Zamarro (2014), Fischer & Sousa-Poza (2006)	- + (* voor mannen <sup>c</sup> )	
	<b>Zwakke gezondheid partner</b>	Hospido & Zamarro (2014), Henkens (1999)	+ (* voor vrouwen <sup>d</sup> )	+* +**
	<b>Gedeelde activiteiten met partner</b>	Henkens (1999)		+
<b>Controlevariabelen</b>	<b>Man</b>	Blanchet & Debrand (2008), Siegrist et al. (2007), Henkens (1999), Jousten & Lefebvre (2013), Van Solinge & Henkens (2009), Robroek et al. (2013), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004), Dorn & Sousa-Poza (2007), Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009), Hospido & Zamarro (2014), Sejbaek et al. (2012), Henkens (1999), Kautonen et al. (2012), Schreurs et al. (2011), Siegrist & Wahrendorf (2011), Bingley et al. (2004), Baker et al. (2004), Boldrin et al. (2004), Borghgraef et al. (2010)	+ +* O: +*	+ +* -*
	<b>Leeftijd</b>	Jousten & Lefebvre (2013), Desmet et al. (2005), Fischer & Sousa-Poza (2006), Hospido & Zamarro (2014), Grüber & Wise (2002), Dellis et al. (2004), Jousten & Lefebvre (2013), Desmet et al. (2005), Grüber & Wise (2002), Dellis et al. (2004), Robroek et al. (2013), Van Solinge & Henkens (2009), Siegrist et al. (2007), Kautonen et al. (2012), Sejbaek et al. (2012), Baker et al. (2004), Boldrin et al. (2004), Bingley et al. (2004)	+* +**	+ -

<b>Controlevariabelen (vervolg)</b>	<b>Laag opleidingsniveau</b>	Jousten & Lefebvre (2013), Robroek et al. (2013), Hospido & Zamorro (2014), Fischer & Sousa-Poza (2006), Fischer & Sousa-Poza (2009), Blanchet & Debrand (2008), Siegrist et al. (2007), Van Solinge & Henkens (2009)	+* + (* enkel voor mannen)	+*
	<b>Zelfstandige</b>	Blanchet & Debrand (2008), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004), Fischer & Sousa-Poza (2006), Kautonen et al. (2012)	-* - (* enkel voor vrouwen)	-*
	<b>Vlaanderen</b>	Jousten & Lefebvre (2013), Desmet et al. (2005), Dellis et al. (2004)	+*	
<b>WERKKENMERKEN</b>				
<b>Gebrek aan sturingsmogelijkheden</b>		Siegrist et al. (2007), Blanchet & Debrand (2008), Siegrist & Wahrendorf (2011), Robroek et al. (2013), Sejbaek et al. (2012) Schreurs (2011), Henkens (1999)	G: + * O: + *	+ * + **
<b>Hoge taakeisen</b>	<b>Psychisch</b>	Siegrist & Wahrendorf (2011), Sejbaek et al. (2012), Blanchet & Debrand (2008), Robroek et al. (2013), Henkens (1999), Van Solinge & Henkens (2009), Schreurs et al. (2011)	+ +*	+ +*
	<b>Fysiek</b>	Siegrist & Wahrendorf (2011), Robroek et al. (2013), Henkens (1999), Blanchet & Debrand (2008), Sejbaek et al. (2012)	+ G: +	+ * + *
<b>Lage beloning</b>		Siegrist & Wahrendorf (2011), Robroek et al. (2013), Blanchet & Debrand (2008)	+ O: +*	+ +*
<b>Onaangename sociale relaties en geen steun op het werk</b>		Siegrist & Wahrendorf (2011), Blanchet & Debrand (2008), Henkens (1999), Schreurs et al. (2011)	+	+ *
<b>Jobontevredenheid</b>		Blanchet & Debrand (2008), Kautonen et al. (2012)	+**	+**

**Noot.** G wanneer het expliciet gaat over gewenste/vrijwillige pensionering, O wanneer het expliciet gaat over ongewenste/onvrijwillige pensionering. Indien niets wordt aangegeven, wordt geen expliciet onderscheid gemaakt door de onderzoekers. (a) Vrouwen zullen sneller de arbeidsmarkt verlaten wanneer hun man zelf niet meer actief is op de arbeidsmarkt. (b) Mannen hebben een grotere pensioneringswens wanneer hun vrouw niet meer actief is op de arbeidsmarkt. (c) Mannen zullen sneller de arbeidsmarkt verlaten wanneer hun vrouw een laag opleidingsniveau heeft. (d) Vrouwen zullen sneller de arbeidsmarkt verlaten wanneer hun man een zwakke gezondheid heeft. Significantieniveau van de Wald test: \* p < 5%, \*\* p < 1%.

**Tabel 8: Overzicht van niet-financiële determinanten en het effect op pensionering**

## 2.5. Algemene conclusie literatuurstudie: status quaestionis

We sluiten ons literatuuroverzicht af met een algemene conclusie. Van hieruit kunnen we een korte stand van zaken opmaken, de zogenaamde *status quaestionis*. Het is namelijk belangrijk een globaal beeld te krijgen van wat andere onderzoekers reeds wel, en vooral nog niet hebben geschreven binnen ons onderzoeksdomein. Aan de hand van de syntheses Tabellen in bijlage 5 en 6 krijgen we dit globaal beeld en wordt bovendien duidelijk waar onze masterproef toegevoegde waarde kan bieden. We kunnen concluderen dat slechts beperkte aandacht wordt besteed aan de determinanten van de pensioeringswens, in tegenstelling tot de determinanten van effectieve pensioering. Op de vraag “Waarom willen we vervroegd met pensioen gaan?” en niet “Waarom gaan we vervroegd met pensioen?” wordt in de literatuur met andere woorden onvoldoende antwoord gegeven. Daarom trachten we met deze masterproef een eerste bijdrage te leveren aan het vullen van deze leemte.

Het literatuuroverzicht leert ons dat individuele voorkeuren betreffende de gewenste pensioenleeftijd verschillen tussen landen, maar dat we ook binnen een land grote variabiliteit constateren. Deze voorkeuren kunnen enerzijds afhangen van financiële factoren en anderzijds van niet-financiële. Voornamelijk wat de **financiële determinanten van de pensioeringswens** betreft worden we geconfronteerd met een opvallende leemte in de literatuur. Onderzoek toont aan dat van de verschillende financiële pensioeringsstimulans maatstaven (RR, SSW, AC, itax, PV en OV) de RR en de AC een significante invloed hebben op de pensioeringswens. Zo zal deze wens afnemen naarmate de RR kleiner wordt en wanneer de AC positief is. Dit is een bewijs dat ouderen langer willen werken wanneer er financiële winst mee gepaard gaat. De invloed van meer geavanceerde maatstaven zoals de PV of OV op de pensioeringswens is echter nog niet nagegaan. Ook wij zijn omwille van beperkte financiële informatie niet in de mogelijkheid hier onderzoek naar te voeren.

Wat de **niet-financiële determinanten van de pensioeringswens** betreft speelt gezondheid een belangrijke rol. Voornamelijk ouderen met een zwakke subjectieve gezondheidstoestand willen vervroegd met pensioen gaan. Voorts vinden we bewijs om te spreken over complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner, op zo een manier dat een persoon sneller met pensioen wil gaan wanneer hij een partner heeft. Het feit dat deze partner actief, dan wel inactief is, verandert niets aan de pensioeringswens. Bovendien zal een oudere die niet tevreden is met zijn job minder lang willen werken. Hierbij zijn het voornamelijk een fysiek veeleisende job, een gebrek aan uitdaging, aan mogelijkheden om competenties te ontwikkelen, aan promotievooruitzichten en aan waardering die leiden tot een significant grotere pensioeringswens. Er bestaat echter onenigheid over het feit dat een psychisch veeleisende job bepalend is in het al dan niet bestaan van deze wens. Tot slot zien we dat over het algemeen hoogopgeleiden en zelfstandigen langer willen werken. Het geslacht en de leeftijd zijn daarentegen niet van belang.

In onze masterproef vinden we het belangrijk bepaalde werkkenmerken te beschouwen als door het personeelsbeleid beïnvloedbaar, zeker wanneer we een draagvlak willen creëren voor maatregelen om mensen zin te geven om langer te werken. Hierbij willen we nogmaals benadrukken dat we, door de link met de arbeidspsychologie, een belangrijke toegevoegde waarde bieden aan de literatuur. Bovendien wordt over het algemeen meer aandacht besteed aan ofwel individuele kenmerken, ofwel werkkenmerken. Door gebrek aan voldoende onderzoek dat even veel belang aan beiden hecht, bestaat geen zekerheid of de pensioeringswens voornamelijk gedreven wordt door bijvoorbeeld gezondheid of door werkomstandigheden. Doordat onze masterproef de invloed van beiden uitgebreid nagaat, zit hierin volgens ons eveneens een belangrijke toegevoegde waarde.

Wat de combinatie van **financiële en niet-financiële determinanten van de pensioeringswens** betreft vinden we in de door ons doorgenomen werken (tabel 33 in bijlage 6) slechts twee studies die beide luiken onderzoeken, namelijk de studie van Henkens (1999) en van Blanchet en Debrand (2008). Ons eigen onderzoek leunt dan ook het dichtste aan bij deze twee. Ten opzichte van eerstgenoemde studie ligt onze toegevoegde waarde onder meer in de betere representativiteit van de steekproef aangezien wij meer dan één land en meer dan alleen werknemers betrekken in ons onderzoek. Ten opzichte van laatstgenoemde studie breiden wij de individuele kenmerken onder meer uit met een aantal gezondheidsvariabelen (bijvoorbeeld variabelen die de levensstijl weergeven) en met overige variabelen (bijvoorbeeld variabelen die de vrijetijdsvoorkeur weergeven). Tot slot wensen we op te merken dat onze masterproef nog op andere vlakken toegevoegde waarde biedt aan de bestaande literatuur, dewelke benadrukt worden doorheen de tekst.



## HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE

Dit derde hoofdstuk bespreekt de manier waarop we ons onderzoek, vertrekkende vanuit de kennis uit het literatuuroverzicht, aanpakken. Secties 3.1. en 3.2. lichten hierbij het proces toe van dataverzameling en databewerking, om vervolgens in sectie 3.3. te komen tot bruikbare variabelen voor ons onderzoek. Tot slot bespreken we in sectie 3.4. de gehanteerde meettechniek.

### 3.1. Data verzameling

#### 3.1.1. SHARE-database

De *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE) is een enquête waarin de Europese bevolking van 50 jaar en ouder centraal staat. Elke twee jaar vindt een bevestigingsronde (een zogenaamde *wave*) plaats waarbij men respondenten volgt doorheen de tijd, te beginnen in 2004 voor *wave* 1 tot en met 2010 voor *wave* 4. Vanuit verschillende vakgebieden worden economische kenmerken (o.a. werk en pensioen, huishoudinkomen en vermogen), gezondheidskenmerken (o.a. psychische en fysieke gezondheid, cognitief functioneren en risicogedrag) en sociale kenmerken (o.a. activiteiten en sociale steun) verzameld. Voor ons onderzoek hebben we ons initieel gebaseerd op *wave* 2 van SHARE, waarbij de respondenten werden **ondervraagd tussen 2006 en 2007**. Bovendien hebben we ook gewerkt met *wave* 4, maar in mindere mate. De reden hiervoor is dat we onze respondenten in het vijfde hoofdstuk volgen doorheen de tijd en nagaan wat met hen een paar jaar later (in *wave* 4) is gebeurd. Er nemen vijftien Europese landen deel aan de SHARE-enquêtes, waaronder België. Al deze landen worden opgenomen in ons onderzoek, meer bepaald om voldoende variatie te hebben tussen landen wat betreft de financiële pensioneringsstimulans. Deze variatie is noodzakelijk om de impact van de financiële pensioneringsstimulans op de pensioneringswens te identificeren. Tussen de verschillende landen is er namelijk variatie inzake pensioenwetgeving, hetgeen we niet hebben binnen één land.

#### 3.1.2. Meerwaarden en beperkingen SHARE-database

Het feit dat onze data afkomstig zijn van enquêtes brengt tal van voordelen met zich mee, maar ook een aantal nadelen. We wensen vooreerst op te merken dat een bevestiging de enige manier is via dewelke we een antwoord kunnen geven op onze onderzoeksvragen. Het is namelijk alleen maar zo dat we te weten kunnen komen welke 50-plussers wel langer willen werken en waarom, en welke 50-plussers niet langer willen werken en waarom niet. Gezien de verkregen toegang tot de SHARE-database, hebben we zelf geen enquêtes opgesteld en afgenomen. Het **voordeel** is dat het een relatief eenvoudige en goedkope manier is om data te verkrijgen, zowel in termen van geld als tijd. Bovendien verkrijgen we op deze manier een steekproef die, met het oog op representativiteit van de resultaten, voldoende groot is.

Een typisch probleem bij enquêtes, en het grootste **nadeel**, is de reeds vermelde *self-reported bias*. Enquêtes dragen met andere woorden steeds in zekere mate een vorm van subjectiviteit met zich mee, wat mogelijk de resultaten kan beïnvloeden. Hoe we hiermee omgaan, werd reeds besproken in de literatuurstudie en halen we opnieuw aan in de descriptieve analyse. Bovendien is een tweede gekend probleem bij enquêtes de non-respons. Zo weigeren respondenten sommige vragen die bijvoorbeeld peilen naar gevoelige informatie (zoals inkomen), niet te beantwoorden. Hoe we met deze *missing values* omgaan, wordt besproken in de volgende sectie.

## 3.2. Data bewerking

### 3.2.1. Initiële dataset

De initiële dataset, zoals deze ter beschikking wordt gesteld in *wave 2* (2006-2007), telt 36.305 respondenten waarvan 10.512 nog actief op de arbeidsmarkt op het moment van ondervraging. Onder actief verstaan we werkende personen, hetzij werknemers (publieke of private sector), hetzij zelfstandigen. Overige groepen zoals onder meer gepensioneerden, werklozen en permanent arbeidsongeschikten, alsook personen die geen antwoord hebben gegeven op de pensioneringswens vraag<sup>8</sup>, behoren niet tot onze steekproef. Deze selectie is vanzelfsprekend aangezien enkel aan werkende personen deze vraag kan gesteld worden. Na verwijdering van deze groepen, blijven 10.419 personen over, met een leeftijd tussen 24 en 98 jaar. Ondanks het feit dat de pensioneringswens vraag ook gesteld wordt aan werkende personen jonger dan 50 jaar, beslissen we om deze respondenten uit onze steekproef te houden. Enerzijds omdat maar liefst 93,4% ouder is dan 50 jaar, anderzijds omdat deze personen jonger dan 50 jaar de onderzoeksresultaten mogelijk kunnen vertekenen aangezien ze op vrij jonge leeftijd al een uitspraak doen over een eventuele pensioneringswens. Nazicht leert ons overigens dat ze bijna allen 49 jaar zijn. Tabel 27 in bijlage 2 geeft een meer gedetailleerd overzicht van de manier waarop onze steekproef tot stand is gekomen. Na eliminatie van de bovenvermelde observaties heeft onze steekproef volgende kenmerken:

- de steekproef bestaat uit **9.728 respondenten** (mannen en vrouwen uit vijftien verschillende landen);
- respondenten zijn 50 jaar of ouder;
- respondenten zijn nog actief op de arbeidsmarkt (werknemers, ambtenaren of zelfstandigen);
- respondenten doen een eenduidige uitspraak (ja of nee) over hun pensioneringswens.

### 3.2.2. Missing values

Voor sommige observaties is niet altijd informatie over alle variabelen in dit onderzoek beschikbaar. Hier kunnen verschillende redenen voor zijn. Bepaalde vragen worden bijvoorbeeld niet gesteld in een aantal landen of in specifieke gevallen (er worden bijvoorbeeld geen vragen gesteld over de partner wanneer men aangeeft single te zijn) of de respondent antwoordt niet omdat hij het ofwel niet weet ofwel weigert te antwoorden omwille van gevoelige onderwerpen (bijvoorbeeld vragen die peilen naar het inkomen). Respondenten met ontbrekende gegevens worden niet verwijderd, maar de ontbrekende gegevens worden geïmputeerd waar mogelijk. **Imputatie** levert een grote bijdrage aan de efficiëntie en de betrouwbaarheid van schattingen, omdat maximaal gebruik wordt gemaakt van de verzamelde data. Wanneer we deze ontbrekende data daarentegen buiten de statistische analyses zouden laten, kan dit leiden tot vertekende resultaten en verlies aan statistisch verklarend vermogen. Teneinde de representativiteit te verhogen, moet de steekproef bovendien een redelijke omvang hebben. Meer specifiek gaan we op drie manieren om met *missing values*. In bijlage 2 wordt een meer uitgebreid overzicht gegeven van hoe ontbrekende data worden aangevuld:

- **1<sup>e</sup> methode**

SHARE heeft zelf reeds een aantal variabelen geïmputeerd. Dit gebeurt aan de hand van de *conditional specification approach* van Van Buuren, Brand, Groothuis-Oudshoorn en Rubin (2006).

- **2<sup>e</sup> methode**

We laten SPSS imputeren. Er zijn verschillende gangbare imputatiemethoden, namelijk de *listwise*, *pairwise*, *regression estimation* en de *expectation-maximization* (EM) methode. De eerste drie veronderstellen dat ontbrekende gegevens *missing completely at random* (MCAR) zijn. De EM methode veronderstelt daarentegen dat de data *missing at random* (MAR) zijn. MCAR betekent dat er helemaal geen verband is tussen de ontbrekende waarde en andere ontbrekende of geobserveerde waarden in de dataset. De ontbrekende data zijn in dit geval een random subset van de data. MAR betekent dan weer dat het feit dat een respondent niet heeft geantwoord op een bepaalde vraag afhangt van de waarde van een andere geobserveerde variabele. Zo kan de kans dat het inkomen bijvoorbeeld niet wordt gerapporteerd

---

<sup>8</sup> Met pensioneringswens vraag (item EP036 in SHARE-vragenlijst) bedoelen we de afhankelijke, binaire variabele in dit onderzoek: "Als u aan uw huidige baan denkt, wilt u dan zo snel mogelijk met pensioen gaan?".

afhangen van het opleidingsniveau van de respondent. Om na te gaan of de data MCAR zijn, maken we gebruik van de *Roderick J.A. Little's chi-square test of little's missing completely at random test* (MCAR test). De nulhypothese van deze test stelt dat de ontbrekende data MCAR zijn. Wanneer de p-waarde met andere woorden kleiner is dan 0.05, zijn de data niet MCAR. In dat geval moet gebruik gemaakt worden van de EM methode. Wij opteren voor deze EM methode aangezien in vele gevallen de nulhypothese van de MCAR test wordt verworpen. Hierbij maakt SPSS op grond van de andere ingevulde variabelen een voorspelling van de ontbrekende waarden. Een beter alternatief is de *multiple imputation* methode waarbij het imputatieproces telkens wordt herhaald en het bijgevolg meerdere geïmputeerde datasets oplevert. Gezien de complexiteit en de hoeveelheid tijd die deze procedure in beslag neemt, gebruiken we deze methode niet. Bovendien is imputatie in SPSS enkel mogelijk voor continue of schaalvariabelen. Categorische variabelen (nominaal en ordinaal) kunnen niet geïmputeerd worden aan de hand van een van de vier methoden. Aangezien de meerderheid van onze variabelen categorisch zijn, zijn de imputatiemogelijkheden via SPSS beperkt.

- **3<sup>e</sup> methode**

We vullen zelf ontbrekende data aan op basis van informatie die wel ter beschikking is. Zo worden bijvoorbeeld logische verbanden gezocht of worden variabelen die gelijkaardige informatie verschaffen, gecombineerd om op die manier ontbrekende waarden aan te vullen.

Ontbrekende waarden die niet kunnen worden geïmputeerd aan de hand van een van deze drie methoden, blijven ontbrekend. Na imputatie waar mogelijk hebben onze belangrijkste onafhankelijke variabelen nog maar weinig tot geen ontbrekende waarden. Hierdoor is non-respons geen probleem in ons onderzoek.

### 3.2.3. Genereren en hercoderen van variabelen

Op basis van de initiële dataset maken we enerzijds nieuwe variabelen aan, anderzijds hergroeperen en hercoderen we bestaande variabelen. Tabel 31 in bijlage 4 geeft een overzicht van de verschillende variabelen en hun respectievelijke codering. Bovendien geven we voor de categorische variabelen met meer dan twee categorieën telkens aan wat de referentiecategorie is.

Om tot de meest betrouwbare en meest logische groeperingen te komen, worden verschillende criteria gehanteerd. Het vertrekpunt is ons literatuuroverzicht. Hiervoor verwijzen we terug naar de overzichtstabellen van de verschillende variabelen. **Veel voorkomende groeperingen in de literatuur** zoals bijvoorbeeld de verschillende opleidingsniveaus, worden initieel overgenomen.

Vervolgens worden deze **groeperingen aangepast tot ze de beste *Goodness of Fit* opleveren**. Dit betekent dat we op basis van onze data tot een kwaliteitsvol model trachten te komen. Bovendien wordt een afweging gemaakt tussen een zo groot mogelijk statistisch verklarend vermogen van de variabelen enerzijds en zo weinig mogelijk bruikbare informatie achterwege laten anderzijds. Zo zal een beperking van het aantal categorieën bijvoorbeeld leiden tot meer statistisch significante resultaten maar anderzijds gaat op deze manier gedetailleerde informatie verloren. Om de afweging te maken die tot de beste *Goodness of Fit* leidt, wordt gekeken naar de Nagelkerke  $R^2$  en naar de al dan niet significante verandering in  $-2 \loglikelihood$ . Bovenstaande criteria worden eveneens gehanteerd bij de keuze van de referentiecategorieën. We bespreken deze criteria in detail in sectie 4.2.1. waar de kwaliteit van onze modellen wordt nagegaan. We merken alvast op dat onze resultaten slechts in beperkte mate gevoelig zijn voor de keuze van de referentiecategorieën. Een belangrijke voorwaarde is wel dat de referentiecategorie uit relatief voldoende respondenten moet bestaan.

## 3.3. Overzicht van de variabelen

### 3.3.1. Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in ons onderzoek is de binaire variabele “Wil u graag vervroegd met pensioen gaan?”. In de SHARE-vragenlijst wordt namelijk op die manier expliciet gepeild naar de pensioneringswens. We dienen op te merken dat we ons uitsluitend baseren op deze ene vraag, die bovendien slechts twee antwoordmogelijkheden (ja/nee) heeft. Dit leidt mogelijk tot vertekende onderzoeksresultaten en kan bijgevolg een beperking van ons onderzoek zijn. Uit ons literatuuroverzicht (tabel 1) blijkt dat andere onderzoekers eveneens peilen naar de intenties om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten, maar hiervoor een ordinale of schaalvariabele gebruiken.

Het **nadeel** van onze binaire variabele is uiteraard dat we de sterkte van de wens niet kunnen meten. Bovendien kan de gewenste pensioenleeftijd niet exact berekend worden. Stel dat een respondent bijvoorbeeld op moment van ondervraging 54 jaar is en een pensioneringswens heeft. Dit impliceert niet dat zijn gewenste pensioenleeftijd sowieso 54 jaar is. Diezelfde respondent kon namelijk bij ondervraging twee jaar eerder ook al een pensioneringswens hebben. Dan zou zijn gewenste pensioenleeftijd 52 jaar zijn. Doordat in SHARE met andere woorden niet expliciet gepeild wordt naar de gewenste pensioenleeftijd, kunnen we deze niet exact berekenen. We krijgen echter wel een idee of deze laag of hoog is (in ons voorbeeld is het laag).

De strikte scheiding tussen ja/nee kan dan weer een **voordeel** zijn aangezien we meer zekerheid hebben dat respondenten die ja antwoorden ook effectief een sterke pensioneringswens zullen hebben en respondenten die nee antwoorden ook effectief geen pensioneringswens zullen hebben. Hierdoor leent onze variabele zich perfect om na te gaan welke factoren deze wens bepalen.

### 3.3.2. Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen in ons onderzoek kunnen ondergebracht worden in de structuur van het literatuuroverzicht. Dit draagt bij tot een betere reflectie van de onderzoeksresultaten: Waar spreken ze de literatuur tegen? Waar bevestigen ze voorgaande studies? Zo maken we opnieuw onderscheid tussen financiële en niet-financiële variabelen. Van de financiële variabelen uit ons literatuuroverzicht brengen we slechts één in rekening, namelijk de *replacement rate*. Van de niet-financiële variabelen brengen we zowel individuele kenmerken (o.a. gezondheid, partner en controlevariabelen) als werkkenmerken (o.a. variabelen die de kwaliteit van arbeid meten) in rekening.

We betrekken dus zo veel mogelijk variabelen uit het literatuuroverzicht in ons onderzoek, om tot een zo goed mogelijke voorspelling van de pensioneringswens te komen. Hierbij voegen we, door de rijkheid aan data in de SHARE-database, **extra variabelen** toe waarvan we intuïtief denken dat ze een invloed hebben op de pensioneringswens. Zo wordt in de literatuur bijvoorbeeld veel aandacht besteed aan de vrijetijdsvoorkeur van de partner, maar niet aan de eigen vrijetijdsvoorkeur. Daarom introduceren we twee extra variabelen: 1) het beoefenen van activiteiten in de vrije tijd die (onrechtstreeks) betrekking hebben op het werk zoals opleidingen volgen<sup>9</sup>; 2) het beoefenen van overige activiteiten in de vrije tijd zoals onder meer sport. Bovendien wordt in de literatuur slechts in beperkte mate aandacht besteed aan persoonlijke verwachtingen met betrekking tot de pensioenleeftijd en -uitkering. Wij kiezen ervoor deze wel te onderzoeken. Door deze uitbreidingen kunnen we namelijk toegevoegde waarde bieden aan de bestaande literatuur.

De reden dat we daarentegen **sommige variabelen uit het literatuuroverzicht niet betrekken** in ons eigen onderzoek, is meestal een gebrek aan (voldoende) informatie in de SHARE-database. Zo hebben we bijvoorbeeld onvoldoende informatie over de partner om de theorie van complementariteit van vrijetijdsvoorkeur zeer gedetailleerd te onderzoeken, alsook onvoldoende financiële informatie. Over sommige variabelen hebben we dan weer wel de nodige informatie maar dienen we de afweging te maken tussen enerzijds zo veel mogelijk variabelen opnemen en anderzijds het vermijden van multicollineariteit. Hier gaan we later verder op in.

---

<sup>9</sup> Ondanks het feit dat deze activiteiten betrekking hebben op het werk, beschouwen we ze als individuele en niet als werkkenmerken. De reden is dat ze beoefend worden in de vrije tijd.

## 3.4. Meettechniek

### 3.4.1. Descriptieve analyse en regressieanalyse

Om een antwoord te vinden op onze centrale onderzoeksvraag voeren we zowel een descriptieve als een regressieanalyse uit. Ter voorbereiding starten we met een **descriptieve analyse**. Dit verschaft een eerste inzicht in de samenhang van de data. Op deze manier kunnen we onder meer anticiperen op mogelijke problemen (bijvoorbeeld multicollineariteit of interactie-effecten) die zich voordoen bij uitvoering van de regressieanalyse. Vanuit deze inzichten voeren we vervolgens een **regressieanalyse** uit. Concreet proberen we aan de hand van vier binaire logistische regressies inzicht te krijgen in de factoren die bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten. Sectie 3.4.2. motiveert waarom we opteren voor deze methode, sectie 3.4.3. motiveert waarom we vier dergelijke regressies uitvoeren.

### 3.4.2. Motivering methode: binaire logistische regressie

Onze gehanteerde statistische meettechniek is de binaire of dichotome logistische regressie (ook dichotoom logitmodel genoemd). Deze keuze is vanzelfsprekend aangezien onze afhankelijke variabele binair is, namelijk:

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{als men vervroegd met pensioen wil gaan} \\ 0 & \text{als men niet vervroegd met pensioen wil gaan} \end{cases}$$

Een multinomiaal of geordend logistisch regressiemodel<sup>10</sup> valt bijgevolg niet binnen onze keuzemogelijkheden. In dit onderzoek meten we namelijk niet de sterkte van de pensioneringswens, waardoor we niet met meer dan twee klassen kunnen werken. Met onze binaire afhankelijke variabele kunnen we eveneens gebruik maken van probitmodellen, die een gelijkaardige *loglikelihood*functie hebben, maar moeilijker te interpreteren zijn dan logitmodellen. Bovendien valt ook het poissonmodel buiten onze mogelijkheden aangezien we niet zozeer geïnteresseerd zijn in het aantal personen met een pensioneringswens, maar wel in het feit of er al dan niet een wens aanwezig is. Tot slot is het niet aangeraden te opteren voor een lineaire regressie omwille van onder meer de schending van de normaliteitassumptie van de afhankelijke variabele (een binaire variabele kan namelijk niet normaal verdeeld zijn) en het feit dat voorspelde kansen groter kunnen zijn dan één en kleiner dan nul.

We zijn dus geïnteresseerd in de voorspelling, door onafhankelijke variabelen, van de kans dat een persoon in de categorie “wel een pensioneringswens” of in de categorie “geen pensioneringswens” valt. Het logistische model gaat uit van kansen, of beter gezegd van kansverhoudingen, de zogenaamde *odds*. De *odds* is de kans dat men een pensioneringswens heeft ( $P(Y=1)$ ) gedeeld door de kans dat men geen pensioneringswens heeft ( $P(Y=0)$ ). Een *odds* heeft een bereik van nul (de kans op een pensioneringswens, namelijk de teller, is nul) tot oneindig (de kans op geen pensioneringswens, namelijk de noemer, is nul). Omdat we liever met een variabele rekenen die loopt van min oneindig naar plus oneindig, wordt de natuurlijke logaritme<sup>11</sup> van de *odds* genomen. Deze wordt de log *odds* of logit genoemd.

Als we de onafhankelijke variabelen  $X_1, X_2, \dots, X_i$  noemen, dan ziet het logistische model er uit als volgt:

$$\ln \frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_i \cdot X_i$$

Hierbij worden de parameters  $\alpha$  (het intercept) en  $\beta_i$  (de parameter die het effect van  $X_i$  aangeeft op de pensioneringswens) geschat aan de hand van de *Maximum Likelihood* methode. Hoe deze parameters concreet geïnterpreteerd moeten worden, wordt later in het resultatenhoofdstuk besproken.

<sup>10</sup> De afhankelijke variabele in een multinomiaal (geordend) logitmodel bestaat uit meer dan twee categorieën. Dit model houdt geen (wel) rekening met de geordendheid van deze categorieën.

<sup>11</sup> De natuurlijke logaritme is de logaritme met als grondgetal  $e$  ( $e=2,71828\dots$ ).

We kunnen het logistische model ook omzetten in een kansmodel. De kans dat een persoon vervroegd met pensioen wil gaan, is dan:

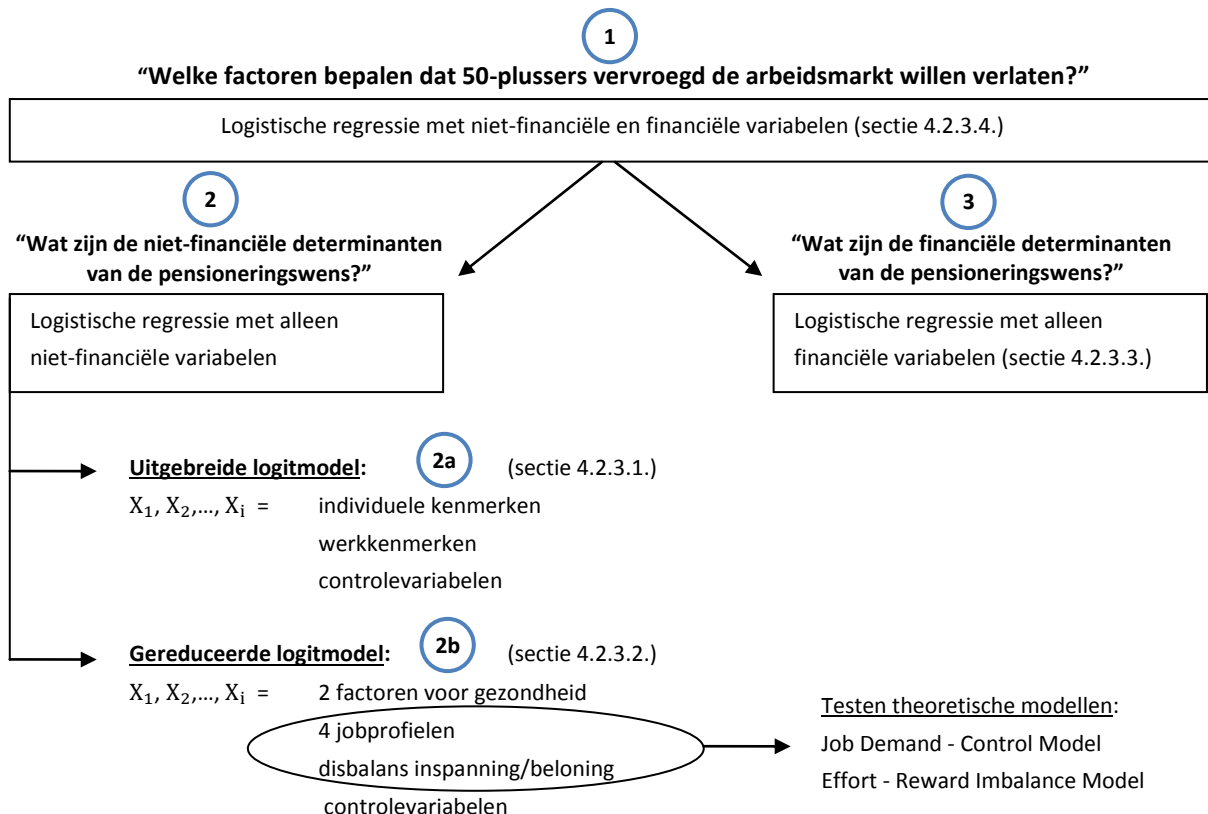
$$P(Y=1) = \frac{e^{\alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_i \cdot X_i}}{e^{\alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_i \cdot X_i} + 1};$$

en de kans dat een persoon niet vervroegd met pensioen wil gaan, is:

$$P(Y=0) = \frac{1}{e^{\alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_i \cdot X_i} + 1}.$$

### 3.4.3. Motivering verschillende modellen

In onze inleiding gaven we aan op welke onderzoeksvragen we een antwoord willen vinden. Deze worden nu schematisch weergegeven in figuur 5. Om de specifieke deelonderzoeksvragen “Wat zijn de niet-financiële determinanten van de pensioneringswens van 50-plussers?” (2 op figuur 5) en “Wat zijn de financiële determinanten van de pensioneringswens van 50-plussers?” (3 op figuur 5) te kunnen beantwoorden, voeren we twee afzonderlijke regressies uit. Wat de eerste deelonderzoeksvraag betreft kiezen we bovendien zowel voor een uitgebreid (2a op figuur 5) als voor een gereduceerd model<sup>12</sup> (2b op figuur 5). Bij dit gereduceerde model zullen we zowel individuele als werkkenmerken bekijken op een geaggregeerd niveau. De reden waarom we dit doen, alsook de manier waarop we exact te werk gaan, wordt later uitgebreid toegelicht. De derde, globale regressie tot slot biedt een antwoord op onze centrale onderzoeksvraag (1 op figuur 5). In totaal voeren we met andere woorden **vier binaire logistische regressies** uit, waardoor we vier modellen krijgen. Aan elk model wordt in het resultatenhoofdstuk afzonderlijk een sectie gewijd. De afhankelijke variabele blijft in elk geval onveranderd. Schematisch gaan we als volgt te werk:



Figuur 5: Overzicht verschillende logistische regressies

<sup>12</sup> In principe voeren we de gereduceerde regressieanalyse tweemaal uit. Aangezien deze op één onafhankelijke variabele na gelijkaardig zijn, beschouwen we ze als één gereduceerd logitmodel.

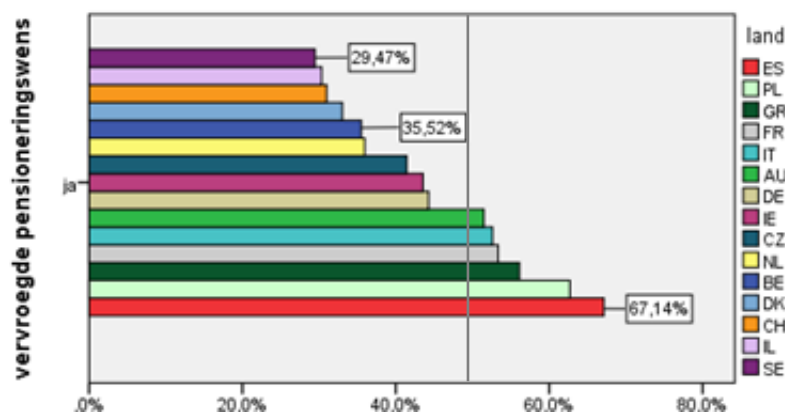
## HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN

### 4.1. Descriptieve analyse

We starten met een descriptieve analyse. Hierbij geven we in de eerste sectie de frequentieverdeling van onze afhankelijke variabele weer. Bovendien gaan we na welke significante paarsgewijze correlaties bestaan tussen enerzijds de onafhankelijke variabelen onderling (sectie 4.1.2.) en anderzijds tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele (sectie 4.1.3.). Teneinde overzicht te bewaren, lichten we enkel de belangrijkste paarsgewijze correlaties en de meest relevante inzichten toe. Tot slot worden in een laatste sectie de twee besproken theoretische modellen uit de arbeidspsychologie empirisch getest en gaan we hun invloed op de pensioneringswens na.

#### 4.1.1. Verdeling afhankelijke variabele

De minderheid, namelijk 42,3% van de respondenten, antwoordt ja op onze binaire variabele “Wil u graag vervroegd met pensioen gaan?”. Figuur 6 toont aan dat dit opmerkelijk verschilt van land tot land, gaande van ongeveer 29,5% tot 67,1% van de steekproef. Zo valt op dat in Scandinavische landen zoals Zweden en Denemarken de minderheid de arbeidsmarkt vervroegd wenst te verlaten. Dit geldt eveneens in België en Nederland. In zuiderse landen zoals Spanje, Italië, Frankrijk en Griekenland hebben 50-plussers dan weer vaker een pensioneringswens. Een mogelijke verklaring zijn de verschillende pensioenstelsels in deze groepen van landen. We gaan echter niet verder in op de specifieke verschillen in pensioenwetgeving tussen de desbetreffende landen aangezien het ons onderzoek te veel zou verruimen. We zullen echter wel nagaan of bepaalde werkkenmerken (die een bepaald personeelsbeleid weerspiegelen) en/of bepaalde individuele kenmerken zoals gezondheid een verklaring zijn voor de verschillen in pensioneringswens tussen de landen.



Noot. N=9.728

Figuur 6: Verdeling afhankelijke variabele vervroegde pensioneringswens

#### 4.1.2. Relaties tussen onafhankelijke variabelen onderling

In deze sectie gaan we na welke relaties bestaan tussen verschillende onafhankelijke niet-financiële variabelen in ons onderzoek. Concreet bekijken we de samenhang tussen:

- individuele kenmerken onderling (sectie 4.1.2.1.);
- werkkenmerken onderling (sectie 4.1.2.2.);
- individuele kenmerken en werkkenmerken (sectie 4.1.2.3.).

De meest bekende maat voor samenhang is de Pearson correlatiecoëfficiënt ( $r$ ). Deze kan echter alleen worden berekend voor schaalvariabelen. Wanneer variabelen ordinaal (categorieën met volgorde) zijn, maken we gebruik van Kendalls Tau ( $\tau$ ). Voor nominale variabelen (categorieën zonder volgorde), maken we gebruik van Cramer's V ( $v$ ) en wanneer beide variabelen tot slot dichotoom zijn (slechts twee categorieën), maken we gebruik van Phi ( $\gamma$ ). Tabel 9 geeft een overzicht van de gebruikte correlatiemaatstaven en hun respectievelijke interpretatie. In de laatste twee gevallen spreken we eerder voor een maat voor associatie in plaats van correlatie. In wat volgt hebben we het, gemakshalve, telkens over correlatie (hetzij gemeten aan de hand van  $r$  of  $\tau$ , hetzij aan de hand van  $v$  of  $\gamma$ ) aangezien de interpretatie gelijkaardig is. De correlatiecoëfficiënten  $r$  en  $\tau$  kunnen gelegen zijn tussen  $-1$  en  $1$ . Indien hoge scores op de ene variabele samengaan met hoge (lage) scores op de andere variabele, dan is er sprake van een positieve (negatieve) correlatie tussen de twee variabelen.  $\gamma$  kan ook gelegen zijn tussen  $-1$  en  $1$ , waarbij een positieve (negatieve) correlatie betekent dat wanneer men  $1$  scoort op de ene variabele, men in meer gevallen  $1$  ( $0$ ) scoort op de andere variabele.  $v$  kan uitsluitend gelegen zijn tussen  $0$  en  $1$  waarbij men voor waarden dicht bij  $1$  een sterker verband krijgt. We kunnen in dit geval echter geen uitspraak doen over de richting van het verband. Daarom hebben we voor nominale variabelen  $v$  berekend en hebben we bovendien het teken vermeld dat  $\tau$  zou geven, in de veronderstelling dat het een ordinale variabele zou zijn. Op deze manier krijgen we een correcte waarde voor het verband (waarde van  $v$ ) en krijgen we bovendien inzicht in de richting van het verband (teken van  $\tau$ ). Tot slot dient opgemerkt te worden dat we in geen geval uitspraak kunnen doen over een eventueel oorzaak - gevolg verband.

Gebruikte maat voor samenhang	Toepassing	Interpretatie
<b>Pearson correlatiecoëfficiënt</b>	$-1 \leq r \leq 1$ schaalvariabelen	positieve (negatieve) correlatie = hoge scores op de ene variabele gaan samen met hoge (lage) scores op de andere variabele
<b>Kendalls Tau</b>	$-1 \leq \tau \leq 1$ ordinale variabelen (= categorieën met volgorde)	
<b>Cramer's V</b>	$0 \leq v \leq 1$ nominale variabelen (= categorieën zonder volgorde)	voor waarden dicht bij $1$ is er een sterker verband tussen de variabelen
<b>Phi</b>	$-1 \leq \gamma \leq 1$ dichotome variabelen	positieve (negatieve) correlatie = wanneer men $1$ scoort op de ene variabele, scoort men in meer gevallen $1$ ( $0$ ) op de andere variabele

Tabel 9: Gebruikte correlatiemaatstaven tussen variabelen



#### 4.1.2.1. Individuele kenmerken onderling

De paarsgewijze correlaties tussen de gezondheidsvariabelen worden in deze sectie toegelicht. Een eerste reden dat we dit doen, is omdat we zo de mogelijke gevoeligheid van antwoorden op de verschillende vragen met betrekking tot gezondheid kunnen testen. We controleren met andere woorden of er sprake is van de reeds aangehaalde **self-reported bias**. Concreet doelen we op het feit dat de objectieve gezondheidsvariabelen, de subjectieve gezondheidsvariabelen en de welzijnsvariabelen in overeenstemming zouden moeten zijn en (ongeveer) hetzelfde zouden moeten meten.

Een tweede reden dat we paarsgewijze correlaties tussen de gezondheidsvariabelen nagaan, is omdat we zo kunnen anticiperen op mogelijke **multicollineariteitsproblemen** (MC) bij uitvoering van onze regressieanalyse. Er kan namelijk sprake zijn van MC wanneer twee of meerdere sterk gerelateerde verklarende variabelen worden meegenomen in de analyse. Dan kan de ene onafhankelijke variabele (deels) voorspeld worden door de andere onafhankelijke variabele(n). Toegepast op de gezondheidsvariabelen, moeten we met andere woorden controleren of hiertussen een sterke samenhang bestaat. Op basis van de literatuurstudie verwachten we dat respondenten die van zichzelf vinden een zwakke gezondheid te hebben (subjectief), ook effectief aangeven dat ze bijvoorbeeld een aantal chronische ziekten of symptomen hebben (objectief). Bovendien verwachten we dat de subjectieve gezondheidstoestand een reflectie is van hun levensstijl zoals bijvoorbeeld hun alcoholgebruik, rookgedrag en BMI. Tot slot is het logisch dat ook het welzijn van de respondent in dezelfde lijn ligt.

Niet alle variabelen worden ten opzichte van elkaar bekeken zodat overzichtelijkheid van de tabellen wordt gegarandeerd. Ter illustratie geven we bovendien eenmalig een interpretatie van een positieve en negatieve coëfficiënt bij een nominale en schaalvariabele. Alle overige interpretaties zijn gelijkaardig.

- Positieve coëfficiënt, nominale variabele. Bv. correlatie tussen roken en subjectieve gezondheidstoestand = 0,046\*\*\*: Wanneer men roker is, geeft men van zichzelf aan een zwakkere gezondheid te hebben.
- Negatieve coëfficiënt, nominale variabele. Bv. correlatie tussen roken en subjectieve levensverwachting = -0,118\*\*\*: wanneer men roker is, verwacht men dat er een kleinere kans bestaat om ouder te worden dan de werkelijke levensverwachting.
- Positieve coëfficiënt, schaalvariabele. Bv. correlatie tussen aantal symptomen en depressie = 0,436\*\*\*: naarmate men meer symptomen heeft (ruggpijn, duizeligheid...), zal men depressiever zijn.
- Negatieve coëfficiënt, schaalvariabele. Bv. correlatie tussen aantal chronische ziekten en tevredenheid met het leven = -0,126\*\*\*: naarmate men aan meer chronische ziekten lijdt (parkinson, alzheimer, astma, diabetes...), zal men minder tevreden in het leven staan.

OBJECTIEVE GEZONDHEID								
	beperkingen, symptomen en ziekten					levensstijl		
	aantal beperkingen van dagelijkse activiteiten	aantal beperkingen van instrumentele dagelijkse activiteiten	aantal beperkingen van motorische en fysieke inspanningen	aantal chronische ziekten	aantal symptomen	BMI	overmatig alcoholgebruik	roken
<b>SUBJECTIEVE GEZONDHEID</b>								
zwakke gezondheid	0,135** (0,000)	0,142** (0,000)	0,306** (0,000)	0,351** (0,000)	0,336** (0,000)	0,093** (0,000)	-0,029 (0,091)	0,046** (0,000)
<b>WELZIJN</b>								
depressieschaal	0,133** (0,000)	0,161** (0,000)	0,278** (0,000)	0,213** (0,000)	0,436** (0,000)	0,019 (0,056)	-0,039 (0,255)	0,031 (0,672)
tevreden met het leven	-0,087** (0,000)	-0,089** (0,000)	-0,164** (0,000)	-0,126** (0,000)	-0,214** (0,000)	-0,023* (0,023)	0,032 (0,429)	-0,079** (0,000)
<b>LEVENSV ERWACHTING</b>								
subjectieve levensverwachting	-0,037** (0,000)	-0,084** (0,000)	-0,110** (0,000)	-0,120** (0,000)	-0,122** (0,000)	-0,046** (0,000)	0,082 (0,028)	-0,118** (0,000)

**Noot.** N=9.728. Subjectieve gezondheidstoestand is gemeten op een schaal van 1 tot 5 (1=excellent en 5=zwak). Depressie is gemeten op een schaal van 1 tot 12 (1=niet depressief en 12=zeer depressief). Tevredenheid met het leven is gemeten op een schaal van 1 tot 12 (1=niet tevreden en 12=zeer tevreden). Betekenis overige variabelen wordt weergegeven in bijlage 4. Significantie van de test met als nulhypothese: "de correlaties zijn gelijk aan nul" tussen de haakjes. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 10: Paarsgewijze correlaties tussen onafhankelijke variabelen (gezondheidsvariabelen)**

Uit tabel 10 leiden we af dat naarmate men beperkt is in meer activiteiten en naarmate men meer chronische ziekten en symptomen heeft (hogere score op objectieve gezondheid):

- men de gezondheidstoestand als zwakker ervaart (hogere score op subjectieve gezondheid);
- men zich depressiever voelt (hogere score op EURO-D depressieschaal);
- men minder tevreden is met het leven (lagere score op CASP-12 levenskwaliteitschaal);
- men verwacht dat men minder kans heeft om ouder te worden dan de werkelijke levensverwachting (lagere score op subjectieve levensverwachting).

We kunnen overigens afleiden dat naarmate men er een slechtere levensstijl op nahoudt, gekenmerkt door een hoger BMI en roken (overmatig alcoholgebruik laten we wegens niet-significantie buiten beschouwing):

- men de gezondheidstoestand als zwakker ervaart;
- men verwacht dat men minder kans heeft om ouder te worden dan de werkelijke levensverwachting.

We kunnen besluiten dat de objectieve gezondheidstoestand tot uiting komt in de subjectieve gezondheidstoestand, alsook tot uiting komt in het welzijn en in de subjectieve levensverwachting. Dit geeft een indicatie dat de **verschillende maatstaven van gezondheid in grote mate hetzelfde meten**. Hierdoor suggereren we enerzijds dat slechts in beperkte mate sprake is van *self-reported bias*. Anderzijds geven de significante paarsgewijze correlaties aan dat multicollineariteitsproblemen kunnen ontstaan wanneer we de verschillende gezondheidsvariabelen meenemen in onze regressieanalyse.

#### 4.1.2.2. Werkenmerken onderling

De paarsgewijze correlaties tussen enerzijds de variabelen die de kwaliteit van arbeid meten en anderzijds jobtevredenheid en het type job dat men uitvoert, worden in deze sectie toegelicht. De reden dat we dit doen, is om een eerste inzicht te krijgen in de mate waarin de afzonderlijke werkenmerken bepalend zijn voor de jobtevredenheid. Op deze manier anticiperen we eveneens, net als bij de gezondheidsvariabelen, op mogelijke **multicollineariteitsproblemen**. Bovendien is het interessant om na te gaan hoe werkenmerken verschillen tussen werknemers, ambtenaren en zelfstandigen.

WERKKENMERKEN									
sturingsmogelijkheden			taakeisen			beloning		steun	
beslissingsvrijheid	ontwikkeling competenties	supervisie	psychisch zware job	fysiek zware job	waardering	adequaat loon	promotie vooruitzichten	jobzekerheid	steun op het werk
<b>JOBTEVREDENHEID</b>									
0,218**	0,281**	0,099**	-0,092**	-0,104**	0,346**	0,240**	0,138**	0,180**	0,297**
(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
<b>TYPE WERK</b>									
werknemer									
-0,122**	-0,077**	-0,079**	-0,006	-0,019*	-0,058**	-0,076**	-0,128**	-0,107**	0,062**
(0,000)	(0,000)	(0,001)	(0,525)	(0,037)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
ambtenaar									
-0,001	0,034**	0,079**	-0,014	-0,112**	-0,015	0,032**	0,037**	0,120**	0,007
(0,887)	(0,000)	(0,001)	(0,137)	(0,000)	(0,117)	(0,001)	(0,000)	(0,000)	(0,471)
zelfstandige									
0,145**	0,063**	0,085**	0,018	0,114**	0,080**	0,063**	0,121**	0,026**	-0,079**
(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,055)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,006)	(0,000)

**Noot.** N=9.728. Betekenis variabelen wordt weergegeven in bijlage 4. Significantie van de test met als nulhypothese: "de correlaties zijn gelijk aan nul" tussen de haakjes. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 11: Paarsgewijze correlaties tussen onafhankelijke variabelen (werkenmerken)**

Uit tabel 11 leiden we af dat de jobtevredenheid toeneemt (hogere score op jobtevredenheid) naarmate:

- men meer autonomie, meer supervisie en meer gelegenheid krijgt om nieuwe vaardigheden aan te leren (hogere score op sturingsmogelijkheden);
- men een minder psychisch en fysiek zware job uitoefent (lagere score op taakeisen);
- men meer waardering krijgt voor het uitgevoerde werk, een loon of salaris ontvangt dat meer in overeenstemming is met de geleverde inspanningen, meer promotievoorzichten en meer zekerheid heeft dat de uitgevoerde job blijft bestaan (hogere score op beloning). Aangezien waardering het sterkst gecorreleerd is met jobtevredenheid, krijgen we een eerste aanwijzing dat werkende ouderen hier veel belang aan hechten, meer dan aan bijvoorbeeld promotievoorzichten;
- men meer steun ontvangt bij moeilijke situaties (hogere score op steun op het werk).

Op basis van deze resultaten suggereren we dat **gunstige werkomstandigheden en jobtevredenheid in grote mate hetzelfde meten**. Positief scoren op de afzonderlijke werkenmerken komt met andere woorden overeen met positief scoren op jobtevredenheid. De significante paarsgewijze correlaties suggereren bovendien dat hierdoor bij uitvoering van de regressieanalyse opnieuw multicollineariteitsproblemen kunnen ontstaan.

Uit tabel 11 leiden we eveneens af dat sommige werkkenmerken opvallend verschillen tussen werknemers, ambtenaren en zelfstandigen:

- werknemers ondervinden minder autonomie, minder supervisie en krijgen minder mogelijkheden om competenties te ontwikkelen dan ambtenaren en zelfstandigen;
- zelfstandigen hebben een fysiek zwaardere job vergeleken met werknemers en zeker vergeleken met ambtenaren. Geen van deze drie groepen is daarentegen significant gecorreleerd met de psychische taakeisen;
- zelfstandigen krijgen meer waardering, ontvangen in grotere mate een adequaat loon, hebben meer promotievooruitzichten en jobzekerheid. Ambtenaren ondervinden ongeveer hetzelfde, al denken ze nog meer jobzekerheid te hebben. Werknemers daarentegen vinden dat ze minder waardering krijgen, in mindere mate een adequaat loon ontvangen, minder promotievooruitzichten en minder jobzekerheid hebben;
- zelfstandigen ontvangen minder steun op het werk, daar waar werknemers meer steun ontvangen.

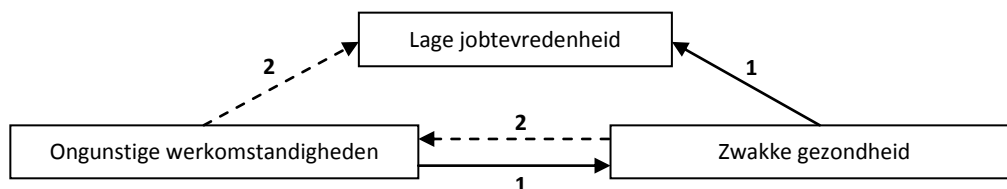
Deze bevindingen liggen in lijn met het algemene beeld dat bestaat over deze drie groepen. Zo ondervinden zelfstandigen bijvoorbeeld meer sturingsmogelijkheden aangezien ze niet gebonden zijn aan een baas. Bovendien wordt, door de gepresteerde werkuren na te gaan, het beeld dat bestaat over **zelfstandigen die harder moeten werken dan de doorsnee werknemer of ambtenaar**, bevestigd. Zelfstandigen uit onze steekproef werken gemiddeld ongeveer 42,4 uren per week, hetgeen significant meer is dan werknemers (36,3 uren per week) en ambtenaren (35,6 uren per week). Het beeld dat bestaat over de ambtenaren die significant minder hard moeten werken gaat daarentegen alleen maar op wanneer de vergelijking wordt gemaakt met zelfstandigen. Ambtenaren moeten namelijk significant minder uren per week presteren dan zelfstandigen maar niet significant minder dan werknemers ( $p$ -waarde = 0,496). Wel moet opgemerkt worden dat we met harder werken doelen op gemiddeld meer uren werken, onafhankelijk van verschillen inzake fysieke of psychische taakeisen.

#### 4.1.2.3. Individuele kenmerken en werkkenmerken

Een belangrijk thema binnen zowel de sociologie, psychologie als de economie is de relatie tussen gezondheid (individuele kenmerken) en werkomstandigheden (werkkenmerken). Zo kunnen ongunstige werkomstandigheden een negatieve impact hebben op de gezondheid van de werkende, en bijgevolg resulteren in lage jobtevredenheid. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een *burn-out* ten gevolge van psychisch zwaar werk (relatie 1 op figuur 3).

Ook omgekeerd kan een zwakke gezondheid de werkomstandigheden moeilijker of veeleisender maken, en bijgevolg resulteren in lage jobtevredenheid. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer men fysiek beperkt is om de job goed uit te voeren (relatie 2 op figuur 3).

De onderlinge afhankelijkheid tussen werkkenmerken en gezondheid leidt bijgevolg tot een **interactie-effect** (Blanchet & Debrand, 2008; Siegrist & Wahrendorf, 2010). Wanneer een persoon met een lage jobtevredenheid dan een pensioneringswens heeft, bestaat onduidelijkheid over wat de exacte aanleiding is. In het eerste geval zijn ongunstige werkomstandigheden namelijk determinanten van de pensioneringswens, daar waar in het tweede geval een zwakke gezondheid de determinant is.



Figuur 7: Interactie tussen werkomstandigheden en gezondheid

Om te controleren of effectief sprake is van een interactie-effect, gaan we in tabel 12 paarsgewijze correlaties na tussen gezondheid en jobtevredenheid. We bekijken hierbij niet alle gezondheidsvariabelen en alle werkkenmerken afzonderlijk, omwille van twee redenen. Ten eerste willen we overzichtelijkheid bewaren. Ten tweede blijkt duidelijk uit vorige sectie dat de gezondheidsvariabelen in zekere zin hetzelfde meten, hetgeen ook geldt voor de afzonderlijke werkkenmerken en jobtevredenheid.

	GEZONDHEID				
	objectief		subjectief		welzijn
	aantal beperkingen van motorische en fysieke inspanningen	aantal symptomen	zwakke gezondheid	tevreden met het leven	depressief
<b>JOBTEVREDENHEID</b>	-0,072** (0,000)	-0,087** (0,000)	-0,156** (0,000)	0,266** (0,000)	-0,115** (0,000)

Noot. N=9.728. Betekenis variabelen wordt weergegeven in bijlage 4. Significantie van de test met als nulhypothese: "de correlaties zijn gelijk aan nul" tussen de haakjes. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

Tabel 12: Paarsgewijze correlaties tussen onafhankelijke variabelen (gezondheidsvariabelen en werkkenmerken)

Zoals verwacht bestaat een onderlinge afhankelijkheid tussen jobtevredenheid en gezondheid. Zo is een werkende oudere bijvoorbeeld minder tevreden met de job naarmate zijn/haar gezondheid zwakker is. Omgekeerd geredeneerd kunnen we stellen dat een werkende een zwakkere gezondheid heeft naarmate hij/zij minder tevreden is met de job. We kunnen echter geen causale uitspraken doen. Op basis van deze correlaties vermoeden we dat er een mogelijk interactie-effect is, maar hier bestaat op dit moment geen zekerheid over aangezien de correlaties niet zeer hoog zijn.

### 4.1.3. Relaties tussen onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabele

Deze sectie licht achtereenvolgens toe hoe individuele kenmerken en werkkenmerken gecorreleerd zijn met de pensioneringswens. Dit geeft een eerste indicatie van de factoren die ervoor zorgen dat 50-plussers vervroegd met pensioen willen gaan. Benadrukkend dat het slechts een indicatie is, controleren we of de correlaties het verwachte teken, de verwachte grootteorde en het verwachte significantieniveau hebben. Daarom worden enkel onverwachte of zeer uitgesproken resultaten vermeld. Pas bij de regressieanalyse bespreken we uitvoerig de onderzoeksresultaten en maken we de nodige terugkoppeling naar de literatuur.

#### 4.1.3.1. Individuele kenmerken versus pensioneringswens

We bekijken de paarsgewijze correlaties tussen de pensioneringswens enerzijds en controlevariabelen, variabelen die complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner meten, overige individuele kenmerken (tabel 13) en gezondheidsvariabelen (tabel 14) anderzijds.

	correlatie	sig.
<b>CONTROLEVARIABLEN</b>		
<b>Man</b>	0,014	(0,156)
<b>Leeftijd</b>		
50-54 jaar	0,073**	(0,000)
55-59 jaar	0,021*	(0,034)
60-64 jaar	-0,081**	(0,000)
65+ jaar	-0,075**	(0,000)
<b>Opleidingsniveau</b>		
geen	0,018	(0,082)
laag	0,103**	(0,000)
midden	0,020	(0,051)
hoog	-0,123**	(0,000)
<b>COMPLEMENTARITEIT MET PARTNER</b>		
getrouwd	0,046**	(0,000)
actieve partner	-0,014	(0,163)
<b>OVERIGE INDIVIDUELE KENMERKEN</b>		
<b>Vrijetijdsvoorkeur</b>		
aantal activiteiten in vrije tijd	-0,104**	(0,000)
activiteiten voor werk	-0,100**	(0,000)
<b>Verwachtingen</b>		
daling pensioenuitkering	0,018	(0,073)
stijging pensioenleeftijd	0,018	(0,075)

**Noot.** N=9.728. Betekenis variabelen wordt weergegeven in bijlage 4. Significantie van de test met als nulhypothese: "de correlaties zijn gelijk aan nul" tussen de haakjes. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

Tabel 13: Paarsgewijze correlaties tussen individuele kenmerken (controlevariabelen, partner) en pensioneringswens

	correlatie	sig.
<b>GEZONDHEID</b>		
<b>Objectief</b>		
≥ 1 beperking dagelijkse activiteit	0,042**	(0,000)
≥ 1 beperking instrumentele dagelijkse activiteit	0,052**	(0,000)
≥ 2 beperkingen motoriek en fysieke inspanningen	0,080**	(0,000)
≥ 2 chronische ziekten	0,045**	(0,000)
≥ 2 symptomen	0,109**	(0,000)
ondergewicht	-0,006	(0,525)
normaal	-0,002	(0,847)
overgewicht	-0,011	(0,286)
obesitas	0,021*	(0,035)
overmatig drankgebruik	0,032**	(0,001)
roken	0,056**	(0,000)
<b>Subjectief</b>		
minder dan heel goede gezondheid	0,152**	(0,000)
<b>Welzijn</b>		
depressief	0,123**	(0,000)
tevreden met het leven	-0,149**	(0,000)
<b>Levensverwachting</b>		
subjectieve levensverwachting	-0,020*	(0,048)

**Noot.** N=9.728. Betekenis variabelen wordt weergegeven in bijlage 4. Significantie van de test met als nulhypothese: "de correlaties zijn gelijk aan nul" tussen de haakjes. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

Tabel 14: Paarsgewijze correlaties tussen individuele kenmerken (gezondheid) en pensioneringswens

Tabel 13 toont aan dat getrouwde mannen of vrouwen met een laag opleidingsniveau vroeger met pensioen willen gaan. Opmerkelijker is het feit dat de jongste leeftijdscategorie de grootste pensioneringswens heeft en de twee oudste leeftijdscategorieën de kleinste. Dit zou betekenen dat ouderen langer willen werken, wat niet strookt met de verwachtingen. Onze intuïtie zegt namelijk dat de pensioneringswens steeds sterker wordt naarmate een persoon de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Een mogelijke verklaring is het probleem van **selectiebias** dat hier naar voren komt. **Selectiebias** is een systematische fout als gevolg van selectie bij de steekproeftrekking en houdt in dat we in dit geval uitsluitend mensen onderzoeken die nog aan het werk zijn, inclusief de 60- tot 64-jarigen en de 65-plussers. Deze twee groepen (en zeker de 65-plussers) zijn met andere woorden zeer specifiek en eerder zeldzaam aangezien ze op deze latere leeftijd nog steeds aan het werk zijn.

Er bestaat een kans dat deze ouderen nog werken omdat ze het graag doen, en bijgevolg een kleinere pensioneringswens hebben. Om te controleren of het effectief om selectie**bias** gaat, gaan we het verband na tussen leeftijd en jobtevredenheid. Hierbij zien we dat enkel de 50- tot 54-jarigen significant minder tevreden zijn met de job ( $\gamma = -0,033^{**}$ ) en dat 60- tot 64-jarigen significant meer tevreden zijn ( $\gamma = 0,028^{**}$ ). Concreet kunnen we dus stellen dat mensen uit deze laatste groep nog werken omdat ze tevreden zijn, wat deels een verklaring kan zijn voor hun kleinere pensioneringswens. Bovendien is het mogelijk dat ouderen die in het verleden een uitgesproken pensioneringswens hadden of die niet tevreden waren met hun job, de arbeidsmarkt al verlaten hebben. Hierdoor maken ze geen deel uit van onze steekproef. Blanchet en Debrand (2008) corrigeren voor dit probleem van selectie**bias**, aan de hand van de Heckman twee-staps procedure. We gaan niet verder in op deze procedure omdat het te omslachtig is om toe te passen binnen onze masterproef. Het feit dat we hiervoor niet corrigeren zien we echter niet als een probleem, mits we bij interpretatie van onze resultaten steeds rekening houden met mogelijke vertekening. We mogen met andere woorden niet zomaar concluderen dat de pensioneringswens afzwakt naarmate men ouder wordt.

Overige correlaties hebben allemaal het verwachte teken. Zo zien we in tabel 14 bijvoorbeeld dat een zwakke gezondheid (o.a. objectief, subjectief en welzijn) over het algemeen gepaard gaat met de aanwezigheid van een pensioneringswens. Ondanks het feit dat we op basis van correlaties geen causale uitspraken kunnen doen, lijkt het logisch dat een zwakke gezondheid de werkmogelijkheden kan beperken, waardoor men het liefst met pensioen gaat. Enkel het negatieve teken voor de variabele aantal activiteiten in de vrije tijd is opmerkelijk. We suggereren namelijk dat wanneer men veel vrijetijdsactiviteiten beoefent, men meer tijd wil hebben om hieraan te spenderen en dus zo snel mogelijk met pensioen wil gaan.

#### 4.1.3.2. Werkenmerken versus pensioneringswens

Tabel 15 licht toe hoe werkenmerken in verband staan met de aanwezigheid van een pensioneringswens.

	correlatie	sig.		correlatie	sig.
<b>KWALITEIT VAN ARBEID</b>			<b>ALGEMENE JOBTEVREDENHEID</b>		
<b>Sturingsmogelijkheden</b>			over het algemeen tevreden met de job	-0,205**	(0,000)
beslissingsvrijheid	-0,150**	(0,000)			
ontwikkeling competenties	-0,182**	(0,000)			
supervisie	0,059**	(0,000)			
<b>Taakeisen</b>			<b>OVERIGE WERKKENMERKEN</b>		
psychisch zware job	0,117**	(0,000)	<b>Type werk</b>		
fysiek zware job	0,129**	(0,000)	werknemer	0,044**	(0,000)
<b>Beloning</b>			ambtenaar	0,025*	(0,013)
waardering	-0,212**	(0,000)	zelfstandige	-0,071**	(0,000)
adequaat loon	-0,152**	(0,000)			
promotievooruitzichten	-0,118**	(0,000)	<b>Werkuren</b>		
jobzekerheid	-0,088**	(0,000)	halftime	-0,039**	(0,000)
<b>Steun</b>			viervijfde	-0,006	(0,574)
steun op het werk	-0,143**	(0,000)	fulltime	0,032**	(0,002)

Noot. N=9.728. Betekenis variabelen wordt weergegeven in bijlage 4. Significantie van de test met als nulhypothese: "de correlaties zijn gelijk aan nul" tussen de haakjes. \*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$ .

**Tabel 15: Paarsgewijze correlaties tussen werkenmerken en pensioneringswens**

Onze belangrijkste en tevens verwachte bevinding is dat jobtevredenheid en gunstige werkomstandigheden (vooral waardering) sterk negatief gecorreleerd zijn met de pensioneringswens. We zagen reeds eerder dat, van alle werkenmerken, waardering het sterkst gecorreleerd is met jobtevredenheid. Dit is een aanwijzing dat **ouderen veel belang hechten aan waardering**. Het bepaalt namelijk niet alleen de jobtevredenheid maar ook de pensioneringswens. Bovendien merken we op dat zelfstandigen het langst en werknemers het minst lang willen werken. Overige correlaties hebben over het algemeen het verwachte teken.

## 4.1.4. Testen van theoretische modellen en hun invloed op de pensioneringswens

### 4.1.4.1. Job Demand - Control Model

De beschikbare informatie over verscheidene werkkenmerken laat ons toe twee theoretische basismodellen uit de arbeidspsychologie te testen. Terug verwijzend naar onze literatuurstudie benadrukt het *Job Demand - Control Model* twee aspecten van werk, namelijk psychische taakeisen (*demand*) en ruimte voor sturingsmogelijkheden (*control*). Dit model wordt geconstrueerd op basis van de *Job Content Questionnaire* (JCQ). Het kan daarom een meerwaarde zijn wanneer we dit model in de praktijk toepassen, maar dan op basis van een andere vragenlijst, namelijk de SHARE-vragenlijst. Tabel 16 geeft in de eerste kolom weer hoe beide aspecten worden gemeten in het theoretische model (aan de hand van JCQ). In de tweede kolom staan de -naar onze interpretatie- overeenkomstige variabelen uit de SHARE-vragenlijst.

Het JDC model spreekt aan door zijn eenvoud. Een beperking is echter de focus op slechts deze twee globaal omschreven werkkenmerken. Om deze beperking deels op te vangen, hebben we het model uitgebreid. Hier zijn twee redenen voor. Ten eerste laat de grote bron aan informatie in SHARE ons namelijk perfect toe het model uit te breiden. Ten tweede leert tabel 4 in het literatuuroverzicht ons dat sturingsmogelijkheden meer inhouden dan alleen beslissingsvrijheid. We opteren daarom voor een **uitbreiding van het aspect sturingsmogelijkheden met twee variabelen**.

De eerste extra variabele is **supervisie**. Klassiek wordt binnen de sturingsmogelijkheden uitsluitend gefocust op beslissingsvrijheid over het eigen werk. Intuïtief gezien en rekening houdende met de definitie van sturingsmogelijkheden (mogelijkheden om iets te sturen, om iets op de gewenste wijze te laten werken) vinden we echter dat men naast beslissen over het eigen werk, uiteraard ook kan beslissen over het werk van anderen. De variabele supervisie geeft dit weer. We kunnen tevens vermoeden dat superviserende jobs vaak jobs zijn waar men veel beslissingsvrijheid heeft en dat de variabele supervisie dus in zekere zin gecorreleerd is met beslissingsvrijheid. Wel moet opgemerkt worden dat deze uitbreiding gebaseerd is op onze eigen interpretatie en dat geen evidentie gevonden wordt in de literatuur.

De tweede extra variabele die we introduceren in het model, en die ook volgens de literatuur ondergebracht kan worden bij het aspect sturingsmogelijkheden, is de **mogelijkheid om de competenties te ontwikkelen**.

Het aspect taakeisen hebben we niet uitgebreid, meer bepaald omdat ook in de SHARE-database geen extra informatie beschikbaar is over psychische taakeisen. Het model is namelijk werkstress gerelateerd, waardoor enkel psychische en geen fysieke taakeisen in rekening worden gebracht.

THEORETISCHE MODEL	TESTEN IN DE PRAKTIJK	
Job Content Questionnaire (JCQ)	SHARE (basismodel)	SHARE (uitgebreide model)
<b>DEMAND</b>		
<u>PSYCHISCHE TAAKEISEN</u> - ik moet heel snel en hard werken - er wordt me niet gevraagd om overdreven veel werk te verrichten - ik krijg genoeg tijd om mijn job uit te voeren - ik moet me niets aantrekken van tegenstrijdige eisen die anderen stellen	<u>PSYCHISCHE TAAKEISEN</u>  door een zware werkbelasting sta ik onder constante tijdsdruk	door een zware werkbelasting sta ik onder constante tijdsdruk
<b>CONTROL</b>		
<u>BESLISSINGSVRIJHEID</u> - mijn job laat me toe veel beslissingen over mijn eigen werk zelf te nemen - ik krijg veel vrijheid om te beslissen hoe ik mijn eigen werk uitvoer - ik heb veel te zeggen over wat er gebeurt in mijn eigen job	<u>BESLISSINGSVRIJHEID</u>  beslissingsvrijheid over het eigen werk	beslissingsvrijheid over het eigen werk
	<u>EXTRA STURINGSMOGELIJKHEDEN</u>	1) beslissingsvrijheid over werk van anderen 2) mogelijkheden ontwikkeling competenties

Tabel 16: Het Job Demand - Control Model in theorie (JCQ) en in praktijk (SHARE basismodel en uitgebreide model)



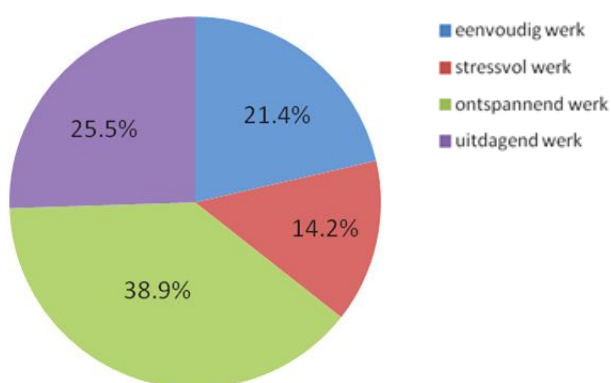
Op basis van de variabelen in tabel 16 hebben we in tabel 17 aan elke respondent uit onze steekproef een jobprofiel toegewezen, op basis van de hoogte van psychische taakeisen (*demand*) en sturingsmogelijkheden (*control*) die ze ervaren. Dit doen we zowel voor het basismodel (BM) als voor ons zelf geconstrueerde, uitgebreide model (UM). Ter illustratie vermelden we eveneens de Vlaamse (VI) respondenten uit onze steekproef apart tussen de haakjes. De reden waarom we deze uitlichten is enerzijds om de lezer een beeld te geven over de mate waarin de verschillende jobprofielen voorkomen in Vlaanderen, anderzijds om onze resultaten te kunnen aftoetsen aan de gegevens van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor<sup>13</sup> (2004). Wat andere landen dan België betreft kunnen we onze verdeling niet aftoetsen aan andere data aangezien deze monitor alleen voor Vlaanderen bestaat. We merken alsvast op dat meer respondenten (zowel in de vijftien landen als in Vlaanderen) hun werk ontspannend of zelfs uitdagend vinden, dan dat ze hun werk stressvol of eenvoudig vinden.

		CONTROL	
		Laag	Hoog
DEMAND	Laag	<b>EENVOUDIG WERK</b>	<b>ONTSPANNEND WERK</b>
		BM: 10,2% (VI: 8,7%) UM: 19,9% (VI: 21,4%)	BM: 38,8% (VI: 48,7%) UM: 30,1% (VI: 38,9%)
	Hoog	<b>STRESSVOL WERK</b>	<b>UITDAGEND WERK</b>
		BM: 16,5% (VI: 14,8%) UM: 19,6% (VI: 14,2%)	BM: 34,4% (VI: 27,8%) UM: 30,5% (VI: 25,5%)

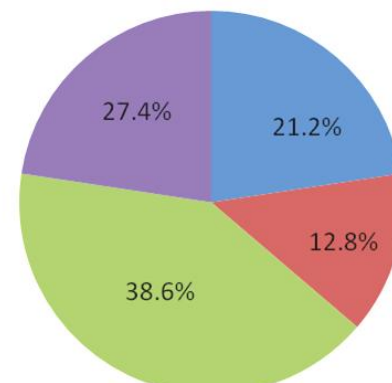
**Noot.** N = 9.728 voor volledige steekproef (n = 414 voor Vlaanderen). BM: basismodel (1 variabele voor sturingsmogelijkheden); UM: uitgebreid model (3 variabelen voor sturingsmogelijkheden); VI: Vlaanderen.

**Tabel 17: Empirische resultaten van het Job Demand - Control Model: vier jobprofielen, toegepast op geaggregeerd landenniveau en Vlaanderen**

Figuur 8 geeft de frequentieverdeling weer van de jobprofielen in Vlaanderen. Dit is de grafische voorstelling van de gekleurde cijfers tussen haakjes in de tabel. Figuur 9 geeft eveneens deze frequentieverdeling weer, maar dan op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (2004). Visueel valt onmiddellijk op dat deze laatste frequentieverdeling (bijna) perfect overeenkomt met deze volgens ons uitgebreide model, maar niet met deze volgens het basismodel. Zo bedraagt het percentage Vlamingen met eenvoudig werk bijvoorbeeld slechts 8,7% volgens het basismodel, 21,4% volgens ons uitgebreide model en 21,2% volgens de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Aangezien we onze verdeling dus kunnen staven aan de hand van andere data dan deze in de SHARE-database, vinden we hier een **eerste argument ter verdediging van het door ons geconstrueerde, uitgebreide Job Demand - Control Model**.



**Figuur 8: Vlaamse jobprofielen, volgens uitgebreide Job Demand - Control Model**



**Figuur 9: Vlaamse jobprofielen, volgens Vlaamse Werkbaarheidsmonitor**

<sup>13</sup> De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor brengt sedert 2004 de werkbaarheid in Vlaanderen cijfermatig in beeld. Concreet wordt driejaarlijks de kwaliteit van de jobs beoordeeld, door te kijken naar hoe de jobs scoren op vlak van onder meer werkstress, motivatie en werk-privé balans. N= +- 17.200 Vlaamse werknemers (SERV, n.d.). Onze steekproef komt niet volledig overeen. Wij bekijken 2006-2007 en alleen 50-plussers. De monitor bekijkt 2004 en een grotere leeftijdsrange, namelijk ook de werkende Vlaming jonger dan 50 jaar.

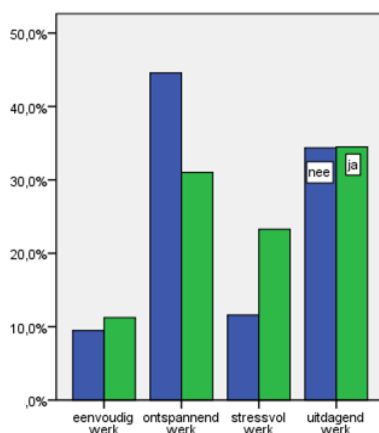
#### 4.1.4.2. Job Demand - Control Model versus pensioneringswens

Na onze respondenten onderverdeeld te hebben in vier jobprofielen (eenvoudige, stressvolle, ontspannende en uitdagende job), onderzoeken we nu hun relatie met de pensioneringswens. Dit doen we zowel visueel als door paarsgewijze correlaties na te gaan. Volgens Karasek et al. (1998) is een uitdagende job het meest opvallend. De onderzoekers benadrukken hierbij dat hoge psychische taakeisen niet noodzakelijk slecht zijn, zoals vaak wel wordt aangenomen. Wanneer dit namelijk wordt gecombineerd met veel sturingsmogelijkheden, dan leidt dit tot een situatie waarin je uitdaging in het werk en geen stressklachten ervaart. Zijn die sturingsmogelijkheden daarentegen beperkt, dan kan de werkdruk niet worden aangepakt, en zal dit leiden tot stressklachten. Het JDC model wordt in de literatuur dus gebruikt om **gezondheidsuitkomsten betreffende werkstress of psychische vermoeidheid te voorspellen**. In deze masterproef zijn we echter niet zozeer geïnteresseerd in welke mate een soort jobprofiel leidt tot een bepaalde gezondheidsuitkomst, maar wel in welke mate het bepaalt of de 50-plusser al dan niet vervroegd met pensioen wil gaan. Door een theoretisch model uit de arbeidspsychologie te gebruiken om de **pensioneringswens te voorspellen**, biedt onze masterproef toegevoegde waarde aan de literatuur.

Figuren 10 en 11 tonen aan dat 50-plussers met een stresserende job vaker een pensioneringswens hebben dan deze met een ontspannende job. Dit is een eerste indicatie van het belang van het psychische aspect in een job. Wanneer psychisch zware taakeisen daarentegen gecombineerd worden met veel beslissingsvrijheid (uitdagende job), wordt het relatief aantal mensen met een pensioneringswens kleiner. Volgens ons uitgebreide model (figuur 11) is dit effect bovendien nog meer uitgesproken. Een uitdagende job kan er namelijk voor zorgen dat de 50-plusser langer wil werken. We zetten ons visueel bewijs kracht bij door de correlatie phi ( $\gamma$ ) tussen pensioneringswens en uitdagend werk na te gaan. Deze bedraagt in het basismodel 0,002 en is niet significant (0,872). In ons uitgebreide model bedraagt de correlatie  $-0,035^{**}$  en is bovendien significant (0,000).

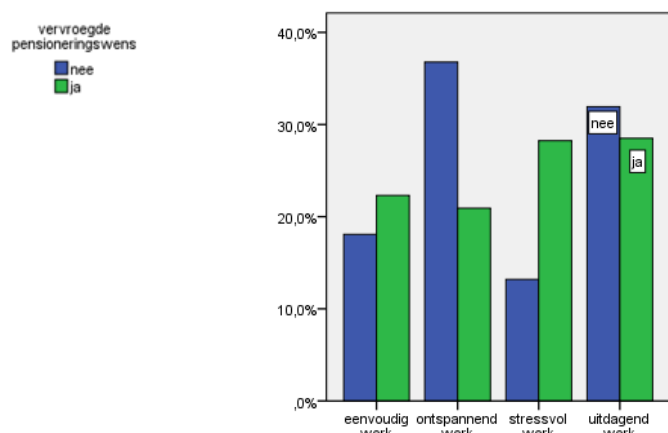
We kunnen concluderen dat daar waar volgens Karasek et al. (1998) een stressvolle job (uitdagende job) leidt tot negatieve (positieve) gezondheidsuitkomsten, de theorie kan aangevuld worden door te stellen dat deze stressvolle job (uitdagende job) eveneens kan leiden tot een grotere (kleinere) pensioneringswens.

Het feit dat een 50-plusser met een uitdagende job langer wil werken, kunnen we dus alleen bewijzen aan de hand van ons uitgebreide en niet het basismodel (figuur 11 en  $\gamma = -0,035^{**}$  versus figuur 10 en  $\gamma = 0,002$ ). Dit is een **tweede argument ter verdediging van het door ons geconstrueerde, uitgebreide Job Demand - Control Model**. We suggereren hiermee dat ons model geschikter is, in die zin dat het een betere voorspeller is van de pensioneringswens. Concreet houden sturingsmogelijkheden dus meer in dan beslissingsvrijheid over hoe men het eigen werk uitvoert, maar ook beslissingsvrijheid over het werk van anderen (eerste extra variabele tabel 16) en tot slot de mogelijkheden die men krijgt om competenties te ontwikkelen (tweede extra variabele tabel 16).



Noot. N = 9.728

Figuur 10: Relatie jobprofielen en pensioneringswens, volgens basis Job - Demand Control Model



Noot. N = 9.728

Figuur 11: Relatie jobprofielen en pensioneringswens, volgens uitgebreide Job - Demand Control Model

#### 4.1.4.3. Effort - Reward Imbalance Model

Het tweede model uit de arbeidspsychologie dat we testen, is het *Effort - Reward Imbalance Model*, geconstrueerd op basis van de *Effort - Reward Imbalance Questionnaire* (ERIQ). Opnieuw kan het een meerwaarde zijn wanneer we dit model in de praktijk toepassen, maar dan op basis van de SHARE-vragenlijst. Terug verwijzend naar onze literatuurstudie benadrukt het model twee aspecten van werk die beiden laag of hoog kunnen zijn, namelijk taakeisen (*effort*) en beloning (*reward*). We beschouwen **hoge taakeisen** als het hebben van een psychisch én fysiek veeleisende job, een **lage beloning** als het aanwezig zijn van geen, één of slechts twee van de vier werkkenmerken met een belonend karakter: waardering, jobzekerheid, promotie en adequaat loon. Hoge taakeisen met een daar tegenoverstaande lage beloning wordt beschouwd als een disbalans, en zal volgens Siegrist (1996) resulteren in psychische vermoeidheid en gezondheidsproblemen. Ondanks het feit dat we onze definities van laag en hoog niet kunnen staven op basis van de literatuur, merken we wel op dat de invloed van een disbalans op gezondheid slechts in beperkte mate gevoelig is voor deze definiëring. Wanneer we hoge taakeisen bijvoorbeeld beschouwen als een psychisch of fysiek veeleisende job (of/of in plaats en/en), wijzigen de correlaties tussen disbalans enerzijds en subjectieve gezondheidstoestand en depressieve gemoedstoestand anderzijds, nauwelijks.

		REWARD	
		Laag	Hoog
EFFORT	Laag	<b>GEEN DISBALANS</b>	<b>GEEN DISBALANS</b>
	Hoog	<b>DISBALANS</b>	<b>GEEN DISBALANS</b>
		32,4%	40,4%
		16,3%	10,9%

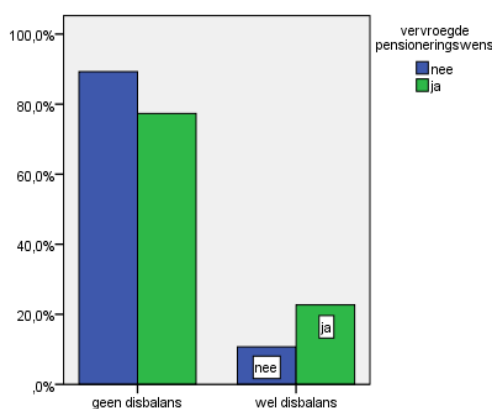
Noot. N = 9.728

Tabel 18: Empirische resultaten van het Effort - Reward Imbalance Model

Tabel 18 toont aan dat slechts de minderheid, namelijk 16% van onze gehele steekproef, een disbalans ervaart. Bovendien geven deze mensen effectief aan een zwakke gezondheid te hebben (0,062\*\*) en zich depressiever te voelen (0,052\*\*). Dit is een empirische bevestiging van het ERI model. De reden dat we hier Vlamingen niet uitlichten is dat de nodige data om onze resultaten te toetsen niet aanwezig zijn in de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor.

Tot slot wensen we op te merken dat de grote bron aan informatie in de SHARE-database toelaat met meerdere gradaties van de aspecten *effort* en *reward* te werken, in plaats van het model te reduceren tot de tweedeling laag versus hoog. Er is met andere woorden ruimte voor onderzoek naar een meer uitgebreid ERI model. Hetzelfde geldt eveneens voor het reeds toegelichte JDC model waarbij meer dan vier jobprofielen zouden kunnen onderscheiden worden. Persoonlijk vinden we dat de eenvoud van beide modellen (namelijk alle werkende personen onderverdelen in vier categorieën, afhankelijk van hoog/laag scores op twee aspecten van werk) een groot voordeel is. Tezeldertijd is dit een nadeel aangezien we op die manier een grote rijkheid aan informatie verliezen.

#### 4.1.4.4. Effort - Reward Imbalance Model versus pensioneringswens



Noot. N = 9.728

Figuur 12: Relatie disbalans en pensioneringswens, volgens Effort - Reward Imbalance Model

Net als het JDC model wordt het ERI model in de literatuur gebruikt om **gezondheidsuitkomsten betreffende werkstress of psychische vermoeidheid te voorspellen**. In deze masterproef zijn we echter geïnteresseerd in het **voorspellen van de pensioneringswens**. Door een theoretisch model uit de arbeidspsychologie te gebruiken om na te gaan of 50-plussers bereid zijn langer te werken, brengen we dit model een stap verder en bieden we opnieuw toegevoegde waarde. Figuur 12 toont duidelijk aan dat mensen die een disbalans ervaren in meer gevallen een pensioneringswens hebben. Niet alleen visueel kunnen we dit bewijzen, een disbalans is daarenboven significant gecorreleerd met een pensioneringswens (0,147\*\*). We willen tot slot nogmaals benadrukken dat een vermoeden bestaat dat de disbalans een oorzaak is van de pensioneringswens. Op basis van correlaties bestaat hier echter geen uitsluitel over.

#### 4.1.5. Conclusie descriptieve analyse

We sluiten onze descriptieve analyse af met een korte samenvatting van de inzichten die belangrijk zijn om onze regressieanalyse aan te vatten.

- De pensioneringswens varieert sterk tussen de vijftien verschillende landen. Daarom is het interessant om ze allemaal op te nemen in onze regressieanalyse.
- De verschillende maatstaven van gezondheid meten in grote mate hetzelfde. Toch is het enerzijds interessant om deze verschillende maatstaven gecombineerd op te nemen in onze regressieanalyse omdat zo in zekere zin een extra sensitiviteitsanalyse wordt uitgevoerd op een eventuele *self-reported bias*. Hun significante paarsgewijze correlaties wijzen in dat geval wel op de nood aan een multicollineariteitstest. Anderzijds is het misschien overbodig om al deze gezondheidsvariabelen op te nemen in onze regressieanalyse, en kunnen een aantal achterliggende factoren volstaan om de pensioneringswens te voorspellen. Dit zullen we nagaan aan de hand van een factoranalyse.
- Gunstige werkomstandigheden en jobtevredenheid meten in grote mate hetzelfde. Hun significante paarsgewijze correlaties wijzen opnieuw op de nood aan een multicollineariteitstest.
- Er bestaat onderlinge afhankelijkheid tussen gezondheid en jobtevredenheid. Dit is een indicatie dat dient gecontroleerd te worden of we de nodige interactie-effecten moeten opnemen in onze regressieanalyse.
- Selectie*bias* komt vermoedelijk naar voren. In onze regressieanalyse zullen we daarom leeftijd moeten controleren voor allerhande werkkenmerken, waaronder jobtevredenheid. Indien het effectief om selectie*bias* gaat, verwachten we dat de negatieve relatie tussen leeftijd en pensioneringswens dan minder uitgesproken wordt en dat leeftijd zelfs geen determinant meer is van de pensioneringswens.
- We vermoeden dat 50-plussers met een uitdagende job langer willen werken (JDC model) en dat 50-plussers die een disbalans ervaren tussen inspanningen en daar tegenoverstaande beloningen, minder lang willen werken (ERI model). Aangezien correlaties hier geen uitsluitel over kunnen geven, zullen we dit bijkomend testen in onze regressieanalyse.

## 4.2. Regressieanalyse

Na een voorbereidende descriptieve analyse, bespreken we nu onze logistische modellen. Hierbij lichten we eerst de gebruikte kwaliteitsmaatstaven toe, alsook de manier waarop we de inzichten uit onze descriptieve analyse concreet vertalen in onze regressieanalyse. Tot slot bespreken we de onderzoeksresultaten.

### 4.2.1. Kwaliteit van de modellen

De gebruikte kwaliteitsmaatstaven zijn voor elk model gelijk, waardoor we ze slechts eenmalig bespreken. We hebben telkens testen uitgevoerd op twee niveaus, namelijk op niveau van het model en op niveau van de afzonderlijke regressiecoëfficiënten.

Om te controleren of het model zinvol is, bekijken we drie criteria, namelijk de  $-2$  *loglikelihood* van het model, de Nagelkerke  $R^2$  en de C-statistiek. Deze worden weergegeven onderaan elke resultatentabel.

- **$-2$  loglikelihood**

Algemeen kunnen we stellen dat hoe kleiner de  $-2$  *loglikelihood* is, hoe beter het model is. Om deze waarde te bekomen, voeren we de *likelihood* ratio test uit, waarbij we volgende hypothese testen:

$$\begin{cases} H_0 : \text{alle parameters } \beta_i = 0, \text{ d.w.z. het model verklaart niets betekenisvols} \\ H_a : \text{er is minstens een parameter } \beta_i \neq 0, \text{ d.w.z. het model verklaart iets betekenisvols} \end{cases}$$

Hierbij wordt de  $-2$  *loglikelihood* van het model met enkel een intercept vergeleken met de  $-2$  *loglikelihood* van ons model. Dit verschil moet zo groot mogelijk zijn, opdat  $H_0$  kan verworpen worden. In dit geval is het model zinvol.

- **Nagelkerke  $R^2$**

Deze maatstaf neemt waarden aan tussen nul en één, en kunnen we vergelijken met de  $R^2$  van een lineair model. Met andere woorden hoe hoger  $R^2$ , hoe beter het model. We moeten echter opletten met de interpretatie want de klassieke  $R^2$  geeft het percentage weer van de spreiding in de afhankelijke variabele die kan verklaard worden door het model. Bij een logistische regressie is daarentegen geen sprake van spreiding aangezien de pensioneringswens slechts twee waarden kan aannemen. Aangezien de interpretatie in termen van spreiding niet overeenkomstig is, maar wel in termen van grootteorde, wordt de Nagelkerke  $R^2$  ook een pseudo  $R^2$  genoemd. We merken op dat de Cox and Snell  $R^2$  eveneens een pseudo  $R^2$  is, maar deze kan de waarde één nooit aannemen. Hierdoor verkiezen we eerstgenoemde maatstaf.

- **C-statistiek**

Deze maatstaf geeft de oppervlakte weer onder de ROC-curve en gaat na of ons model leidt tot goede classificaties. Hoe goed komen de voorspelde kansen door ons model en de geobserveerde kansen met andere woorden overeen? We gaan niet gedetailleerd in op wat deze statistiek exact meet omdat in dit geval de interpretatie ervan belangrijker is. Hierbij stellen we dat hoe hoger de C-statistiek is, hoe beter. Een richtlijn is dat bij een waarde groter dan 0,50, het model beter classificeert dan zuiver gokken.

Bij elk van onze modellen detecteren we geen problemen wat betreft hun kwaliteit. Ze zijn met andere woorden zinvol en doen **een goede voorspelling van de pensioneringswens**. We zien dat van de vier modellen, het gecombineerde model (sectie 4.2.3.4.) het beste model is. Het heeft namelijk de kleinste  $-2$  *loglikelihood*, de grootste Nagelkerke  $R^2$  en de grootste waarde voor de C-statistiek. Dit is logisch aangezien zowel financiële als niet-financiële variabelen worden opgenomen. We suggereren dat het reeds een eerste indicatie is dat de drijfveer om vervroegd met pensioen te willen gaan zowel van financiële als van niet-financiële aard is. De niet-financiële modellen (secties 4.2.3.1. en 4.2.3.2.) scoren in termen van kwaliteit iets minder goed dan het gecombineerde model, maar beter dan het financiële model (sectie 4.2.3.3.).

Om te controleren in welke mate de afzonderlijke regressiecoëfficiënten bijdragen aan de voorspelling van de pensioneringswens, voeren we de **Wald-test** uit. Wanneer  $H_0$  kan verworpen worden, kunnen we stellen dat de variabele in kwestie een determinant is van de pensioneringswens. De p-waarden worden per variabele afzonderlijk in de resultatentabellen weergegeven. We testen volgende hypothese:

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 \\ H_a : \beta_i \neq 0 \end{cases}$$

#### 4.2.2. Controleren voor multicollineariteit en interactie

Zoals reeds aangehaald hebben we zo veel mogelijk onafhankelijke variabelen uit ons literatuuroverzicht in onze modellen opgenomen, om tot een zo goed mogelijke voorspelling van de pensioneringswens te komen. Onze descriptieve analyse leert ons echter dat verschillende van deze variabelen onderling significant gecorreleerd zijn. Daarom hebben we gecontroleerd voor multicollineariteit (MC). We kunnen MC detecteren door enerzijds standaardfouten (S.E.) die enorm groot worden, of door anderzijds de *Variance Inflation Factor* (VIF) en de tolerantie van elk van de onafhankelijke variabelen te bekijken. De VIF en de tolerantie drukken ongeveer hetzelfde uit aangezien de tolerantie =  $\frac{1}{VIF}$ . Deze VIF drukt uit met welke factor de variantie(s) van de andere onafhankelijke variabele(n) toenemen door opname van de betreffende onafhankelijke variabele in het model. Een gevolg hiervan is dat onze effectieve steekproefomvang als het ware kleiner wordt, want elke proefpersoon levert, door de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen, immers minder informatie. Een tweede gevolg is dat de schattingen van de coëfficiënten minder accuraat zijn, wat niet wenselijk is. Als vuistregel om te bepalen wanneer de MC ernstig is, wordt vaak een VIF groter dan één (of een tolerantie kleiner dan 0,10) als richtlijn gegeven.

Zeker wat de werkkenmerken betreft krijgen we in onze descriptieve analyse een indicatie dat er mogelijk MC is. Zo is jobtevredenheid overkoepelend en wordt ze (deels) verklaard door een combinatie van verschillende werkkenmerken. In die zin kan gesteld worden dat jobtevredenheid eerder een afhankelijke variabele is. Toch **nemen we zowel jobtevredenheid als de afzonderlijke werkkenmerken op in onze regressieanalyse**. Een eerste reden is dat de kwaliteit van ons model significant verbetert wanneer beiden worden opgenomen. Hiervoor hebben we de  $-2 \log\text{likelihood}$  van het model<sup>14</sup> met enkel de afzonderlijke werkkenmerken (10.929,80) vergeleken met de  $-2 \log\text{likelihood}$  van het model met zowel de afzonderlijke werkkenmerken als jobtevredenheid (10.847,56). Dit verschil is namelijk significant. Een tweede reden om beiden op te nemen in ons model, is de afwezigheid van MC. De toleranties van onze onafhankelijke variabelen variëren namelijk tussen 0,562 en 0,981, wat groter is dan de vooropgestelde 0,10. Bovendien zien we geen uitzonderlijk grote standaardfouten.

Om dezelfde twee redenen hebben we eveneens de **verschillende maatstaven van gezondheid tezamen opgenomen in onze regressieanalyse**. Het verschil in  $-2 \log\text{likelihood}$  is namelijk significant wanneer we een extra gezondheidsvariabele introduceren in ons model en de toleranties zijn bovendien groter dan 0,10.

Tot slot blijken krijgen we in onze descriptieve analyse een indicatie dat er mogelijk interactie is tussen verscheidene gezondheidsvariabelen en werkkenmerken. We nemen echter **geen interactietermen** op in onze regressieanalyse aangezien deze in geen geval significant zijn.

Ondanks het feit dat er geen interactie- en multicollineariteitsproblemen zijn, wensen we er wel aan te herinneren dat toch een significante correlatie bestaat tussen de maatstaven van gezondheid onderling, aslook tussen de afzonderlijke werkkenmerken en jobtevredenheid, en tussen gezondheid en jobtevredenheid.

---

<sup>14</sup> Dit voorbeeld is toegepast op ons eerste model. We zijn op gelijkaardige manier te werk gegaan bij al onze modellen.

### 4.2.3. Resultaten logistische regressies

In deze sectie bespreken we, zoals in figuur 5 aangegeven, achtereenvolgens de onderzoeksresultaten van onze vier verschillende modellen. We koppelen hierbij onmiddellijk terug naar het literatuuroverzicht zodat duidelijk is waar we bestaande studies bevestigen, tegenspreken of eventueel aanvullen.

#### 4.2.3.1. Resultaten niet-financiële uitgebreide model

	$\beta$	S.E.	$e^{\beta}$	sig.	
Constante (intercept)	0,932	0,243	2,518	0,000**	
<b>INDIVIDUELE KENMERKEN</b>					
<b>Controlevariabelen</b>					
Man	0,084	0,052	1,087	0,104	
Leeftijd					
	55-59 jaar	-0,075	0,054	0,927	0,161
	60-64 jaar	-0,392	0,074	0,676	0,000**
	≥ 65 jaar	-0,731	0,141	0,482	0,000**
Opleidingsniveau					
	midden	-0,154	0,060	0,858	0,011*
	hoog	-0,428	0,069	0,652	0,000**
Land					
	Oostenrijk	0,713	0,191	2,039	0,000**
	Duitsland	0,492	0,125	1,635	0,000**
	Zweden	0,105	0,123	1,110	0,394
	Nederland	0,282	0,122	1,326	0,021*
	Spanje	1,442	0,146	4,231	0,000**
	Italië	0,597	0,133	1,817	0,000**
	Frankrijk	0,676	0,121	1,966	0,000**
	Denemarken	0,255	0,118	1,290	0,031*
	Griekenland	0,903	0,121	2,467	0,000**
	Zwitserland	0,213	0,135	1,237	0,116
	Israël	0,065	0,141	1,067	0,645
	Tsjechië	0,095	0,126	1,100	0,449
	Polen	0,895	0,153	2,448	0,000**
	Ierland	0,965	0,148	2,625	0,000**
<b>Gezondheid</b>					
Objectief					
	beperkt in gebruikelijke activiteiten door gezondheidsproblemen	0,128	0,063	1,137	0,040*
	≥ 2 beperkingen van motorische en fysieke inspanningen	0,124	0,061	1,132	0,043*
	≥ 2 symptomen	0,117	0,060	1,125	0,052
	obesitas	-0,111	0,088	0,895	0,205
	alcoholgebruik	0,227	0,068	1,255	0,001**
	roken	-0,015	0,055	0,986	0,790
Subjectief	minder dan heel goede gezondheid	0,295	0,053	1,343	0,000**
Welzijn					
	tevreden met het leven	-0,030	0,018	0,970	0,101
	depressief	0,082	0,015	1,086	0,000**
Levensverwachting	subjectieve levensverwachting	0,131	0,070	1,140	0,061
<b>Partner</b>					
	getrouwd	0,204	0,056	1,226	0,000**
	actieve partner	-0,043	0,097	0,958	0,659
<b>Overige individuele kenmerken</b>					
Vrijtijdsvoorkeur	aantal activiteiten in vrije tijd	-0,039	0,025	0,926	0,117
	activiteiten voor werk	-0,247	0,082	0,781	0,003**
Verwachtingen	daling pensioenuitkering	0,001	0,052	1,001	0,977
	stijging pensioenleeftijd	-0,074	0,053	0,929	0,161

<b>WERKKENMERKEN</b>					
<b>Algemene jobtevredenheid</b>					
	over het algemeen tevreden met job	-0,891	0,102	0,410	0,000**
<b>Kwaliteit van arbeid</b>					
Sturingsmogelijkheden					
	beslissingsvrijheid	-0,165	0,056	0,848	0,003**
	ontwikkeling competenties	-0,291	0,055	0,747	0,000**
	supervisie	-0,036	0,069	0,965	0,601
Taakeisen					
	psychisch zware job	0,318	0,049	1,374	0,000**
	fysiek zware job	0,174	0,051	1,190	0,001**
Beloning					
	waardering	-0,410	0,059	0,664	0,000**
	adequaat loon	-0,139	0,051	0,870	0,006**
	promotievooruitzichten	-0,191	0,053	0,826	0,000**
	jobzekerheid	-0,109	0,060	0,896	0,066
Sociale relaties en steun					
	steun op het werk	-0,215	0,057	0,807	0,000**
<b>Overige werkenmerken</b>					
Type werk					
	zelfstandige	-0,482	0,069	0,618	0,000**
	ambtenaar	0,227	0,075	1,254	0,002**
Werkuren					
	halftime	-0,337	0,074	0,714	0,000**
<b>KENMERKEN VAN HET MODEL</b>					
<b>Aantal observaties</b>					
	valide			<b>9.233</b>	
	missend			<b>495</b>	
	totaal			<b>9.728</b>	
<b>Kwaliteit van het model</b>					
	-2 loglikelihood model			<b>10.847,563</b>	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>			<b>0,231</b>	
	C - statistiek (ROC curve)			<b>74,6%</b>	

**Noot.** De eerste kolom geeft de coëfficiënt weer, de tweede kolom de standaardafwijking, de derde kolom de odds ratio en de laatste kolom het significantieniveau van de Wald test. De afhankelijke variabele is het aanwezig zijn van een pensioneringswens. De referentiecategorieën zijn 50-54 jaar, geen of lage opleiding, België, werknemer en viervijfde of fulltime werken. Voor de specifieke betekenis van de verschillende variabelen verwijzen we naar bijlage 4. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 19: Resultaten van het niet-financiële uitgebreide logistische model**

Omwille van een vlotte leesbaarheid geven we ter illustratie eenmalig een interpretatie van een positieve en negatieve coëfficiënt bij een binaire en lineaire variabele. Alle overige interpretaties zijn gelijkaardig.

- Positieve coëfficiënt, binaire variabele. Bv. Griekenland:  $\beta = 0,903$  en  $e^{\beta} = 2,467$ : de verwachte *odds* op het aanwezig zijn van een pensioneringswens stijgen met 146,7% (2,467 - 1) wanneer men in Griekenland woont, dan wanneer men in België woont, ceteris paribus.
- Negatieve coëfficiënt, binaire variabele. Bv.  $\geq 65$  jaar:  $\beta = -0,731$  en  $e^{\beta} = 0,482$ : de verwachte *odds* op het aanwezig zijn van een pensioneringswens dalen met 51,8% (1 - 0,482) wanneer men 65 jaar of ouder is, dan wanneer men tussen 50 en 54 jaar oud is, ceteris paribus.
- Positieve coëfficiënt, lineaire variabele. Bv. Depressief:  $\beta = 0,082$  en  $e^{\beta} = 1,086$ : de verwachte *odds* op het aanwezig zijn van een pensioneringswens stijgen met 8,60% (1,086 - 1) wanneer men (op een schaal van 0 tot 12) een eenheid depressiever is, ceteris paribus.
- Negatieve coëfficiënt, lineaire variabele. Bv. Tevreden met het leven:  $\beta = -0,030$  en  $e^{\beta} = 0,970$ : de verwachte *odds* op het aanwezig zijn van een pensioneringswens dalen met 3% (1 - 0,970) wanneer men (op een schaal van 0 tot 12) een eenheid meer tevreden is met het leven, ceteris paribus. Dit effect is echter niet significant op 95% betrouwbaarheidsniveau, waardoor we geen valide uitspraken kunnen doen.

Eenvoudig gesteld duidt een significante, positieve (negatieve) coëfficiënt op (g)een wens om vervroegd met pensioen te gaan. De grootteorde geeft bovendien de mate van invloed op de pensioneringswens weer.



## Individuele kenmerken

Binnen de individuele kenmerken bekijken we achtereenvolgens gezondheid, complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner en overige kenmerken zoals onder meer vrijetijdsvoorkeur. Tot slot bespreken we hoe onze onderzoeksresultaten beïnvloed worden door allerhande controlevariabelen.

Wat de **gezondheid** van de oudere betreft heeft de subjectieve gezondheidstoestand de grootste invloed op de pensioneringswens. Zo zien we dat wanneer men van zichzelf aangeeft een minder dan heel goede (in plaats van een heel goede tot uitstekende) gezondheid te hebben, men vroeger met pensioen wil gaan. Dit is conform aan de bevindingen van Blanchet en Debrand (2008), Siegrist et al. (2007) en Van Solinge en Henkens (2009). Wanneer de 50-plusser bovendien door gezondheidsproblemen beperkt is in gebruikelijke activiteiten en wanneer hij twee of meer beperkingen van motorische en fysieke inspanningen ondervindt (o.a. moeilijkheden om zware boodschappentassen te dragen, om de trap op te gaan en om te hurken), zal hij ook minder lang willen werken. Voorgaand onderzoek wees echter uit dat enkel het lijden aan chronische ziekten en niet zozeer het hebben van symptomen of beperkingen de pensioneringswens versterkt (Blanchet & Debrand, 2008). Enerzijds bevestigen we hun visie aangezien ook wij ondervinden dat symptomen geen invloed hebben, anderzijds spreken we hen tegen omdat chronische ziekten volgens onze resultaten in geen geval de pensioneringswens bepalen. Sterker nog, deze variabele hebben we niet meegenomen in onze analyse omdat het de kwaliteit en het verklarend vermogen van ons model niet ten goede kwam.

In tegenstelling tot de subjectieve gezondheidstoestand zullen risicofactoren die duiden op een ongezonde levensstijl (zoals roken en obesitas) er over het algemeen niet voor zorgen dat men vervroegd met pensioen wil gaan. Enkel overmatig alcoholgebruik doet deze wens significant toenemen. Tot op heden is alleen nog maar de invloed van de levensstijl op effectieve pensionering nagegaan, waardoor geen evidentie wordt gevonden in de literatuur. We merken echter wel op dat overmatig alcoholgebruik volgens Robroek et al. (2013) de kans op gewenste pensionering verhoogt. Daarom is het niet onlogisch dat overmatig alcoholgebruik eveneens de pensioneringswens versterkt.

We zien bovendien dat naarmate de 50-plusser depressiever is (wat wijst op een gereduceerd welzijn), hij sneller met pensioen wil gaan. Dit is tegelijk een bevestiging van de studie van Siegrist et al. (2007) en een aanvulling op Blanchet en Debrand (2008), aangezien laatstgenoemde onderzoekers hier geen significante uitspraken over doen. Uit de literatuur blijkt tot slot dat personen die denken langer te zullen leven, ook langer willen werken (Blanchet & Debrand, 2008; Van Solinge & Henkens, 2009). Gezien de niet-significantie van onze variabele subjectieve levensverwachting kunnen wij hier echter geen uitspraken over doen. We wensen bovendien op te merken dat we de invloed van de werkelijke levensverwachting op de pensioneringswens niet kunnen nagaan. In de SHARE-database wordt deze levensverwachting namelijk gemeten per land waardoor beide variabelen (werkelijke levensverwachting en land) als het ware hetzelfde meten. Om multicollineariteit te vermijden, kiezen we ervoor eerstgenoemde niet in rekening te brengen.

Wat de rol van de **partner** in de pensioneringswens van de werkende betreft is het duidelijk dat getrouwde personen sneller met pensioen willen gaan. Deze bevinding ondersteunt de theorie van complementariteit van vrije tijdsvoorkeur met de partner (Blanchet & Debrand, 2008; Henkens, 1999; Seijbaek et al., 2012; Van Solinge & Henkens, 2009). Je kan namelijk meer genieten van vrije tijd als je met twee bent dan wanneer je alleen bent. Omwille van dezelfde reden verwachten we dat de pensioneringswens nog sterker wordt wanneer de partner daarenboven niet meer actief is. Dit effect is echter niet significant, en is conform aan de bevindingen van Henkens (1999) en Blanchet en Debrand (2008). We vinden, zoals in het literatuuroverzicht reeds vermeld, een mogelijke verklaring voor dit niet-significante effect wanneer we twee tegenstrijdige theorieën bekijken. Ten eerste zal, binnen het kader van complementariteit van vrije tijdsvoorkeur met de partner, een inactieve partner ervoor zorgen dat de werkende sneller met pensioen wil gaan zodat men samen meer tijd kan doorbrengen (positieve relatie tussen inactieve partner en pensioneringswens). Ten tweede kunnen we stellen dat bij een actieve partner, de werkende niet langer actief wenst of hoeft te zijn om op financieel vlak rond te komen (negatieve relatie tussen inactieve partner en pensioneringswens). Deze zienswijze kadert binnen de theorie van Henkens (1999) die zegt dat de pensioneringswens stijgt naarmate men als gezin meer financiële middelen heeft. Doordat met andere woorden geen eenduidige relatie (positief of negatief) bestaat tussen de werkstatus van de partner en de pensioneringswens, bekomen we geen significante resultaten.

Wanneer we de **overige individuele kenmerken** bekijken, zien we dat het beoefenen van vrijetijdsactiviteiten die betrekking hebben op het werk (zoals opleidingen en bijscholingen) de pensioneringswens significant afzwakt en dat het beoefenen van activiteiten los van het werk (zoals hobby's en sport) dan weer geen invloed heeft. De rol van deze twee variabelen is in de door ons opgenomen werken nog niet eerder onderzocht. Daarom trachten we deze resultaten intuïtief te verklaren. Zo suggereren we dat het volgen van onder meer opleidingen in de vrije tijd een bewijs is van motivatie en jobtevredenheid, en dat de 50-plusser daarom gerust langer wil werken. We moeten echter wel vermelden dat onze verklaring steunt op de assumptie dat dergelijke opleidingen vrijwillig worden gevolgd. Wanneer de 50-plusser daarentegen verplicht wordt door de werkgever, kan dit een omgekeerd effect hebben waardoor het de motivatie niet ten goede komt en hij liefst zo snel mogelijk met pensioen wil gaan. In de SHARE-vragenlijst wordt hier echter niet expliciet naar gepeild.

Over de rol van persoonlijke verwachtingen met betrekking tot een eventuele daling van pensioenuitkeringen en een stijging van de pensioenleeftijd, kunnen we gezien de niet-significantie van de coëfficiënten geen uitspraken doen. Wel dient hier opgemerkt te worden dat de gegevens over onze respondenten dateren van 2006-2007. We suggereren dat in die tijd (voor de crisis) de mensen een daling van pensioenuitkeringen en een stijging van de pensioenleeftijd nog niet zo reëel achtten, waardoor het geen impact heeft op hun pensioneringswens. Hierbij verwijzen we terug naar figuur 2 in het eerste hoofdstuk. Rond de periode van ondervraging zien we inderdaad een vrij constante verwachte pensioenleeftijd (in België in dit geval). Vooral vanaf 2008 (na de crisis) zien we dat ouderen verwachten langer te moeten werken. Verder onderzoek, met name op basis van data na 2008, kan mogelijk uitsluitsel geven over het feit dat verwachtingen met betrekking tot de pensioenleeftijd -en uitkeringen tot uiting komen in uittredepreferenties van de 50-plusser.

Tot slot zijn de tekens en significantieniveaus van de **controlevariabelen** over het algemeen conform aan vroegere bevindingen. Zo hangt de pensioneringswens bijvoorbeeld niet af van het geslacht. Wat de leeftijd betreft zien we net als in onze descriptieve analyse opnieuw duidelijk het probleem van selectie**bias** naar voren komen. Hierdoor mogen we dus niet zomaar concluderen dat naarmate men ouder wordt, men langer wil werken. Een mogelijk bewijs dat het om selectie**bias** gaat, zijn de coëfficiënten van leeftijdscategorieën 60-64 jaar en  $\geq 65$  jaar die kleiner worden wanneer we werkkenmerken mee opnemen in het model, vergeleken met een model met alleen controlevariabelen. De coëfficiënten blijven echter nog steeds significant.

In overeenstemming met onderzoeksresultaten in de literatuur willen mensen met geen of een lage opleiding het minst lang werken en hoger opgeleiden het langst. Een mogelijke verklaring is dat hoger opgeleiden een job uitoefenen die meer aansluit bij hun competenties en hierdoor meer gemotiveerd zijn om langer te werken. Vertrekkende vanuit een ander standpunt kunnen we verwachten (onder de assumptie dat opleidingsniveau sterk correleert met inkomen) dat hoger opgeleiden het zich financieel kunnen veroorloven vroeger uit te treden en daarom ook vroeger willen uittreden. Het feit dat hoger opgeleiden minder lang zouden willen werken wordt echter niet bevestigd, noch door onze onderzoeksresultaten, noch door de literatuur.

Bovendien is het meer waarschijnlijk dat de 50-plusser vervroegd met pensioen wil gaan wanneer hij in een ander land dan België woont. Zo willen Spanjaarden en Grieken bijvoorbeeld aanzienlijk minder lang werken, hetgeen ook blijkt uit de verdeling van onze afhankelijke variabele over de verschillende landen (figuur 6).

We wensen tot slot op te merken dat onze onderzoeksresultaten slechts in beperkte mate wijzigen wanneer we deze controlevariabelen niet zouden opnemen in het model.

## Werkenmerken

Binnen de werkenmerken lichten we eerst de invloed van het type werk op de pensioneringswens toe, alsook de invloed van het aantal werkuren per week. Vervolgens bekijken we de rol van jobtevredenheid, en meer bepaald de rol van de afzonderlijke werkenmerken die deze jobtevredenheid bepalen.

Conform aan de resultaten van onder meer Blanchet en Debrand (2008), Kautonen et al. (2012) en van de Nationale Pensioenenquête in België (2014) blijkt een **zelfstandige** het langst te willen werken. Dit geldt dus niet alleen voor de Belgische zelfstandige. Een ambtenaar wil daarentegen het minst lang werken. Bovendien kan **halftime** werken, eerder dan viervijfde of **fulltime**, de pensioneringswens sterk afzwakken. Dit blijkt zelfs een van de belangrijkste factoren te zijn die de oudere langer aan het werk kan houden. Wanneer we daarentegen onderzoeken of viervijfde werken, eerder dan **fulltime**, de pensioneringswens afzwakt, bekomen we geen significante resultaten (niet weergegeven in tabel 19). Gezien het gebrek aan onderzoek hieromtrent, vinden we geen verklaring in de literatuur.

Los van het type werk en het aantal uren, zien we dat een 50-plusser die zijn job graag doet, een aanzienlijk kleinere pensioneringswens heeft. Het feit dat de wil om langer te werken in de eerste plaats dus afhangt van de **jobtevredenheid** is logisch en wordt bovendien door elke onderzoeker bevestigd. Het is echter interessanter om na te gaan welke rol elk afzonderlijk werkenmerk hierin speelt.

Wat **sturingsmogelijkheden** betreft deed Henkens (1999) voor een beperkte groep werknemers in Nederland reeds de vaststelling dat een gebrek hieraan een belangrijke determinant van de pensioneringswens is. We bevestigen dit resultaat en veralgemenen het bovendien naar een geaggregeerde groep van vijftien landen. Voorts sluiten we aan bij de visie van Blanchet en Debrand (2008), Schreurs et al. (2011), Sejbaek et al. (2012) en van Siegrist et al. (2007) dat een gebrek aan mogelijkheden om competenties te ontwikkelen in de eerste plaats en een gebrek aan autonomie in de tweede plaats, ervoor zorgen dat de 50-plusser vervroegd met pensioen wil gaan. Bovendien verlaagt beslissingsvrijheid over het uitvoeren van het eigen werk (autonomie) de pensioneringswens meer dan beslissingsvrijheid over het uitvoeren van het werk van anderen (supervisie). De rol van supervisie is zelfs niet significant en kunnen we niet aftoetsen aan de literatuur.

Wanneer gekeken wordt naar **taakeisen**, is duidelijk dat ouderen met een psychisch of fysiek zware job vroeger willen uittreden. Hoewel onze onderzoeksresultaten aantonen dat vooral het psychische aspect belangrijk is, bestaat onenigheid in de literatuur. Op die manier leunen we aan bij de visie van Van Solinge en Henkens (2009) en Blanchet en Debrand (2008), maar spreken we Henkens (1999), Schreurs et al. (2011) en Sejbaek et al. (2012) tegen. Zo zorgt stress op het werk er volgens laatstgenoemde onderzoekers in geen geval voor dat de 50-plusser vervroegd met pensioen wil gaan, terwijl wij suggereren dat het tot een van de belangrijkste determinanten behoort. Zoals reeds aangehaald in ons literatuuroverzicht zijn deze verschillen in resultaten mogelijk te wijten aan de definiëring van psychische taakeisen (tabel 7). Over het feit dat een fysiek veeleisende job de pensioneringswens significant verhoogt, zijn we het dan weer wel unaniem eens (Henkens, 1999; Sejbaek et al., 2012).

Binnen de verschillende mogelijkheden van **beloning**, zien we dat gebrek aan waardering voor het uitgevoerde werk de belangrijkste determinant van de pensioneringswens is, daar waar volgens Blanchet en Debrand (2008) een gebrek aan promotievooruitzichten het lijstje aanvoert. Daar waar we het dus oneens zijn over de volgorde van deze twee belangrijkste beloningsmogelijkheden, kunnen we unaniem concluderen dat deze vormen van belonen in grotere mate aanzetten om langer te werken dan bijvoorbeeld het ontvangen van een adequaat loon. In secties 4.2.3.3. en 4.2.3.4. besteden we meer aandacht aan de financiële determinanten, maar we krijgen hier reeds een indicatie dat de motivatie om langer te werken zeker niet in de eerste plaats financieel gedreven is.

In overeenstemming met eerder onderzoek zien we tot slot dat gebrek aan **steun op het werk** wanneer men dit nodig acht een zeer belangrijke determinant van de pensioneringswens is. Dit is een gekend fenomeen (Blanchet & Debrand, 2008; Henkens, 1999; Schreurs et al., 2011).

#### 4.2.3.2. Resultaten niet-financiële gereduceerde model

Na het bespreken van de resultaten van ons niet-financiële uitgebreide model, bespreken we nu de manier waarop ons gereduceerde model tot stand is gekomen en wat de hieruit voortvloeiende resultaten zijn. We kiezen ervoor om zowel de individuele kenmerken (meer bepaald de gezondheidsvariabelen) als de werkkenmerken te reduceren tot een beperkt aantal variabelen. We voeren met andere woorden een reductie uit op twee vlakken en doen dit aan de hand van twee verschillende manieren: 1) de werkkenmerken reduceren we door ze samen te vatten in twee theoretische modellen uit de arbeidpsychologie; 2) de gezondheidsvariabelen reduceren we met behulp van een factoranalyse tot een beperkt aantal factoren. De motivatie van de reductie is in de twee gevallen verschillend en wordt in wat volgt verklaard.

##### Reductie werkkenmerken

Zoals duidelijk is in tabel 7 van ons literatuuroverzicht, kunnen we de verschillende werkkenmerken reduceren door onder te brengen in **twee theoretische modellen**:

- *Job Demand - Control Model*

Op basis van dit eerste model bekomen we vier jobprofielen: een eenvoudige, ontspannende, stressvolle en een uitdagende job.

- *Effort - Reward Imbalance Model*

Op basis van het tweede model bekomen we een variabele die aangeeft of er al dan niet een disbalans bestaat tussen de hoogte van de taakeisen en de daar tegenoverstaande beloningen.

Ons niet-financiële gereduceerde model heeft dus in de eerste plaats als doel de twee theoretische modellen in de praktijk te testen. Zo gaan we na in welke mate een bepaald jobprofiel of/en een disbalans de pensioneringswens kan/kunnen voorspellen. Onze descriptieve analyse gaf reeds een indicatie, dit model zal uitsluitend geven.

##### Reductie individuele kenmerken

Wat de individuele kenmerken betreft zoomen we in op gezondheid. Hierbij voeren we een **factoranalyse** uit op de verschillende maatstaven van gezondheid met als doel de data te reduceren tot een kleiner aantal componenten of factoren. Dit doen we omdat onze descriptieve analyse aantoont dat de maatstaven van gezondheid in grote mate hetzelfde meten. In die zin is het overbodig om al deze verschillende maatstaven of variabelen op te nemen en volstaat een beperkt aantal achterliggende factoren om de pensioneringswens te verklaren. Dit worden achterliggende factoren genoemd omdat daarmee de correlaties tussen de variabelen kunnen worden verklaard.

Opdat een factoranalyse op de gezondheidsvariabelen zinvol zou zijn, moet voldaan zijn aan een aantal voorwaarden. We halen de belangrijkste aan:

- Aantal respondenten

Het aantal respondenten moet voldoende groot zijn. In ons onderzoek is voldaan aan de vuistregel van Nunnally, Bernstein en Berge (1967) die stelt dat er tienmaal zoveel respondenten als variabelen in de factoranalyse moeten zijn. We hebben namelijk negen items of variabelen die we wensen te reduceren en onze steekproef bestaat uit bijna 10.000 respondenten.

- *Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO)*

De KMO test wordt gebruikt om te bepalen of de data geschikt zijn voor factoranalyse. Volgens Field (2005) is een waarde tussen 0,5 en 0,7 matig, tussen 0,7 en 0,8 goed en vanaf 0,8 zeer goed. Een KMO waarde van 1 zou betekenen dat elke variabele perfect voorspeld wordt door de andere variabelen. Er is met andere woorden voldoende correlatie tussen de variabelen. De KMO test toegepast op onze dataset levert een waarde van 0,757 op, wat betekent dat de data geschikt zijn om een factoranalyse op uit te voeren. De alternatieve test, namelijk de *Bartlett's test of sphericity*, is eveneens significant maar hier gaan we niet verder op in aangezien normaliteit van de variabelen waarop een factoranalyse wordt uitgevoerd, een vereiste is (Dziuban & Shirkey, 1974). Dit is in ons onderzoek niet het geval. Omdat de *Bartlett's test of sphericity* heel gevoelig is aan afwijkingen van deze voorwaarde, interpreteren we het resultaat van deze test met enige voorzichtigheid.

Aangezien voldaan is aan deze twee voorwaarden, hebben we een factoranalyse uitgevoerd op onze **negen gezondheidvariabelen** (zes objectieve, één subjectieve en twee welzijnsvariabelen). We hebben het kleinste aantal factoren gezocht dat een goede representatie is van de relatie die bestaat tussen de verschillende opgenomen variabelen. We dienen hierbij de afweging te maken tussen de nood aan het kleinste aantal factoren enerzijds en de nood om zo veel mogelijk variantie in de originele data te verklaren. Bij het kiezen van het juiste aantal factoren hebben we ons gebaseerd op het *Kaiser*-of eigenwaardecriterium. Dit criterium stelt dat uitsluitend factoren met eigenwaarden groter dan één in beschouwing mogen genomen worden. De eigenwaarde van een factor stelt de hoeveelheid variantie voor die de factor verklaart van de totale variantie van de data. In dit onderzoek hebben de eerste twee componenten een eigenwaarde groter dan één, en verklaren tezamen 38,93% van de totale variantie van de data<sup>15</sup>. Bovendien zijn we dit ook op de *scree plot*, dewelke de eigenwaarden van de verschillende factoren in een grafiek plot, nagegaan. Na de tweede factor bemerken we een buigpunt in de grafiek. Alle factoren die boven dit buigpunt liggen, worden in beschouwing genomen aangezien deze het grootste gedeelte van de variantie in de data verklaren. Bijgevolg kunnen we onze negen variabelen reduceren tot twee factoren. Tabel 20 geeft de ladingen weer van elke onafhankelijke gezondheidsvariabele tot elk van deze twee factoren.

Gezondheidsvariabelen	factor 1	factor 2
1 beperking van gebruikelijke activiteiten t.g.v. gezondheidsproblemen	0,631	
2 ≥ 2 beperkingen van motorische en fysieke inspanningen	0,644	
3 ≥ 2 symptomen	0,703	
4 obesitas		0,256
5 roken		0,734
6 overmatig alcoholgebruik		0,681
7 minder dan zeer goede zelf gepercipieerde gezondheidstoestand	0,614	
8 tevreden met het leven	-0,493	
9 depressief	0,633	

Tabel 20: Samenstelling twee factoren gezondheid

De variabelen die onder de eerste factor vallen, kunnen we terugbrengen tot **een zwakke gezondheid en een laag welzijn**. Zowel de maatstaven die de objectieve gezondheidstoestand meten (1, 2 en 3 in tabel 20), als de maatstaf die de subjectieve gezondheidstoestand meet (7 in tabel 20), als de maatstaven die het welzijn meten (8 en 9 in tabel 20) behoren tot deze eerste factor. Intuïtief kunnen we stellen dat deze verschillende maatstaven van gezondheid in zekere mate hetzelfde meten. Dit was reeds duidelijk aan de hand van hun significante paarsgewijze correlaties in de descriptieve analyse. Bovendien wens we eraan te herinneren dat het idee dat de verschillende maatstaven voor gezondheid (ongeveer) hetzelfde meten, de aanzet was tot de factoranalyse. De eerste factor verklaart met andere woorden de correlaties tussen variabelen 1, 2, 3, 7, 8 en 9.

De variabelen die onder de tweede factor vallen, kunnen we terugbrengen tot een **ongezonde of risicovolle levensstijl**. De drie maatstaven die de levensstijl meten (4, 5 en 6 in tabel 20) behoren tot deze tweede factor. Ondanks het feit dat we levensstijl in ons literatuuroverzicht beschouwd hebben als een indicatie voor de objectieve gezondheidstoestand, toont de factoranalyse aan dat deze levensstijl los van de objectieve gezondheidstoestand dient bekeken te worden. De intuïtieve reden hierachter is dat in zekere zin het risicogedrag van de persoon wordt bekeken. Zo suggereren we dat roken, overmatig alcoholgebruik en het hebben van obesitas risicofactoren van een slechte gezondheid zijn. We concluderen dat de eerste factor als het ware een aanleiding weergeeft (ongezonde of risicovolle levensstijl), daar waar de tweede factor het gevolg inhoudt (zwakke gezondheid en laag welzijn).

Om een idee te krijgen van de mate waarin deze twee factoren in verhouding staan tot de pensioneringswens, bekijken we hun paarsgewijze correlaties. Hierbij is deze tussen de eerste factor en de pensioneringswens (0,197\*\*) sterker dan deze tussen de tweede factor en de pensioneringswens (0,089\*\*). Dit suggereert dat een zwakke gezondheid en een laag welzijn (hogere score op de eerste factor) in iets meer gevallen samengaat met een pensioneringswens, dan een ongezonde en risicovolle levensstijl (hogere score op de tweede factor). Aangezien we geen causale uitspraken kunnen doen, gaan we in wat volgt na in welke mate elk van deze twee factoren de pensioneringswens voorspelt.

<sup>15</sup> De eigenwaarde van de derde component bedraagt exact één. Indien we deze eerste drie componenten zouden behouden, wordt ongeveer 50% van de totale variantie van de data verklaard. Omdat het eigenwaardecriterium echter stelt dat alleen factoren met eigenwaarden strikt groter dan één mogen opgenomen worden, houden we het bij de eerste twee componenten.

## Resultaten gereduceerde modellen

De onafhankelijke variabelen die betrekking hebben op de individuele kenmerken en die we opnemen in ons model zijn de twee factoren die respectievelijk de gezondheidstoestand en het welzijn (**factor 1**), en de levensstijl (**factor 2**) omvatten. Aangezien we willen inzoomen op de invloed van gezondheid op de pensioneringswens, hebben we abstractie gemaakt van variabelen die betrekking hebben op de partner of overige individuele kenmerken zoals het aantal beoefende vrijetijdsactiviteiten.

De onafhankelijke variabelen die betrekking hebben op de werkkenmerken en die we opnemen in ons model zijn de **vier jobprofielen** en de **disbalans variabele**. Bovendien nemen we opnieuw **controlevariabelen** op. Aangezien we de variabelen type werk en getrouwd, zoals vermeld in het literatuuroverzicht, ook als controlevariabelen kunnen beschouwen, houden we er eveneens rekening mee.

We hebben ervoor gekozen twee aparte logistische regressies te schatten:

- een model met twee factoren die de gezondheid omvatten en de vier jobprofielen. Op deze manier kunnen we het JDC model testen, gecontroleerd voor onder meer de invloed van gezondheid op de pensioneringswens (tabel 21);
- een model met twee factoren die de gezondheid omvatten en de disbalans variabele. Op deze manier kunnen we het ERI model testen, gecontroleerd voor onder meer de invloed van gezondheid op de pensioneringswens (tabel 22).

De reden dat we de vier jobprofielen en de disbalans variabele niet tezamen opnemen in een logistische regressie is om multicollineariteit te vermijden. Er bestaat namelijk deels overlap tussen het JDC en ERI model, meer bepaald in de aspecten *demand* en *effort*. Zo worden bij beiden de psychologische taakeisen in rekening gebracht.

	$\beta$	S.E.	$e^{\beta}$	sig.
Constante (intercept)	-0,474	0,109	0,622	0,000**
<b>Controlevariabelen</b>				
Man	0,145	0,047	1,155	0,002**
Leeftijd				
55-59 jaar	-0,068	0,050	0,934	0,178
60-64 jaar	-0,411	0,069	0,663	0,000**
≥ 65 jaar	-0,778	0,130	0,459	0,000**
Opleidingsniveau				
midden	-0,186	0,057	0,831	0,001**
hoog	-0,502	0,063	0,605	0,000**
Land				
Oostenrijk	0,716	0,183	2,045	0,000**
Duitsland	0,485	0,118	1,624	0,000**
Zweden	0,069	0,115	1,072	0,545
Nederland	0,198	0,114	1,219	0,083
Spanje	1,400	0,138	4,055	0,000**
Italië	0,714	0,126	2,042	0,000**
Frankrijk	0,772	0,113	2,163	0,000**
Denemarken	0,249	0,111	1,283	0,024*
Griekenland	1,005	0,112	2,733	0,000**
Zwitserland	0,075	0,128	1,078	0,556
Israël	0,126	0,126	1,135	0,318
Tsjechië	0,104	0,114	1,109	0,365
Polen	0,862	0,141	2,368	0,000**
Ierland	0,787	0,140	2,197	0,000**
Getrouwd	0,183	0,053	1,201	0,001**
Type werk				
zelfstandige	-0,486	0,062	0,615	0,000**
ambtenaar	0,140	0,072	1,150	0,051
<b>INDIVIDUELE KENMERKEN: GEZONDHEID</b>				
<b>2 factoren</b>				
factor 1: zwakke gezondheid en laag welzijn	0,361	0,024	1,435	0,000**
factor 2: ongezonde of risicovolle levensstijl	0,099	0,023	1,104	0,000**
<b>WERKKENMERKEN</b>				
<b>Job Demand - Control Model</b>				
ontspannend werk	-0,503	0,063	0,605	0,000**
stressvol werk	0,464	0,068	1,590	0,000**
uitdagend werk	-0,086	0,062	0,917	0,043*
<b>KENMERKEN VAN HET MODEL</b>				
<b>Aantal observaties</b>				
	valide			<b>9.633</b>
	missend			<b>95</b>
	totaal			<b>9.728</b>
<b>Kwaliteit van het model</b>				
	-2 loglikelihood model			<b>11.759,916</b>
	Nagelkerke R <sup>2</sup>			<b>0,177</b>
	C - statistiek (ROC curve)			<b>71,2%</b>

**Noot.** De eerste kolom geeft de coëfficiënt weer, de tweede kolom de standaardafwijking, de derde kolom de odds ratio en de laatste kolom het significantieniveau van de Wald test. De afhankelijke variabele is het aanwezig zijn van een pensioneringswens. De referentiecategorieën zijn 50-54 jaar, geen of lage opleiding, werknemer en eenvoudig werk. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 21: Resultaten van het niet-financiële gereduceerde logistische model: twee factoren en JDC**

	$\beta$	S.E.	$e^{\beta}$	sig.
Constante (intercept)	-0,608	0,105	0,544	0,000**
<b>Controlevariabelen</b>				
Man	0,145	0,046	1,156	0,002**
Leeftijd				
55-59 jaar	-0,076	0,050	0,927	0,129
60-64 jaar	-0,401	0,068	0,670	0,000**
≥ 65 jaar	-0,758	0,129	0,468	0,000**
Opleidingsniveau				
midden	-0,199	0,056	0,820	0,000**
hoog	-0,528	0,062	0,589	0,000**
Land				
Oostenrijk	0,706	0,183	2,025	0,000**
Duitsland	0,499	0,117	1,648	0,000**
Zweden	-0,039	0,114	0,962	0,731
Nederland	0,069	0,113	1,071	0,542
Spanje	1,396	0,137	4,039	0,000**
Italië	0,697	0,125	2,007	0,000**
Frankrijk	0,763	0,112	2,144	0,000**
Denemarken	0,183	0,110	1,201	0,094
Griekenland	1,058	0,111	2,881	0,000**
Zwitserland	0,052	0,127	1,054	0,680
Israël	0,190	0,126	1,209	0,132
Tsjechië	0,107	0,114	1,113	0,347
Polen	0,895	0,139	2,446	0,000**
Ierland	0,792	0,139	2,208	0,000**
Getrouwd	0,192	0,053	1,212	0,000**
Type werk				
zelfstandige	-0,553	0,061	0,575	0,000**
ambtenaar	0,130	0,071	1,139	0,068
<b>INDIVIDUELE KENMERKEN: GEZONDHEID</b>				
<b>2 factoren</b>				
factor 1: zwakke gezondheid en laag welzijn	0,376	0,023	1,457	0,000**
factor 2: ongezonde of risicovolle levensstijl	0,103	0,023	1,109	0,000**
<b>WERKKENMERKEN</b>				
<b>Effort - Reward Imbalance Model</b>				
disbalans	0,632	0,062	1,882	0,000**
<b>KENMERKEN VAN HET MODEL</b>				
<b>Aantal observaties</b>				
	<b>valide</b>			<b>9.633</b>
	<b>missend</b>			<b>95</b>
	<b>totaal</b>			<b>9.728</b>
<b>Kwaliteit van het model</b>				
	<b>-2 loglikelihood model</b>			<b>11.848,616</b>
	<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>			<b>0,166</b>
	<b>C - statistiek (ROC curve)</b>			<b>70,5%</b>

**Noot.** De eerste kolom geeft de coëfficiënt weer, de tweede kolom de standaardafwijking, de derde kolom de odds ratio en de laatste kolom het significantieniveau van de Wald test. De afhankelijke variabele is het aanwezig zijn van een pensioneringswens. De referentiecategorieën zijn 50-54 jaar, geen of lage opleiding, en werknemer. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 22: Resultaten van het niet-financiële gereduceerde logistische model: twee factoren en ERI**



Wat het **Job Demand - Control Model** betreft (tabel 21) zien we dat ouderen met een stressvolle job (*high demand, low control*) sneller met pensioen willen gaan en ouderen met een ontspannende job (*low demand, high control*) minder snel. Deze bevindingen zijn logisch aangezien deze twee jobprofielen uitersten zijn wat betreft taakeisen en ruimte voor sturingsmogelijkheden. Opmerkelijker is het feit dat een 50-plusser met een uitdagende job (*high demand, high control*), eerder dan een eenvoudige, ook wel gerust langer wil werken. Deze resultaten komen overeen met onze visuele voorstelling in de descriptieve analyse. Concreet beschouwen we dit als bewijs dat een veeleisende job niet hoeft te leiden tot een pensioneringswens, enkel en alleen wanneer dit gecombineerd wordt met veel sturingsmogelijkheden zoals onder meer autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden. We benadrukken met andere woorden het belang van sturingsmogelijkheden in een job.

Wat het **Effort - Reward Imbalance Model** betreft (tabel 22) zien we dat ouderen die een psychisch en fysiek veeleisende job uitoefenen maar waar slechts een lage beloning tegenover staat (*high effort, low reward*), beduidend vroeger willen uittreden dan wanneer beiden in balans zijn. We benadrukken met andere woorden het belang van werkkenmerken met een belonend karakter zoals waardering, jobzekerheid, promotievooruitzichten en een adequaat loon. Wanneer deze in verhouding zijn met de inspanningen die men moet leveren, is de 50-plusser bereid om langer te werken. Deze resultaten komen opnieuw overeen met onze visuele voorstelling in de descriptieve analyse. Vanuit eerdere inzichten in ons uitgebreide model (tabel 20) suggereren we bovendien dat het voornamelijk een gebrek aan waardering is dat zorgt voor de aanzienlijke invloed van een disbalans op de pensioneringswens. Van de vier beloningsvormen blijkt dit namelijk de belangrijkste te zijn.

Wanneer gekeken wordt naar de **invloed van gezondheid op de pensioneringswens** (tabel 21 en tabel 22), is duidelijk dat de eerste factor in grotere mate de pensioneringswens kan voorspellen dan de tweede factor. Concreet stellen we dat de 50-plusser vroeger met pensioen wil gaan naarmate zijn gezondheidstoestand zwakker wordt en naarmate hij een lager welzijn heeft. Bovendien geldt dit ook naarmate zijn levensstijl ongezonder of risicovoller wordt, al is dit laatste effect op de pensioneringswens minder uitgesproken (*odds ratio* van factor 2 kleiner dan *odds ratio* van factor 1). Een zwakke gezondheid (gekenmerkt door een aantal onderliggende indicatoren) is met andere woorden een sterkere determinant van de pensioneringswens dan een ongezonde of risicovolle levensstijl (eveneens gekenmerkt door een aantal onderliggende indicatoren). Tot slot bemerken we dat de invloed van controlevariabelen op de pensioneringswens zo goed als onveranderd is ten opzichte van het uitgebreide model.

Tot op heden is nog geen onderzoek gevoerd naar: 1) de invloed van jobprofielen op de pensioneringswens; 2) de invloed van een disbalans op de pensioneringswens; 3) de invloed van gezondheid op de pensioneringswens, aan de hand van een factoranalyse. Hierdoor kunnen we onze onderzoeksresultaten dus niet aftoetsen aan de literatuur. Tegelijkertijd betekent dit ook dat onze masterproef hier een belangrijke meerwaarde biedt.

#### 4.2.3.3. Resultaten financiële model

In deze sectie bespreken we de financiële determinanten van de pensioneringswens en beantwoorden zo de derde deelonderzoeksvraag (3 op figuur 5). Op basis van ons literatuuroverzicht en na afweging van voor- en nadelen van elke financiële pensioneringsstimulans maatstaf, hebben we geopteerd voor de **gemiddelde bruto replacement rate** in de betreffende landen. Deze data worden ter beschikking gesteld door Duval (2003) en worden in bijlage 3 weergegeven. We hebben echter geen gegevens voor Israël, hetgeen de 742 *missing values* verklaart. Bovendien dient opgemerkt te worden dat de door Duval berekende RR's geen betrekking hebben op de tijdsperiode in ons onderzoek. Gezien het veelvuldig gebruik ervan in de OESO-literatuur (waarbij studies eveneens verschillende tijdsperioden bestrijken), zien we dit echter niet als een beperking. Voornamelijk de eenvoud van de maatstaf is een belangrijke factor geweest in onze keuze voor de RR. Bovendien laat een gebrek aan voldoende financiële informatie (zoals individuele inkomens) in mindere mate toe een geavanceerde maatstaf te kiezen. De aangehaalde beperkingen houden we evenwel steeds in het achterhoofd.

Naast de RR hebben we opnieuw de gebruikelijke controlevariabelen opgenomen in het model. Om multicollineariteit te vermijden tussen de variabele land en de RR, hebben we ditmaal het land buiten beschouwing gelaten. Dit is logisch aangezien we op geaggregeerd niveau werken en de gemiddelde bruto RR dus per land berekend wordt. In die zin reflecteert het land de institutionele kenmerken van het pensioenstelsel, en meten beiden hetzelfde. Tabel 23 geeft de resultaten weer van het financiële model.

	$\beta$	S.E.	$e^{\beta}$	sig.	
Constante (intercept)	-0,823	0,105	0,439	0,000**	
<b>Controlevariabelen</b>					
Man	0,095	0,045	1,100	0,034*	
Leeftijd					
	55-59 jaar	-0,089	0,048	0,915	0,066
	60-64 jaar	-0,525	0,066	0,591	0,000**
	≥ 65 jaar	-0,884	0,149	0,413	0,000**
Opleidingsniveau					
	midden	-0,267	0,053	0,765	0,000**
	hoog	-0,742	0,058	0,476	0,000**
Getrouwd	0,106	0,052	1,112	0,043*	
Type werk					
	zelfstandige	-0,388	0,059	0,678	0,000**
	ambtenaar	0,233	0,068	1,262	0,001**
<b>FINANCIËLE DETERMINANTEN</b>					
Gemiddelde bruto replacement rate	0,015	0,001	1,015	0,000**	
<b>KENMERKEN VAN HET MODEL</b>					
<b>Aantal observaties</b>					
	valide			<b>8.986</b>	
	missend			<b>742</b>	
	totaal			<b>9.728</b>	
<b>Kwaliteit van het model</b>					
	-2 loglikelihood model			<b>11.811,841</b>	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>			<b>0,070</b>	
	C - statistiek (ROC curve)			<b>63,1%</b>	

**Noot.** De eerste kolom geeft de coëfficiënt weer, de tweede kolom de standaardafwijking, de derde kolom de odds ratio en de laatste kolom het significantieniveau van de Wald test. De afhankelijke variabele is het aanwezig zijn van een pensioneringswens. De referentiecategorieën zijn 50-54 jaar, geen of lage opleiding en werknemer. Voor de specifieke betekenis van de verschillende variabelen verwijzen we naar bijlage 4. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 23: Resultaten van het financiële logistische model**

Uitgaande van nutsmaximalisatie verwachten we dat de 50-plusser gerust nog wat langer wil werken wanneer hij een aanzienlijke terugval vreest van het pensioeninkomen (teller van de RR) ten opzichte van het arbeidsinkomen (noemer van de RR). We zien inderdaad, conform aan de resultaten van Blanchet en Debrand (2008) en Henkens (1999), het verwachte, positieve teken naar voren komen. We kunnen echter niet spreken over een aanzienlijke invloed aangezien de verwachte *odds* op het aanwezig zijn van een pensioneringswens slechts stijgen met 1,5% wanneer de RR met een eenheid (uitgedrukt in procenten) stijgt, *ceteris paribus*.

#### 4.2.3.4. Resultaten gecombineerde niet-financiële en financiële model

Deze sectie heeft zowel betrekking op de eerste deelonderzoeksvraag (2 op figuur 5) als op de tweede deelonderzoeksvraag (3 op figuur 5). Concreet worden de twee vorige secties gecombineerd door zowel niet-financiële als financiële variabelen op te nemen in het model. De resultaten, weergegeven in tabel 24, bieden een antwoord op onze centrale onderzoeksvraag “Welke factoren bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten?”.

	$\beta$	S.E.	$e^{\beta}$	sig.
Constante (intercept)	0,788	0,249	2,200	0,002**
<b>NIET - FINANCIËLE DETERMINANTEN</b>				
<b>INDIVIDUELE KENMERKEN</b>				
<b>Controlevariabelen</b>				
Man	0,117	0,052	1,154	0,026*
Leeftijd				
55-59 jaar	-0,088	0,053	0,916	0,098
60-64 jaar	-0,448	0,074	0,639	0,000**
≥ 65 jaar	-0,886	0,164	0,412	0,000**
Opleidingsniveau				
midden	-0,124	0,059	0,883	0,036**
hoog	-0,381	0,068	0,684	0,000**
<b>Gezondheid</b>				
Objectief				
beperkt in gebruikelijke activiteiten door gezondheidsproblemen	0,065	0,063	1,067	0,299
≥ 2 beperkingen van motorische en fysieke inspanningen	0,164	0,062	1,178	0,009**
≥ 2 symptomen	0,080	0,062	1,083	0,197
obesitas	0,054	0,087	1,055	0,537
alcoholgebruik	0,188	0,066	1,206	0,005**
roken	-0,006	0,055	0,994	0,906
Subjectief				
minder dan heel goede gezondheid	0,317	0,053	1,372	0,000**
Welzijn				
tevreden met het leven	-0,040	0,019	0,961	0,032*
depressief	0,087	0,015	1,091	0,000**
Levensverwachting				
subjectieve levensverwachting	0,150	0,072	1,162	0,037*
<b>Partner</b>				
getrouwd	0,208	0,058	1,231	0,000**
actieve partner	-0,057	0,098	0,944	0,561
<b>Overige individuele kenmerken</b>				
Vrijtijdsvoorkeur				
aantal activiteiten in vrije tijd	-0,072	0,025	0,931	0,004**
activiteiten voor werk	-0,354	0,074	0,702	0,000**
Verwachtingen				
daling pensioenuitkering	-0,053	0,052	0,948	0,307
stijging pensioenleeftijd	-0,099	0,053	0,905	0,060

<b>WERKKENMERKEN</b>					
<b>Algemene jobtevredenheid</b>					
	over het algemeen tevreden met job	-0,780	0,106	0,458	0,000**
<b>Kwaliteit van arbeid</b>					
Sturingsmogelijkheden					
	beslissingsvrijheid	-0,226	0,057	0,798	0,000**
	ontwikkeling competenties	-0,353	0,056	0,703	0,000**
	supervisie	-0,009	0,069	0,992	0,902
Taakeisen					
	psychisch zware job	0,310	0,050	1,363	0,000**
	fysiek zware job	0,182	0,051	1,200	0,000**
Beloning					
	waardering	-0,392	0,060	0,676	0,000**
	adequaat loon	-0,127	0,052	0,881	0,014*
	promotievooruitzichten	-0,202	0,053	0,817	0,000**
	jobzekerheid	-0,127	0,060	0,880	0,035*
Sociale relaties en steun					
	steun op het werk	-0,166	0,058	0,847	0,004**
<b>Overige werkkenmerken</b>					
Type werk					
	zelfstandige	-0,360	0,068	0,698	0,000**
	ambtenaar	0,303	0,073	1,354	0,000**
Werkuren					
	halftime	-0,304	0,075	0,738	0,000**
<b>FINANCIËLE DETERMINANTEN</b>					
	Gemiddelde bruto replacement rate	0,010	0,001	1,010	0,000**
<b>KENMERKEN VAN HET MODEL</b>					
<b>Aantal observaties</b>					
	valide			<b>8.607</b>	
	missend			<b>1.121</b>	
	totaal			<b>9.728</b>	
<b>Kwaliteit van het model</b>					
	-2 loglikelihood model			<b>10.351,764</b>	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>			<b>0,205</b>	
	C - statistiek (ROC curve)			<b>72,8%</b>	

**Noot.** De eerste kolom geeft de coëfficiënt weer, de tweede kolom de standaardafwijking, de derde kolom de odds ratio en de laatste kolom het significantieniveau van de Wald test. De afhankelijke variabele is het aanwezig zijn van een pensioneringswens. De referentiecategorieën zijn 50-54 jaar, geen of lage opleiding, werknemer, en viervijfde of fulltime werken. Voor de specifieke betekenis van de verschillende variabelen verwijzen we naar bijlage 4. \* p < 0,05 \*\* p < 0,01.

**Tabel 24: Resultaten van het niet-financiële en financiële logistische model**

Aangezien door introductie van de gemiddelde bruto *replacement rate* onze resultaten slechts in zeer beperkte mate wijzigen ten opzichte van het niet-financiële uitgebreide model, verwijzen we terug naar sectie 4.2.3.1.

Een paar algemene bevindingen zijn de volgende: 1) de tekens van de coëfficiënten blijven onveranderd, op twee variabelen na. Deze zijn echter nog steeds niet significant, dus besteden we er geen extra aandacht aan; 2) de significantieniveaus blijven ongeveer onveranderd, op één variabele na. Het aantal vrijetijdsactiviteiten heeft nu wel een significant negatieve invloed op de pensioneringswens. Dit is enigszins verwonderlijk omdat we verwachten dat naarmate men bijvoorbeeld meer hobby's beoefent, men sneller (in plaats van minder snel) wil genieten van het pensioen zodat men meer tijd heeft voor deze hobby's. We vinden echter geen verklaring in de literatuur; 3) de belangrijkste niet-financiële determinanten zijn nu minder uitgesproken. Zo is de impact van onder meer jobontevredenheid, geen waardering en een psychisch zware job iets kleiner geworden. De kleinere coëfficiënten zijn echter niet consistent over alle variabelen aangezien bijvoorbeeld de invloed van de subjectieve gezondheidstoestand nu groter wordt. We merken op dat de verschillen in grootteordes van de coëfficiënten (variabelen worden minder/meer uitgesproken) niet substantieel zijn, waardoor we kunnen stellen dat het niet-financiële model niet veel verschilt van dit gecombineerde niet-financiële en financiële model.

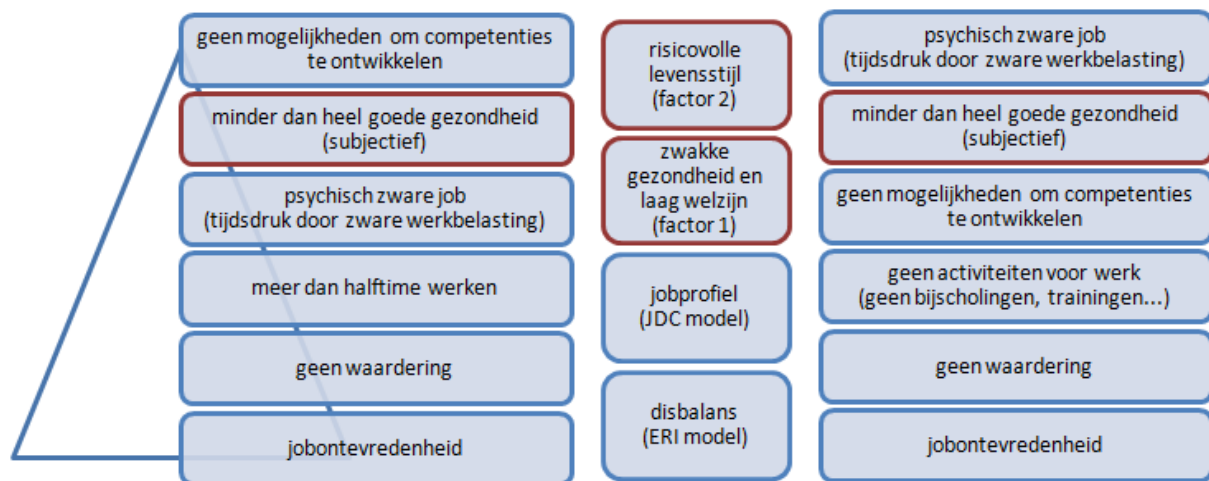
De resultaten van dit laatste model leren ons dat de 50-plusser door een financiële pensioneringsstimulus vervroegd met pensioen wil gaan, maar dat de invloed niet zo groot is als die van niet-financiële factoren. De coëfficiënten van de meeste individuele en werkkenmerken zijn namelijk groter dan de coëfficiënt van de gemiddelde bruto RR.

Bovendien wensen we terug te komen op onze literatuurstudie waar de nadelen van de RR worden aangehaald. Zo zijn studies die betrekking hebben op financiële pensioneringsstimulansen soms niet in staat het onderscheid tussen het substitutie-effect (de mogelijkheid om een pensioen op te nemen en daardoor van meer vrije tijd te kunnen genieten) en het vermogenseffect (het feit dat een jaar langer werken leidt tot de verwerving van een hoger jaarlijks pensioenrecht), te identificeren. Het significant positieve teken van de RR in onze studie toont aan dat wij het substitutie-effect wel hebben kunnen isoleren ten opzichte van het vermogenseffect, en dat de RR dus dit **substitutie-effect** meet. Dit is een belangrijke meerwaarde van ons onderzoek. We suggereren namelijk dat we het vermogenseffect (dat waarschijnlijk heel sterk gecorreleerd is met de wens naar vrijetijdsbesteding) via onze overige onafhankelijke variabelen hebben geabsorbeerd. Dit betekent immers ook dat het feit dat we geen geavanceerde maatstaven zoals bijvoorbeeld de SSW en zijn afgeleide maatstaven hebben gebruikt, geen zeer grote beperking is van ons onderzoek.

### 4.3. Conclusie onderzoeksresultaten

We sluiten dit vierde hoofdstuk af door onze onderzoeksresultaten van de verschillende regressies samen te vatten. We hebben hierbij gekozen om in figuur 13 de belangrijkste determinanten van de pensioneringswens schematisch weer te geven, naar analogie met de voedingspiramide. Zo stelt de onderkant van de piramide een soort basisbehoefte voor. Jobtevredenheid is met andere woorden essentieel om langer te willen werken. Omgekeerd geredeneerd is jobontevredenheid dus de belangrijkste factor die maakt dat de 50-plusser vervroegd de arbeidsmarkt wil verlaten. Op deze manier worden zowel de financiële als niet-financiële determinanten van de pensioneringswens, in volgorde van belangrijkheid, van onder tot boven in de piramide opgelijst. Om overzichtelijkheidredenen beperken we ons tot de zes belangrijkste.

De eerste kolom zijn de determinanten volgens het niet-financiële uitgebreide model (tabel 19), de tweede kolom de determinanten volgens het niet-financiële gereduceerde model (tabellen 21 en 22) en de derde kolom tot slot de determinanten volgens het gecombineerde niet-financiële en financiële model (tabel 24). De rode en blauwe kaders stellen respectievelijk individuele kenmerken (gezondheidsvariabelen) en werkkenmerken voor. Controlevariabelen hebben we buiten beschouwing gelaten.



Figuur 13: Determinanten van de pensioneringswens volgens verschillende logistische modellen

Twee zaken springen onmiddellijk in het oog. Ten eerste zijn het niet de financiële factoren die bepalen dat de 50-plusser vervroegd met pensioen wil gaan. De **bereidheid om langer te werken hangt dus niet in de eerste plaats af van het feit dat er financiële winst is wanneer men blijft werken.**

Ten tweede zijn het **voornamelijk werkkenmerken**, en in mindere mate gezondheid, die de pensioneringswens bepalen. Zo is jobontevredenheid de belangrijkste determinant van de pensioneringswens, gevolgd door onvoldoende of geen waardering krijgen voor het uitgevoerde werk. Bovendien hangt de pensioneringswens in grote mate af van het al dan niet ervaren van een disbalans tussen inspanningen en daar tegenoverstaande beloningen, en van het jobprofiel. Een 50-plusser met een stressvolle job wil bijvoorbeeld zo snel mogelijk met pensioen, een 50-plusser met een uitdagende job wil daarentegen gerust langer aan de slag blijven. Hierbij wijzen we op het belang van sturingsmogelijkheden. Zo zien we dat een gebrek aan mogelijkheden om de eigen competenties te ontwikkelen een van de belangrijkste determinanten van de pensioneringswens is. Voorts is een 50-plusser die door een zware werkbelasting onder tijdsdruk staat (psychisch zware job), die meer dan *halftime* moet werken en geen opleidingen of bijscholing volgt in de vrije tijd, minder gemotiveerd om te blijven werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Wat gezondheid betreft is duidelijk dat alleen de subjectieve gezondheidstoestand, en in mindere mate de objectieve, hierin bepalend is. We kunnen bovendien spreken van complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner, in die zin dat men meer kan genieten van vrije tijd samen wanneer men met twee is, en dus sneller met pensioen wil gaan. Figuur 13 toont echter aan dat deze complementariteit niet tot de belangrijkste determinanten van de pensioneringswens behoort.

## HOOFDSTUK 5: VERSCHIL TUSSEN DE GEWENSTE EN EFFECTIEVE PENSIOENLEEF TIJD

In dit laatste hoofdstuk gaan we kort na wat met de respondenten uit onze initiële dataset een paar jaar later is gebeurd. Dit gebeurt louter descriptief, waardoor onze conclusies met enige voorzichtigheid moeten benaderd worden. Concreet bekijken we of onze 50-plussers uit *wave 2* (2006-2007) een viertal jaar later, in *wave 4* (2010-2011), reeds op pensioen zijn. We bekijken dus zowel de pensioneringswens (in *wave 2*) als effectieve pensionering (in *wave 4*) en trachten zo het verschil tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd te verklaren. We zijn geïnteresseerd of dit verschil voornamelijk verklaard wordt door individuele kenmerken (gezondheid) of door werkkenmerken (ongunstige werkomstandigheden). Zo kunnen we een antwoord formuleren op onze vierde deelonderzoeksvraag. Wel dient opgemerkt te worden dat op basis van de beschikbare data geen zekerheid bestaat over het feit dat ouderen gewenst, dan wel ongewenst met pensioen gaan. We suggereren dat een respondent die een pensioneringswens heeft in *wave 2* en op pensioen is in *wave 4*, de arbeidsmarkt gewenst heeft verlaten. Hier bestaat echter geen uitsluitel over aangezien we geen controle hebben over zaken die gebeuren in deze tijdsspanne van vier jaar. Hierdoor kunnen uittredepreferenties bijvoorbeeld wijzigen. In tabel 25 vergelijken we ten eerste twee dingen:

- De effectieve pensioenleeftijd van personen die vervroegd met pensioen wilden gaan (namelijk 61,95 jaar)
- De effectieve pensioenleeftijd van personen die niet vervroegd met pensioen wilden gaan (namelijk 64,41 jaar)

Dit leert ons in welke mate een vroege/late gewenste pensioenleeftijd leidt tot een vroege/late effectieve pensioenleeftijd. We kunnen concluderen dat personen die de arbeidsmarkt vroeger willen verlaten, dit ook effectief vroeger doen. Aangezien de pensioneringswens met andere woorden de kans op vervroegde uittrede aanzienlijk verhoogt, vinden we bewijs dat moet ingezet worden op een leeftijdsbewust personeelsbeleid. **Ouderen die namelijk langer willen werken, zullen gemiddeld ook effectief 2,5 jaar langer werken.**

Ten tweede verdeelt tabel 25 de respondenten in acht groepen, afhankelijk van hun pensioneringswens (ja/nee), gezondheid (goed/slecht) en werkomstandigheden (goed/slecht) in *wave 2*. Een goede gezondheid definiëren we als een zeer goede of excellente subjectieve gezondheid. Goede werkomstandigheden definiëren we als het hebben van een uitdagende job en geen disbalans ervaren tussen taakeisen en daar tegenoverstaande beloningen. Deze definities zijn onze eigen keuze en worden niet gestaafd op basis van de literatuur.

Wave 2 (2006 - 2007)			Wave 4 (2010 - 2011)	
Pensioneringswens	Gezondheid	Werkomstandigheden	Percentage op pensioen	Effectieve pensioenleeftijd
JA	GOED	GOED	27,8%	62,68
JA	GOED	SLECHT	32,8%	62,19
JA	SLECHT	GOED	33,7%	61,49
JA	SLECHT	SLECHT	36,8%	61,31
NEE	GOED	GOED	19,7%	64,74
NEE	GOED	SLECHT	29,2%	64,21
NEE	SLECHT	GOED	27,9%	64,40
NEE	SLECHT	SLECHT	18,5%	62,47

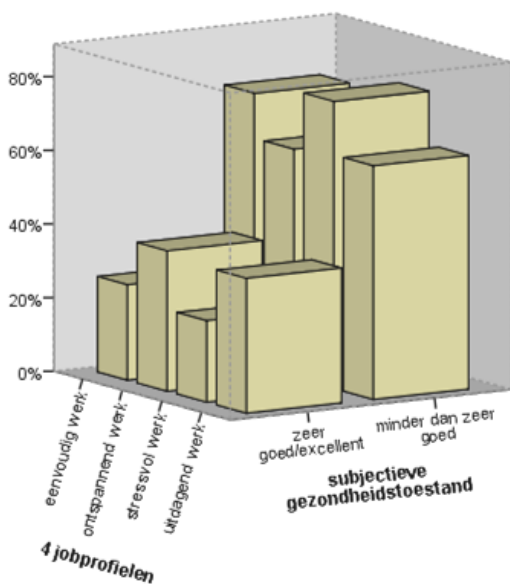
Tabel 25: Effectieve pensioenleeftijd en percentage van respondenten uit *wave 2* die met pensioen zijn in *wave 4*

We zien dat 50-plussers met een pensioneringswens, maar wel een goede gezondheid en werkomstandigheden, in mindere mate en bovendien minder snel uittreden (27,8% en 62,68 jaar) dan wanneer ze zowel een slechte gezondheid als werkomstandigheden ervaren (36,8% en 61,31 jaar). Bovendien blijken 50-plussers die langer willen werken en een goede gezondheid en goede werkomstandigheden ervaren, ook effectief het langst te werken, namelijk tot hun 64,74 jaar. Dit is nogmaals bewijs dat moet ingezet worden op een leeftijdsbewust personeelsbeleid waarbij men gunstige werkomstandigheden zoals uitdagend werk en een adequate beloning (o.a. waardering en promotievooruitzichten) aanbiedt. Hierdoor zal de oudere langer willen werken. Wanneer zijn/haar gezondheid dan nog eens meezit, zal effectief doorgewerkt worden tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar in de meeste Europese landen (bijna) wordt bereikt.

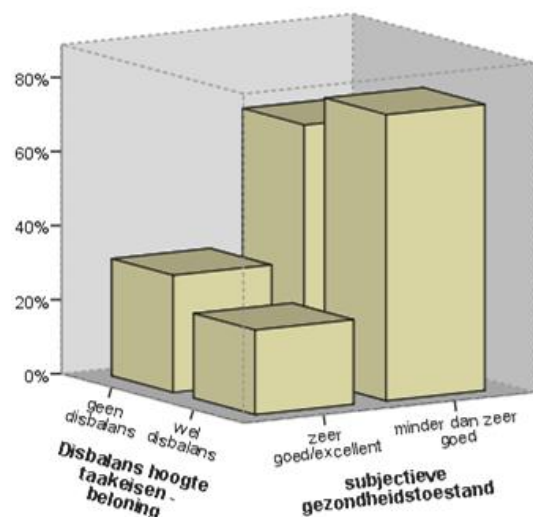
Tot slot focussen we ons op de bovenste groepen uit tabel 25, namelijk personen die de arbeidsmarkt vervroegd wilden verlaten (in *wave 2*) en deze ook effectief verlaten hebben (in *wave 4*). We willen namelijk een beeld krijgen van wat voor hen de doorslag heeft gegeven om met pensioen te gaan. Werd de job van deze personen gekenmerkt door een bepaald personeelsbeleid in *wave 2*? Hadden deze personen een zwakke gezondheid in *wave 2*?

Figuur 14 toont aan dat van de gepensioneerden in *wave 4* het grootste aantal vier jaar eerder aangaf een slechte gezondheid en een stressvolle job te hebben. Het feit dat een stressvolle job de kans op effectieve uittrede significant verhoogt, wordt bevestigd door Robroek et al. (2013). Figuur 15 toont aan dat van de gepensioneerden in *wave 4* het grootste aantal vier jaar eerder aangaf een slechte gezondheid te hebben en een disbalans te ervaren. Gezien de relatief evenredige verdeling van de vier jobprofielen en van de disbalans variabele, suggereren we dat **gezondheid in grote mate bepalend is voor effectieve pensionering** en dat **werkomstandigheden daarentegen slechts in beperkte mate bepalend zijn voor effectieve pensionering**. Hiermee sluiten we aan bij de resultaten van Jousten en Lefevbre (2013) en Van Solinge en Henkens (2009) die aangeven dat gezondheid een goede voorspeller is van effectieve pensionering. Wat de invloed van ongunstige werkomstandigheden op effectieve pensionering betreft, zijn de meningen in de literatuur daarentegen verdeeld. Over het algemeen zullen voornamelijk sturingsmogelijkheden (autonomie en mogelijkheden om competenties te ontwikkelen) pensionering significant kunnen uitstellen, maar hebben taakeisen en beloning geen significante invloed (Robroek et al., 2013; Siegrist & Wahrendorf, 2011). We vinden met andere woorden evidentie in de literatuur over het feit dat effectieve pensionering voornamelijk gedreven wordt door een slechte gezondheid en in mindere mate door slechte werkomstandigheden. We wensen er bovendien aan te herinneren dat het bij de pensioneringwens het omgekeerde geval is. Zo wordt deze wens voornamelijk gedreven door slechte werkomstandigheden en iets minder door een slechte gezondheid (figuur 13).

We zien echter ook dat van de gepensioneerden een kleinere groep bestaat uit personen met een slechte gezondheid, gecombineerd met ontspannend of uitdagend werk. We zien eveneens dat van de gepensioneerden een kleinere groep bestaat uit personen met een slechte gezondheid, gecombineerd met een goede balans tussen taakeisen en daar tegenoverstaande beloningen. Deze resultaten suggereren met andere woorden dat **effectieve pensionering kan worden uitgesteld wanneer een slechte gezondheid gecounterd wordt door gunstige werkomstandigheden**. Dit zien we ook wanneer we uittredepercentages en effectieve pensioenleeftijden van de derde en vierde groep in tabel 25 vergelijken. Wel dient opgemerkt te worden dat dit effect niet aanzienlijk is.



Figuur 14: Frequentieverdeling gepensioneerden in *wave 4* die pensioneringswens hadden in *wave 2* (jobprofielen - gezondheid)



Figuur 15: Frequentieverdeling gepensioneerden in *wave 4* die pensioneringswens hadden in *wave 2* (disbalans - gezondheid)



## HOOFDSTUK 6: DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN

In dit laatste hoofdstuk tonen we de praktische implicaties van onze onderzoeksresultaten aan. Concreet stellen we maatregelen voor om tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen, met als ultieme doel de 50-plusser langer gemotiveerd aan het werk te houden. We streven met andere woorden naar duurzame inzetbaarheid van de werkende oudere. Hierbij moet de kloof tussen de gewenste en effectieve pensioenleeftijd niet alleen gedicht worden maar moeten beide leeftijden, met het oog op de financiële haalbaarheid van het pensioensysteem, absoluut omhoog. Bovendien sluiten we dit hoofdstuk af door de belangrijkste meerwaarden en beperkingen van onze masterproef samen te vatten en geven we aanzet tot verder onderzoek.

Onze onderzoeksresultaten tonen aan dat een goede gezondheid een noodzakelijke, maar absoluut geen voldoende voorwaarde is om langer te willen werken. De werkomstandigheden zijn hierbij belangrijker. Dit is een positieve conclusie, in die zin dat we met het personeelsbeleid nauwelijks tot geen vat hebben op individuele kenmerken zoals gezondheid, maar dat werkomstandigheden wel kunnen aangepast worden aan de behoefte van de 50-plusser. Ondanks de nood aan een geïndividualiseerde in plaats van uniforme benadering, focussen moderne arbeidsmotivatietheorieën zich nog steeds op de jonge, nieuw aangeworven werknemers. Hierbij wordt voornamelijk de nadruk gelegd op belonen via onder meer financiële voordelen en promotie (Kanfer & Ackerman, 2004). Voor jongeren kan dit inderdaad de juiste aanpak zijn. Ouderen daarentegen vereisen een **aangepaste, niet-financiële aanpak om inzetbaar te blijven**. Zo blijkt dat de 50-plusser, mits voldoende waardering en voldoende mogelijkheden om zijn competenties te ontwikkelen (bijvoorbeeld opleidingen en bijscholingen), gerust langer wil werken. Deze twee maatregelen of voorwaarden, in al hun eenvoud, bewijzen dat we niet hoeven te wachten tot een (nieuw) wettelijk kader aanwezig is om creatieve oplossingen te bedenken om de uitdaging van een ouder wordende beroepsbevolking proactief aan te gaan. Deze twee voorwaarden zijn volgens de arbeidspsychologie bovendien sterk bepalend voor de motivatie van ouderen en minder voor de motivatie van jongeren. We merken met andere woorden een **verschuiving van extrinsieke naar intrinsieke motivatie** naarmate men ouder wordt (Kooij et al., 2011). Jongeren kunnen we namelijk motiveren door promotievooruitzichten aan te bieden, door hen prestige te geven en vooral door financiële compensaties te voorzien (intrinsieke motivatie). Bij ouderen is dit niet cruciaal. Door ervoor te zorgen dat de 50-plusser daarentegen zijn competenties kan gebruiken om uitdagende taken autonoom te vervullen en deze competenties bovendien verder kan ontwikkelen (extrinsieke motivatie), kan hij ongetwijfeld overtuigd worden extra inspanningen te leveren om langer te werken. Naarmate men ouder wordt, moet in het personeelsbeleid met andere woorden de focus verlegd worden naar de **arbeidsinhoud**. Bovendien is het belangrijk om binnen de eindeloopbaanpolitiek aandacht te besteden aan het aantal uren dat men moet werken per week. Een 50-plusser die *halftime* werkt is namelijk meer gemotiveerd. Viervijfde werken blijkt daarentegen geen voldoende maatregel te zijn. We benadrukken hierbij dat de eindeloopbaanpolitiek niet uitsluitend gericht mag zijn op uitdoven (bijvoorbeeld landingsbanen zoals onder meer halftijds tijdskrediet), maar ook en vooral gericht moet zijn op **stimulering en (her)waardering van talent**.

Uiteraard is mensen langer aan het werk houden niet alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever, maar van alle belanghebbenden. Daar waar de werkgever voornamelijk voldoende mogelijkheden moet voorzien zodat de 50-plusser zijn competenties verder kan ontwikkelen, moet de werknemer zelf ook een bijdrage leveren. Een stijgende verwachte pensioenleeftijd (figuur 2) toont aan dat het besef dat de werkende oudere met een andere bril naar zijn loopbaan moet kijken, groeit. Toch toont onderzoek in België aan dat de meerderheid passief een actie van hun werkgever afwacht om hun job een positieve, motiverende wending te geven. Zo nemen ouderen bijvoorbeeld veel minder dan jongeren initiatief om enerzijds opleiding te vragen aan de organisatie of anderzijds zelf opleiding te volgen in de vrije tijd (SD Worx, 2014). Laat dit net twee van de belangrijkste factoren zijn die 50-plussers motiveren om langer te werken. Tot slot moeten naast werkgevers en werknemers, ook overheden en vakbonden uiteraard hun bijdrage leveren.

Het belang van inzetten op de juiste werkkenmerken blijkt bovendien uit het feit dat de 50-plusser, en zelfs een ongezonde 50-plusser, niet alleen langer wil werken maar ook effectief langer (ongeveer 2,5 jaar) zal werken wanneer hij gunstige werkomstandigheden ervaart. Hierdoor zullen zowel de gewenste als effectieve pensioenleeftijd toenemen.

Onze conclusie dat de mogelijkheid om competenties te ontwikkelen een van de belangrijkste factoren is die 50-plussers motiveert om langer te blijven werken, moeten we echter kritisch benaderen. De variabele mogelijkheid om competenties te ontwikkelen verklaart wel de pensioneringswens, maar is niet exogeen aangezien het zelf afhangt van verschillende factoren. Dit is een belangrijke **beperking** van ons onderzoek. De werkgever zal namelijk meestal wel een goed idee hebben aan welke oudere werknemer hij nog opleidingen of bijscholingen wil geven. Zo zal hij dit geven aan diegene waarvan hij weet productief en gemotiveerd te zijn. In die zin hangt de variabele mogelijkheid om competenties te ontwikkelen dus af van onder meer productiviteit en motivatie, waardoor het zelf een endogene variabele is. Hetzelfde geldt voor overige variabelen zoals onder meer waardering krijgen. Men zal namelijk pas waardering krijgen wanneer men het werk goed doet, zich voldoende inzet en dus opnieuw productief en gemotiveerd is. Met de beschikbare data kunnen we hier echter niet voor corrigeren.

Een tweede beperking is de reeds aangehaalde selectie**bias**, waarvoor we niet corrigeren. Onze steekproef bestaat namelijk uitsluitend uit ouderen die nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Hierbij zijn personen ouder dan 60 jaar (en zeker deze ouder dan 65 jaar) zeer specifiek en eerder zeldzaam, daar ze op deze late leeftijd nog werken. Hun preferenties in uitredegedrag zijn dus mogelijk niet representatief voor alle ouderen, waardoor onze onderzoeksresultaten een vertekend beeld kunnen opleveren.

Een andere beperking is het feit dat onze gegevens hoofdzakelijk uit de periode 2006-2007 dateren, waardoor het mogelijke crisiseffect niet weerspiegeld wordt in de uitredeprefereenties van de respondenten. Hiermee geven we een aanzet om ons onderzoek over te doen, dit keer toegepast op de meest recente *wave* van SHARE, waarvoor data beschikbaar zijn sinds maart 2015. Op deze manier wordt duidelijk of determinanten van de pensioneringswens onveranderd blijven doorheen de tijd, of daarentegen afhangen van veranderingen in de vraag naar arbeid (zoals o.a. beschikbare productiefactoren). Wij hebben hier echter abstractie van gemaakt en het standpunt van de werkende 50-plusser ingenomen. Ook de invloed van de vraagzijde van de arbeidsmarkt op de pensioneringswens kan, mits beschikbaarheid van voldoende en juiste data, onderzocht worden. Hiermee geven we niet alleen aanzet tot replicatie van ons onderzoek aan de hand van de meest recente data, maar ook aanzet tot verder onderzoek.

Tot slot kan kritiek worden geuit op het feit dat we, daar waar de invloed van niet-financiële factoren op de pensioneringswens uitgebreid is onderzocht, iets minder aandacht hebben besteed aan de financiële factoren. Zo hebben we uitsluitend de gemiddelde bruto *replacement rate* per land als maatstaf van financiële pensioneringsstimulans gebruikt. Anderzijds zijn we, ten opzichte van sommige andere studies, wel in staat om het substitutie-effect te isoleren ten opzichte van het vermogenseffect. Hiermee vangen we al een grote beperking van de RR op. Indien echter meer financiële data op microniveau (zoals o.a. arbeids- en pensioeninkomens van de afzonderlijke respondenten) beschikbaar zouden zijn, kunnen meer geavanceerde maatstaven zoals onder meer de *peak value* of *option value* worden gebruikt. Opnieuw is dit een aanzet tot verder onderzoek.

Een belangrijke **meerwaarde** van onze masterproef, naast de reeds vermelde doorheen de tekst, is dan weer het feit dat we zowel de invloed van niet-financiële factoren als van -weliswaar beperkte- financiële factoren op de pensioneringswens zijn nagegaan. Dit leert ons in welke mate de drijfveer om langer te werken niet-financieel, dan wel financieel van aard is. Bovendien hebben we ons niet alleen beperkt tot de gewenste pensioenleeftijd maar hebben deze vergeleken met de effectieve pensioenleeftijd.

Tot slot hebben we voor het eerst de brug geslagen tussen de klassieke pensioenmodellen en onder meer motivatietheorieën uit de arbeidspsychologie. Voornamelijk de praktische implicaties zijn hierbij belangrijk aangezien we vanuit onze logistische modellen maatregelen kunnen treffen om tot een duurzaam, leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen.

## ALGEMEEN BESLUIT

We sluiten onze masterproef af met een algemeen besluit. Vertrekkende vanuit de probleemstelling formuleren we concreet een antwoord op onze deelonderzoeksvragen en centrale onderzoeksvraag.

De financiële haalbaarheid van het pensioensysteem is een probleem waar de meeste Europese landen reeds mee te kampen hebben of in de (zeer) nabije toekomst mee te kampen zullen krijgen. België is hierin geen uitzondering. Bij het zoeken naar de aanleiding van dit probleem dienen drie trends uitgelicht te worden: een stijgende levensverwachting, een dalende geboortegraad en een te lage effectieve pensioenleeftijd. Al beginnen we stilaan te beseffen dat we langer zullen moeten werken en al willen we steeds langer werken, toch blijft de kloof met de wettelijke pensioenleeftijd bestaan. We werken met andere woorden nog steeds niet lang genoeg. Waarom niet? Welke factoren bepalen dat 50-plussers vervroegd de arbeidsmarkt willen verlaten?

Bijna 10.000 werkende 50-plussers uit vijftien Europese landen die in 2006-2007 deelgenomen hebben aan de *Survey of Health, Ageing and Retirement (SHARE)* geven hierop een antwoord. Aan de hand van binaire logistische regressies komen we namelijk te weten wat de financiële en niet-financiële determinanten zijn van de pensioneringswens van 50-plussers. Inzicht krijgen in de redenen waarom ouderen niet langer willen werken is belangrijk omdat we van hieruit maatregelen kunnen treffen, op zo'n manier dat ouderen zin krijgen om wel langer te werken.

Wanneer we geen aanzienlijke terugval vrezen van het pensioeninkomen ten opzichte van het arbeidsinkomen (een hoge vervangingsgraad), willen we het liefst stoppen met werken. Dit suggereert dat mensen effectief rekening houden met wat ze financieel zouden moeten inleveren in geval van pensionering. Is die inlevering niet zo veel, dan willen we met pensioen gaan. Is die wel veel, dan willen we gerust nog wat langer werken.

Ondanks het feit dat de drijfveer om langer te werken dus financieel van aard is, voert dit allerminst het lijstje van drijfveren aan. Gunstige werkomstandigheden en een goede gezondheid daarentegen zijn volgens onze onderzoeksresultaten belangrijker. Hierbij kunnen we een goede gezondheid beschouwen als een noodzakelijke, maar absoluut geen voldoende voorwaarde om de 50-plusser zin te geven om langer te werken. Wat wel noodzakelijk is, is dat organisaties vorm geven aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid. In het lijstje van drijfveren om langer te werken staat jobtevredenheid namelijk met stip op één. Dit kunnen we concreet bereiken door twee maatregelen te treffen. Ten eerste moet de 50-plusser waardering krijgen voor het werk dat hij uitvoert. Ten tweede moet hij voldoende mogelijkheden krijgen om zijn competenties te ontwikkelen. Door ook op latere leeftijd opleidingen of bijscholingen te volgen, zal de 50-plusser uitdaging vinden in zijn job en zal hij ongetwijfeld overtuigd kunnen worden extra inspanningen te leveren om langer te werken. Hiermee wijzen we op het belang van levenslang leren. Bovendien willen we benadrukken dat de eindeloopbaanpolitiek binnen een organisatie niet uitsluitend gericht mag zijn op uitdoven -hoewel een landingsbaan zoals *halftime* werken ook in zekere mate de bereidheid om langer te werken stimuleert- maar ook en vooral gericht moet zijn op stimulering en (her)waardering van talent. Enkel op deze manier kan duurzame inzetbaarheid van de 50-plusser gegarandeerd worden.

Het feit dat de bereidheid om langer te werken in de eerste plaats niet-financieel gedreven is, is positief nieuws. Het feit dat het daarenboven de door het personeelsbeleid beïnvloedbare werkkenmerken zijn die ouderen zin geven om langer te werken, is nog positiever. Door vandaag (relatief) eenvoudige maatregelen te treffen -hoewel we blijk geven van waardering geen maatregel kunnen noemen-, kunnen we ervoor zorgen dat de 50-plusser gemiddeld maar liefst 2,5 jaar langer zal werken. In de ambitie om de kloof met de wettelijke pensioenleeftijd te dichten, is dit al een belangrijke eerste stap.



## BIBLIOGRAFIE

- Auer, P., & Fortuny, M. (2000). *Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences* (Employment paper No. 2). Geneva: International Labour Office.
- Baker, M., Gruber, J., & Milligan, K. (2004). Income security programs and retirement in Canada. In Grüber, J., & Wise, D.A. (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: Micro-estimation* (pp. 99-152). Chicago: University of Chicago Press.
- Banks, J., Blundell, R., & Rivas, M. C. (2007). *The dynamics of retirement behavior in couples: Reduced-form evidence from England and the US* [Rapport]. London: University College London.
- Bingley, P., Gupta, N. D., & Pedersen, P. J. (2004). The impact of incentives on retirement in Denmark. In Grüber, J., & Wise, D.A. (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: Micro-estimation* (pp. 153-234). Chicago: University of Chicago Press.
- Blanchet, D., & Debrand, T. (2008). *The sooner, the better? Analyzing preferences for early retirement in European countries* (Working paper No. 13). Paris: Institute for Research and Information in Health Economics (IRDES).
- Blöndal, S., & Scarpetta, S. (1997). Early retirement in OECD countries: The role of social security systems. *OECD Economic studies*, 29 (11), 7-54.
- Blöndal, S., & Scarpetta, S. (1999). *The retirement decision in OECD countries* (Working paper No. 202). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).
- Boldrin, M., Jiménez-Martín, S., & Peracchi, F. (2004). Micro-modeling of retirement behavior in Spain. In Grüber, J., & Wise, D.A. (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: Micro-estimation* (pp. 499-578). Chicago: University of Chicago Press.
- Borghgraef, A., Denaeghel, K., Mortelmans, D., & Van Looy, D. (2010). Individuele kenmerken die vervroegd uittrede bepalen: Belgische pensioenen in Europees perspectief. *Over Werk*, 20(1), 73-82.
- Bound, J. (1991). Self-reported versus objective measures of health in retirement models. *Journal of Human Resources*, 26(1), 106-138.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brouwer, S., de Lange, A., van der Meijs, S., Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U. & van der Klink, J. (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: Stand van zaken* [Rapport]. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, Universitair Medisch Centrum Groningen.
- Coile, C. (2004). Retirement incentives and couples' retirement decisions. *Topics in Economic Analysis & Policy*, 4(1), 1538-1653.

- Coile, C., & Gruber, J. (2001). Social security incentives for retirement. In D. A. Wise (Ed.), *Themes in the Economics of Aging* (pp. 311-354). Chicago: University of Chicago Press.
- Dekkers, G. (2005). *De financiële implicaties van langer werken: Een micro-economisch pensioenmodel* (Working Paper No. 15-05). Brussel: Federaal Planbureau.
- Dellis, A., Desmet, R., Jousten, A., & Perelman, S. (2004). Micro-modeling of retirement in Belgium. In J. Grüber & D.A. Wise (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: micro-Estimation* (pp. 41-98). Chicago: University of Chicago Press.
- Delta Lloyd Life (2013). *Resultaten Nationale Pensioenenquête 2013* [Rapport]. Brussel : Delta Lloyd Life.
- Delta Lloyd Life (2014). *Resultaten Nationale Pensioenenquête 2014* [Rapport]. Brussel : Delta Lloyd Life.
- Desmet, R., Jousten, A., & Perelman, S. (2005). *The benefits of separating early retirees from the unemployed: Simulation results for Belgian wage earners* (Discussion paper No. 5077). London: Centre for Economic Policy Research (CEPR).
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millennium: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 282-305.
- De Lange, A., Schalk, R., & van der Heijden, B. (2013). Ouder worden en duurzame inzetbaarheid op het werk. In Schaufeli, W., & Bakker, A. (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 381-398). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Disney, R., Emmerson, C., & Wakefield, M. (2006). Ill health and retirement in Britain: A panel data-based analysis. *Journal Of Health Economics, 25*(4), 621-649.
- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2007). 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: An international analysis. *Applied Economics, 42*(4), 427-438.
- Duval, R. (2003). *The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries* (Working paper No. 370). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).
- Dziuban, C. D., & Shirkey, E. C. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychological Bulletin, 81*(6), 358-361.
- European Foundation EWCS (n.d.). *Fifth European Working Conditions survey 2010*. Opgehaald op 4 oktober 2014 van <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>
- Eurostat (n.d.). *Employment statistics*. Opgehaald op 10 april 2015 van [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)
- Field, A. (2005). *Factor analysis using SPSS*. Opgehaald op 2 december 2014 van <http://www.statisticshell.com/docs/factor.pdf>

- Fischer, J. A. V., & Sousa-Poza, A. (2006). *The institutional determinants of early retirement in Europe* (Discussion paper No. 8). St. Gallen: University of St. Gallen, departement of economics.
- Fischer, J. A. V., & Sousa-Poza, A. (2009). *The effect of pension generosity on early retirement: A microdata analysis for Europe from 1967 to 2004* (Working paper No. 311). Stuttgart: University of Hohenheim.
- Gruber, J., & Wise, D. A. (2002). *Social security programs and retirement around the world: Micro estimation*. (Working paper No. 9407). Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER).
- Gustman, A. L., Mitchell, O. S., Samwick, A. A., & Steinmeier T. L. (1997). *Pension and social security wealth in the Health and Retirement Study* (Working paper No. 5912). Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER).
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), 63-73.
- Hospido, L., & Zamarro, G. (2014). *Retirement patterns of couples in Europe* (Working paper No. 7926). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Hurd, M. D. (1990). Research on the elderly: Economic status, retirement, and consumption and saving. *Journal of Economic Literature*, 28(2), 565-637.
- Hurd, M. D., & McGarry, K. (1995). Evaluation of the subjective probabilities of survival in the Health and Retirement Study. *Journal of Human Resources*, 30(5), 268-292.
- Irwin, M., Artin, K. H., & Oxman, M. N. (1999). Screening for depression in the older adult: Criterion validity of the 10-item Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CES-D). *Archives of Internal Medicine*, 159(15), 1701-1704.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal Of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Jousten, A. & Lefebvre, M. (2013). *Retirement incentives in Belgium: Estimations and simulations using SHARE data* (Working paper No. 7387). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Kautonen, T., Hytti, U., Bögenhold, D., & Heinonen, J. (2012). Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: Self-employed versus salary earners. *International Journal of Manpower*, 33(4), 424-440.

- Kompier, M. A. J., & Marcelissen, F. H. G. (1990). *Handboek werkstress: Systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA).
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dijkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.
- Lazear, E. P. (1983). Pensions as severance pay. In Bodie, Z., & Shoven, J. B. (Eds.), *Financial aspects of the United States pension system* (pp. 57-90). Chicago: University of Chicago Press.
- Lefebvre, M. (2013). Social security and early retirement: The relationship between workers, firms and governments. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 84(1), 43-61.
- Malfait, K., & Notelaers, G. (2001). Aspecten van kwaliteit van de arbeid. *Jaarboek Steunpunt WAV, VIONA-Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek*, 187-196.
- Michaud, P. C., Van Soest, A., & Yu, Z. (2014). *Retirement of couples: A stated preference analysis*. Opgehaald op 18 oktober 2014 van <http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2014-06-19%20ipw/papers/082%20zhiyu%20yu%201.pdf>
- Michaud, P. C., & Vermeulen, F. (2011). A collective labor supply model with complementarities in leisure: Identification and estimation by means of panel data. *Labour Economics*, 18(2), 159-167.
- Notelaers, G., & De Witte, H. (2004). De beleving van arbeid in België: Stand van zaken op basis van de VBBA. *Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14(1-2), 161-166.
- Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M., & Vermunt, J. K. (2007). Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Arbeidsgezondheidszorg & Ergonomie*, 44(1), 11-17.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H., & Berge, J. M. T. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- OESO (1995). *The transition from work to retirement* (Working paper No. 16). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).
- OESO (2012a). *Employment and labour Markets: Key tables from OECD - Employment rate of older workers*. Opgehaald op 22 april 2015 van [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-labour-markets-key-tables-from-oecd\\_20752342;jsessionid=1dg986w5m84sk.x-oecd-live-03](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-labour-markets-key-tables-from-oecd_20752342;jsessionid=1dg986w5m84sk.x-oecd-live-03)
- OESO (2012b). *Ageing and employment policies - Statistics on average effective age and official age of retirement in OECD countries*. Opgehaald op 12 april 2015 van <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>
- Queisser, M., Whitehouse, E., & Whiteford, P. (2007). The public-private pension mix in OECD countries. *Industrial Relations Journal*, 38(6), 542-568.
- Rijk, A. E., Blanc, P. M. L., Schaufeli, W. B., & Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(1), 1-18.



- Robroek, S., J., W., Schuring, M., Croezen, S., Stattin, M., & Burdorf, A. (2013). Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: A four year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(2), 125-133.
- Ruhm, C. J. (1989). Why do older Americans stop working? *The Gerontologist*, 29(3), 294-299.
- RVP (2015). *Rijksdienst Voor Pensioenen - Pensioenleeftijd*. Opgehaald op 14 maart 2015 van <http://www.onprvp.fgov.be/nl/profes/benefits/retirement/age/paginas/default.aspx>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schils, T. (2008). Early retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A longitudinal analysis of individual factors and institutional regimes. *European Sociological Review*, 24(3), 315-329.
- Schreurs, B., De Cuyper, N., Emmerik, I. J., Notelaers, G., & De Witte, H. (2011). Job demands and resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 63-73.
- SD Worx (2014). *Dynamische loopbanen in België: Perspectieven van werknemers* [Rapport]. Brussel: SD Worx Research & Development.
- Sejbaek, C. S., Nexø, M. A., & Borg, V. (2012). Work-related factors and early retirement intention: A study of the Danish eldercare sector. *The European Journal of Public Health*, 23(4), 611-616.
- SERV (n.d.). *Stichting Innovatie & Arbeid - Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers*. Opgehaald op 23 november 2014 van <http://www.serv.be/stichting/kennisdocument/vlaamsewerkbaarheidsmonitor>.
- SHARE (n.d.). *Share – Home*. Opgehaald op 25 Oktober 2014 van <http://www.share-project.org/home0.html>.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2011). Quality of work, health and early retirement: European comparisons. In A. Börsch-Supan, M. Brandt, K. Hank, & M. Schröder (Eds.), *The individual and the welfare state* (pp. 169-177). Berlin: Springer.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.
- Smith, S. (2006). The retirement-consumption puzzle and involuntary early retirement: Evidence from the British Household Panel Survey. *The Economic Journal*, 116(510), 130-148.
- Stock, J. H., & Wise, D. A. (1990a). Pensions, the option value of work, and retirement. *Econometrica*, 58(5), 1151-1180.

- Stock, J. H., & Wise, D. A. (1990b). The pension inducement to retire: An option value analysis. In D.A. Wise (Ed.), *Issues in the economics of ageing* (pp. 205-230). Chicago: University of Chicago Press.
- Treas, J. (1993). Money in the bank: Transaction costs and the economic organization of marriage. *American Sociological Review*, 58(5), 723-734.
- Van Buuren, S., Brand, J. P., Groothuis-Oudshoorn, C. G. M., & Rubin, D. B. (2006). Fully conditional specification in multivariate imputation. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 76(12), 1049-1064.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2009). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *The European Journal of Public Health*, 20(1), 47-51.
- Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (2004). *Focus op werkbaar werk - Kan werkstress 'geregeld' worden?* Opgehaald op 23 november 2014 van <http://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/focus%20op%20werkbaar%20werk%20juli%202006.pdf>

## BIJLAGEN

### Bijlage 1: Overzicht van de verschillende definities van de vier A's

Maatstaf	Definitie
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werktempo en werkhoeveelheid: krappe deadlines, tijdsdruk, werkdruk...</li><li>• Lichamelijke belasting: hinder repetitieve handelingen, werk in ongemakkelijke/inspannende houdingen, hinder heffen/versleuren, lawaai, hitte, kou, trillingen, inhaleren van stoffen, stralingen...</li><li>• Emotionele belasting</li><li>• Geestelijke belasting</li></ul>
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Appreciatie van de beloning</li><li>• Loopbaanmogelijkheden: financiële groeimogelijkheden, promotiemogelijkheden...</li><li>• Toekomstonzekerheid</li></ul>
<b>Arbeidsinhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afwisseling in het werk: monotone taken, veranderingen in het werk</li><li>• Leermogelijkheden: ontwikkelen van competenties</li><li>• Zelfstandigheid in het werk: autonomie over taakvolgorde, werktempo, werkmethode, werkvolgorde, werkplek</li><li>• Inspraak: organiserende taken, overleg met directie, invloed werkverdeling collega's, invloed beslissingen afdeling/bedrijf</li><li>• Informatievoorziening: informatie over doel werk, verantwoordelijkheden, opdracht, resultaat werk, feedback van leiding/collega's over prestaties</li><li>• Moeilijkheidsgraad: problemen met uit te voeren taak, onduidelijkheid in het werk, erg precies werken, op veel dingen tegelijk letten, steeds nadenken, creatief zijn...</li></ul>
<b>Arbeidsverhoudingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relatie collega's: goede verstandhouding, conflicten, gewaardeerd in werk door collega's</li><li>• Relatie directe leiding: goede verstandhouding, conflicten, gewaardeerd in werk door chef</li><li>• Contactmogelijkheden: hulp inroepen collega's, chef, sociale contacten tijdens het werk</li><li>• Communicatie in het bedrijf</li></ul>

Bron: Eigen tabel, gebaseerd op Malfait & Notelaers (2001), Notelaers & De Witte (2004), Brouwer, de Lange, van der Meijs, Wessels, Koolhaas, Bültmann en van der Klink (2012) en European Foundation EWCS European Working Conditions Survey (n.d.).

Tabel 26: Definities van de vier A's die kwaliteit van arbeid meten

## Bijlage 2: Keuze steekproef en imputatie van missing values

Tabel 26 geeft weer hoe we van de initiële dataset uit wave 2 tot onze uiteindelijke steekproef van 9.728 actieve 50-plussers zijn gekomen.

KEUZE STEEKPROEF		
<b>INITIELE DATASET (WAVE 2)</b>		36.305
- gepensioneerden	- 18.011	
- werklozen	- 930	
- arbeidsongeschikten/invaliden	- 1.528	
- huismannen/huisvrouwen	- 4.839	
- overige (studenten, renteniers, vrijwilligerswerk...)	- 457	
- geen antwoord	- 28	
<b>= actief</b>		<b>= 10.512</b>
- geen antwoord op pensioneringswens vraag (item EP036)	- 93	
<b>= actief tussen 24 en 98 jaar</b>		<b>= 10.419</b>
- jonger dan 50 jaar	- 691	
<b>UITEINDELIJKE STEEKPROEF</b>	<b>= 9.728</b>	

Tabel 27: Totstandkoming van de steekproef

Tabellen 27 tot en met 29 geven een overzicht van de verschillende variabelen waarvoor de ontbrekende waarden op basis van een van de drie methoden zijn aangevuld. Variabelen die niet vermeld worden in onderstaande tabellen hebben ofwel geen ontbrekende waarden ofwel zeer weinig, waardoor de onderzoeksresultaten niet zullen beïnvloed worden.

1 <sup>e</sup> METHODE	
SHARE heeft zelf reeds een aantal variabelen geïmputeerd in de database	
VARIABELE	AANTAL MISSING VALUES DIE WORDEN AANGEVULD
Opleidingsniveau	5.156
Subjectieve gezondheidstoestand	2
Aantal beperkingen van dagelijkse activiteiten	1
Beperking van gebruikelijke activiteiten t.g.v. gezondheidsproblemen	1

Tabel 28: Imputatiemethode 1 (SHARE)

2 <sup>e</sup> METHODE	
SPSS laten imputeren: Expectation-Maximization (EM) methode	
VARIABELE	AANTAL MISSING VALUES DIE WORDEN AANGEVULD
BMI	5.090
Depressieschaal (EURO-D)	138
Subjectieve levensverwachting	9
Aantal symptomen	4 <sup>a</sup>
Aantal chronische ziekten	3 <sup>a</sup>
Aantal beperkingen van motorische en fysieke inspanningen	1 <sup>a</sup>

**Noot.** (a) We hebben de Little's MCAR test uitgevoerd ( $p=0,959$ ). We kunnen de nulhypothese niet verwerpen, wat betekent dat de ontbrekende data missing completely at random (MCAR) zijn. In dit geval kan ook de listwise, de pairwise of de regression estimations imputatiemethode gebruikt worden. We kiezen echter voor een uniforme methode, namelijk de EM methode aangezien de nulhypothese in de andere gevallen wel wordt verworpen (ontbrekende data zijn niet MCAR). In dit geval moet men de EM methode gebruikt worden.

Tabel 29: Imputatiemethode 2 (Expectation-Maximization)

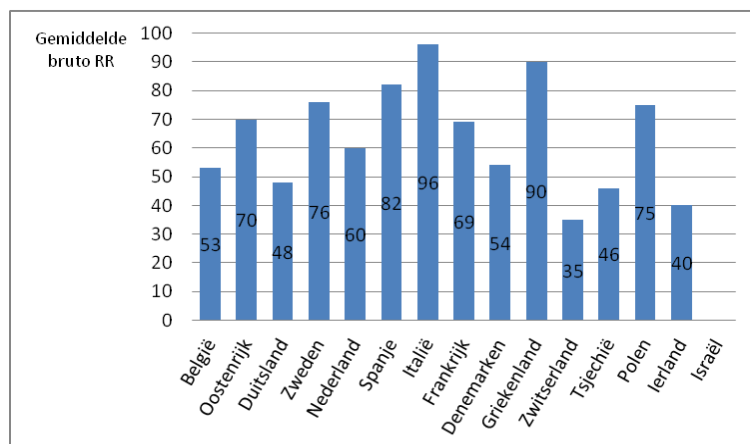
### 3<sup>e</sup> METHODE

#### Zelf imputeren op basis van andere informatie

VARIABLE	AANTAL MISSING VALUES DIE WORDEN AANGEVULD		
	<b>2.203 missing values voor roken</b> (geen bijkomende informatie van variabelen br005d1, br005d2, br005d3, br006, br007, br008: al dan niet roken van sigaretten, sigaren, pijp en hoeveelheid)		
	<b>Roken</b>	<b>Huidig rookgedrag (cusmoke)</b>	<b>Gestopt met roken (br022)</b>
<b>Roken</b>	ja	momenteel rook ik	ik rook nog steeds dagelijks
	nee	gestopt met roken nooit dagelijks gerookt voor minstens 1 jaar	ik ben gestopt ik heb niet gerookt sinds vorig interview (2jaar)
	→ 2.201 missing values voor roken worden aangevuld; 2 blijven missing		
	<b>128 missing values voor burgerlijke status</b> , 4.735 missing values voor status en 128 missing values voor leven met echtgenoot/partner (geen bijkomende informatie van variabelen dn015 t.e.m. dn019: trouwjaar, registratiejaar...) Van deze 128 missing values is voor 65 observaties systematisch geen informatie beschikbaar over een eventuele partner (opleidingsniveau partner, werkstatus partner, partner aanwezig tijdens interview...). Deze 65 observaties worden beschouwd als single en dus niet getrouwd.		
	<b>Burgerlijke status</b>	<b>Status (dn014)</b>	<b>leven met echtgenoot/partner (mstat)</b>
<b>Burgerlijke status</b>	<b>Getrouwd</b>	getrouwd en samenwonen met echtgenoot getrouwd en apart wonen van echtgenoot	samenleven met echtgenoot
	<b>Niet getrouwd</b>	wettelijk samenwonend nooit getrouwd gescheiden weduwe	samenleven met partner single
	→ 128 missing values voor burgerlijke status worden aangevuld; 0 blijven missing		
<b>Werkelijke levensverwachting</b>	<b>3 missing values voor werkelijke levensverwachting.</b> Het gaat om Deense respondenten. Uit overige Deense respondenten blijkt dat de nationale levensverwachting in Denemarken 75 jaar bedraagt. → 3 missing values voor werkelijke levensverwachting worden aangevuld; 0 blijven missing		

Tabel 30: Imputatiemethode 3 (missing values handmatig aanvullen)

### Bijlage 3: Gemiddelde bruto replacement rates



**Noot.** Voor Israël zijn geen data beschikbaar. **Bron:** Eigen figuur, gebaseerd op data beschikbaar gesteld door Duval (2003).

Figuur 16: Gebruikte gemiddelde bruto replacement rates in regressieanalyse

## Bijlage 4: Overzichtstabel van gebruikte variabelen en frequentietabel

VARIABLE	CODERING	N (N=9.728)	%	OMSCHRIJVING/VERWOORDING SHARE-VRAGENLIJST
<b>AFHANKELIJKE VARIABLE</b>				
<b>Vervroegde pensioneringswens</b>	0 : nee 1: ja	5.616 4.412	57,7 42,3	“Als u aan uw huidige baan denkt, wilt u dan zo snel mogelijk met pensioen gaan?”
<b>ONAFHANKELIJKE VARIABLEN</b>				
<b>NIET - FINANCIËLE VARIABLEN</b>				
<b>INDIVIDUELE KENMERKEN</b>				
<b>Controlevariabelen</b>				
<b>Geslacht</b>	0: vrouw 1: man	4.477 5.251	46,0 54,0	
<b>Leeftijd</b>	1: 50-54 jaar (*) 2: 55-59 jaar 3: 60-64 jaar 4: ≥65 jaar	3.957 3.641 1.696 434	40,7 37,4 17,4 4,5	rekening houdend met jaar van interviewjaar en maand van interview. <u>Israël:</u> interviews tussen augustus 2009 en augustus 2010 maar exacte tijdstip niet gekend. We maken de assumptie dat interviews gebeurden in 2010 (langere periode). <u>Overige landen:</u> maand van interview gekend. We maken de assumptie dat persoon reeds verjaard is wanneer geboortemaand gelijk is aan interviewmaand.
<b>Opleidingsniveau</b>	0: geen (*) 1: laag (*) 2: midden 3: hoog	79 2.692 3.862 3.095	0,8 27,7 39,7 31,8	0: geen onderwijs genoten, geen antwoord, geen idee 1: lager onderwijs, lager secundair onderwijs (kunst, algemeen, technisch en beroeps) = ISCED-97 code 1 en 2 2: hoger secundair onderwijs (kunst, algemeen, technisch en beroeps) = ISCED-97 code 3 en 4 3: hoger onderwijs, niet universiteit (korte en lange type), universiteit = ISCED-97 code 5 en 6 <u>Opmerking:</u> voor de groep ‘andere’ werd gekeken naar het aantal jaren opleiding en op deze geklasseerd: ≤ 8 jaar: laag tussen 8 en 12 jaar : midden > 12 jaar: hoog
<b>Land</b>	1: BE (*) 2: AU 3: DE 4: SE 5: NL 6: ES 7: IT 8: FR 9: DK 10: GR 11: CH 12: IL 13: CZ 14: PL 15: IE	718 167 689 984 782 420 519 765 990 859 565 742 763 386 379	7,4 1,7 7,1 10,1 8,0 4,3 5,3 7,9 10,2 8,8 5,8 7,6 7,8 4,0 3,9	

VARIABLE	CODERING	N	%	OMSCHRIJVING/VERWOORDING SHARE-VRAGENLIJST
<b>Gezondheid</b>				
<b>Objectieve gezondheidstoestand</b>				
<b>Beperking van gebruikelijke activiteiten t.g.v. gezondheid</b>	0: nee 1: ja	7.455 2.273	76,6 23,4	in hoeverre in de laatste zes maanden beperkt geweest in gebruikelijke activiteiten ten gevolge van een gezondheidsprobleem (ph005); met beperking wordt zowel niet zo sterke als sterke beperking bedoeld
<b>≥ 1 beperking van dagelijkse activiteiten</b>	0: nee 1: ja, één of meer	9.502 226	97,7 2,3	gegenereerde variabele op basis van 6 activiteiten (ph049_1 - ph049_6); moeilijkheden met <ul style="list-style-type: none"> <li>- uzelf aankleden</li> <li>- door een kamer stappen</li> <li>- in het bad gaan of douchen</li> <li>- eten bv. voedsel in stukjes snijden</li> <li>- in of uit bed komen</li> <li>- naar toilet gaan</li> </ul>
<b>≥ 1 beperking van instrumentele dagelijkse activiteiten</b>	0: nee 1: ja, één of meer	9.315 413	95,8 4,2	gegenereerde variabele op basis van 7 activiteiten (ph049_7 - ph049_14); moeilijkheden met <ul style="list-style-type: none"> <li>- plattegrond gebruiken om weg te vinden in onbekende stad</li> <li>- warme maaltijd bereiden</li> <li>- boodschappen doen voor het eten</li> <li>- telefoneren</li> <li>- medicijnen innemen</li> <li>- rondom het huis of in de tuin werken</li> <li>- met geld omgaan, zoals rekeningen betalen en uitgaven bijhouden</li> </ul>
<b>≥ 2 chronische ziekten</b>	0: nee 1: ja, twee of meer	7.262 2.466	74,7 25,3	gegenereerde variabele op basis van ph006_1 - ph006_16; dokter heeft ooit gezegd dat u één van deze problemen met uw gezondheid heeft gehad: <ul style="list-style-type: none"> <li>- hartaanval of ander hartprobleem</li> <li>- hoge bloeddruk</li> <li>- hoog cholesterol gehalte in het bloed</li> <li>- beroerte of herseninfarct of een ziekte aan de bloedvaten in de hersenen</li> <li>- diabetes of een te hoog bloedsuikergehalte</li> <li>- chronische longziekte zoals chronische bronchitis</li> <li>- astma</li> <li>- artritis (gewrichtsontsteking), inclusief reuma</li> <li>- botontkalking of osteoporose</li> <li>- kanker of kwaadaardig gezwel</li> <li>- maagzweer of zweer aan darm</li> <li>- Parkinson</li> <li>- Alzheimer/dementie</li> <li>- cataract</li> <li>- heupfractuur of andere fracturen</li> </ul>

VARIABLE	CODERING	N	%	OMSCHRIJVING/VERWOORDING SHARE-VRAGENLIJST
<b>≥ 2 symptomen</b>	0: nee 1: ja, twee of meer	7.040 2.688	72,4 27,6	gegenereerde variabele op basis van ph010_1 - ph010_13; in de afgelopen zes maanden een van deze gezondheidsproblemen gehad: - rug-, knie-, heuppijn of pijn in een ander gewricht - hartklachten, pijn in de borst bij inspanning - problemen met ademen - hardnekkige hoest - opgezwollen benen - slaapproblemen - angst om te vallen - duizeligheid, flauwvallen of blackouts - maag- of darmproblemen, waaronder constipatie,, diarree - incontinentie of onvrijwillig urineverlies
<b>≥ 2 beperkingen van motorische en fysieke inspanningen</b>	0: nee 1: ja, twee of meer	7.322 2.406	75,3 24,7	gegenereerde variabele op basis van ph048_1 - ph048_11; problemen ondervinden bij een van deze activiteiten: - 100 meter wandelen - ongeveer 2 uur zitten - opstaan uit stoel na langere tijd op gezeten te hebben - verschillende trappen opgaan zonder te rusten - een trap opgaan zonder te rusten - buigen, knielen of hurken - armen boven schouderhoogte heffen of uitstrekken - grote objecten zoals een zetel trekken of duwen - gewichten van meer dan 5 kilo tillen en dragen, zoals een zware boodschappentas - klein muntje van de tafel pakken
<b>BMI</b>	0: niet gekend (*) 1: ondergewicht (*) 2: normaal (*) 3: overgewicht (*) 4: obesitas	121 25 1.854 6.947 781	1,2 0,3 19,1 71,4 8,0	0: ongeloofwaardige waarde of weigeren te antwoorden ondergewicht: < 18.5 normaal: 18.5 - 24.9 overgewicht: 25 - 29.9 obesitas: ≥ 30
<b>Roken</b>	0: nee 1: ja	7.159 2.567	73,6 26,4	gegenereerde variabele 0: gestopt / nooit dagelijks gerookt gedurende een jaar/ niet meer gerookt sinds vorig interview 1: momenteel roken / dagelijks roken
<b>Alcoholgebruik</b>	0: niet overmatig 1: overmatig	8.258 1.470	84,9 15,1	gegenereerde variabele op basis van br010 en br019; 0: minder dan 2 glazen alcohol drinken per dag en/of dit niet bijna elke dag of minder dan 5à6 dagen per week 1: 2 of meer glazen alcohol drinken per dag en dit bijna elke dag of 5à6 dagen per week



VARIABLE	CODERING	N	%	OMSCHRIJVING/VERWOORDING SHARE-VRAGENLIJST
<b>Subjectieve gezondheidstoestand</b>				
<b>Subjectieve gezondheids-toestand</b>	0: heel goed/uitstekend 1: minder dan heel goed	4.383 5.345	45,1 54,9	gezondheid naar eigen mening is 0: uitstekend, heel goed 1: goed, redelijk, slecht
<b>Welzijn</b>				
<b>Depressieschaal</b>	[0 - 12] 0: niet depressief 12: zeer depressief			EURO-D depressie schaal gegenereerde variabele op basis van mh002 – mh017: triest of gedeprimeerd, hoop voor de toekomst, suïcidale gevoelens, schuldgevoelens of zelfverwijten, slaapproblemen, interesse, irritatie, eetlust, vermoeidheid, concentratievermogen, plezier, huilen)
<b>Tevredenheid met het leven</b>	[0 - 12] 0: niet tevreden 12: zeer tevreden	<i>Missing</i>	<i>1,0</i>	CASP 12 vragenlijst gegenereerde variabele op basis van ac014 - ac025
<b>Levensverwachting</b>				
<b>Werkelijke levensverwachting</b>	[75, 80, 85, 90, 95, 100]			nationale levensverwachting bij de geboorte
<b>Subjectieve levensverwachting</b>	0: <50% 1: >=50%	1.665 8.063	17,1 82,9	verwachte kans dat men ouder wordt dan werkelijke levensverwachting is 50% of hoger
<b>Complementariteit van vrijetijdsvoorkeur met de partner</b>				
<b>Getrouwd</b>	0: nee 1: ja	2.560 7.168	26,3 73,7	
<b>Actieve partner</b>	0: inactief 1: actief	623 9.105	6,4 93,6	gegenereerde variabele op basis van ex103_; 0: gepensioneerd, werkloos en werkzoekend, langdurig ziek of gehandicapt, huisman/huisvrouw 1: werknemer, ambtenaar, zelfstandige
<b>Overige individuele kenmerken</b>				
<b>Vrijetijdsvoorkeur</b>				
<b>Aantal activiteiten in vrije tijd</b>	[0 - 6]			gegenereerde variabele op basis van ac002d1 - ac002d7 (exclusief ac002d4): vrijwilligers- of liefdadigheidswerk, zorg voor een zieke of gehandicapte volwassene, hulp aan familie, vrienden of burens, naar sportclub, buurthuis of ander soort club gaan, actief in kerk of andere godsdienstige organisaties, actief in een politieke of sociale organisatie
<b>Activiteiten voor werk</b>	0: nee 1: ja	8.357 1.371	85,9 14,1	variabele ac002d4: een opleiding of cursus volgen
<b>Verwachtingen</b>				
<b>Verwachting daling pensioenuitkering</b>	0: <50% 1: >=50%	4.790 4.938	49,2 50,8	verwachte kans dat het pensioen waar men recht op heeft verlaagt, voordat men op pensioen gaat
<b>Verwachting stijging pensioenleeftijd</b>	0: <50% 1: >=50%	4.678 5.050	48,1 51,9	verwachte kans dat de regering de pensioengerechtigde leeftijd verhoogt, voordat men op pensioen gaat

VARIABLE	CODERING	N	%	OMSCHRIJVING/VERWOORDING SHARE-VRAGENLIJST
<b>WERKKENMERKEN</b>				
<b>Algemene jobtevredenheid</b>				
<b>Algemene jobtevredenheid</b>	0: ontevreden	762	7,8	alles in aanmerking genomen tevreden met de job (ep026) ontevreden: helemaal niet mee eens en niet mee eens tevreden: helemaal mee eens en mee eens
	1: tevreden	8.952	92,0	
		<i>Missing</i>	<i>0,2</i>	
<b>Kwaliteit van arbeid</b>				
<b>Sturingsmogelijkheden</b>				
<b>Beslissingvrijheid</b>	0: nee	2.596	26,7	weinig vrijheid om zelf te bepalen hoe men zijn/haar werk moet doen (ep029) <i>omgekeerde codering</i> nee: mee eens en helemaal mee eens ja: niet mee eens en helemaal niet mee eens
	1: ja	7.105	73,0	
		<i>Missing</i>	<i>0,3</i>	
<b>Ontwikkeling competenties</b>	0: nee	3.031	31,2	de gelegenheid krijgen om nieuwe vaardigheden aan te leren (ep030) nee: niet mee eens en helemaal mee eens ja: mee eens en helemaal mee eens
	1: ja	6.674	68,6	
		<i>Missing</i>	<i>0,2</i>	
<b>Supervisie</b>	0: nee	8.275	85,1	supervisie hebben over het werk van anderen (ep021)
	1: ja	1.453	14,9	
<b>Taakeisen</b>				
<b>Psychisch zware job</b>	0: nee	4.763	49,0	door een zware werkbelasting onder constante tijdsdruk staan (ep028) nee: niet mee eens en helemaal mee eens ja: mee eens en helemaal mee eens
	1: ja	4.948	50,9	
		<i>Missing</i>	<i>0,2</i>	
<b>Fysiek zware job</b>	0: nee	5.309	54,6	een fysiek zware baan hebben (ep027) nee: niet mee eens en helemaal mee eens ja: mee eens en helemaal mee eens
	1: ja	4.407	45,3	
		<i>Missing</i>	<i>0,1</i>	
<b>Beloning</b>				
<b>Waardering</b>	0: nee	2.562	26,3	waardering krijgen die men verdient voor uitgevoerde werk (ep032) nee: niet mee eens en helemaal mee eens ja: mee eens en helemaal mee eens
	1: ja	7.095	72,9	
		<i>Missing</i>	<i>0,7</i>	
<b>Adequaat loon</b>	0: nee	4.098	42,1	salaris is/inkomsten zijn in overeenstemming met al de geleverde inspanningen (ep033) nee: niet mee eens en helemaal mee eens ja: mee eens en helemaal mee eens
	1: ja	5.593	57,5	
		<i>Missing</i>	<i>0,4</i>	
<b>Promotie vooruitzichten</b>	0: nee	6.703	64,8	slechte vooruitzichten op bevordering/slechte vooruitzichten op promotie binnen het werk (ep034) <i>omgekeerde codering</i> nee: mee eens en helemaal mee eens ja: niet mee eens en helemaal niet mee eens
	1: ja	3.240	33,3	
		<i>Missing</i>	<i>1,9</i>	
<b>Jobzekerheid</b>	0: nee	1.980	20,4	het is onzeker dat de uitgevoerde job blijft bestaan (ep035) <i>omgekeerde codering</i> nee: mee eens en helemaal mee eens ja: niet mee eens en helemaal niet mee eens
	1: ja	7.630	78,4	
		<i>Missing</i>	<i>1,2</i>	

VARIABELE	CODERING	N	%	OMSCHRIJVING/VERWOORDING SHARE-VRAGENLIJST
<b>Sociale relaties en steun</b>				
<b>Steun op het werk</b>	0: nee	2.633	27,1	voldoende steun krijgen bij moeilijke situaties (ep031) nee: niet mee eens en helemaal mee eens ja: mee eens en helemaal mee eens
	1: ja	7.011	72,1	
		<i>Missing</i>	<i>0,9</i>	
<b>Overige werkkenmerken</b>				
<b>Type beroep</b>	1: werknemer (*)	6.579	67,6	
	2: ambtenaar	1.198	12,3	
	3: zelfstandig	1.943	20,0	
		<i>Missing</i>	<i>0,1</i>	
<b>Werkuren</b>	0: halftime	1.252	12,9	aantal werkuren per week, ongeacht aantal contracturen, eetpauzes niet inbegrepen maar betaald of onbetaald overwerk wel meegerekend (ep013) halftime: ≤ 20 uur 4/5: 21 - 37 uur fulltime: ≥ 38 uur
	1: viervijfde (*)	2.783	28,6	
	2: fulltime (*)	5.693	58,5	

#### FINANCIËLE VARIABELEN

<b>Gemiddelde bruto replacement rate</b>	[35 - 96]	<i>Missing</i>	<i>7,6</i> <i>(geen data voor Israël)</i>	data beschikbaar gesteld door Duval (2003). Gemiddelde bruto RR (over de komende 5 jaar) bij het verlaten van de arbeidsmarkt op 55, 60 of 65 jarige leeftijd. Replacement rates zijn berekend en uitgemiddeld over zes verschillende scenarios's (3 mogelijke inkomensniveaus en 2 mogelijkheden wat betreft burgerlijke staat), onder de assumptie dat de werkende de arbeidsmarkt betreedt op 20-jarige leeftijd en een ononderbroken fulltime carrière heeft in de private sector.
--	-----------	----------------	--	--

Noot. Indien geen missing values worden aangegeven, zijn er geen (of het percentage is kleiner dan 0,1). De referentiecategorieën zijn aangeduid met een (\*). Indien meerdere referentiecategorieën worden aangeduid, worden deze samengenomen in de logistische regressies.

**Tabel 31: Overzicht van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen, codering en bijhorende frequenties**

## Bijlage 5: Overzicht van studies die de determinanten van effectieve pensionering nagaan

EFFECTIEVE PENSIONERING							
Onderzoek	Gebruikte data en steekproef	Afhankelijke variabele	Onafhankelijke variabelen		Methode	Meerwaarde en beperkingen	Land
			Financieel	Niet-financieel			
<b>Robroek, Schuring, Croezen, Stattin &amp; Burdof (2013)</b>	- SHARE (wave 1, wave 2, wave 3) - Werkenden - 50 jaar tot wettelijke pensioenleeftijd in betreffende land - N = 4.923	Kans op vervroegd verlaten betaalde job - vrijwillig (zelf gerapporteerde vervroegde pensionering) - onvrijwillig (invaliditeit, werkloosheid)	/	<u>Werkenmerken:</u> sturingsmogelijkheden, taakeisen (fysiek, psychisch), beloning <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (objectief, subjectief), controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau)	Cox proportional hazards model	(+) onderscheid uittredepaden (+) longitudinaal en retrospectieve data SHARELIFE (-) veel respondenten haken af in follow-up studie (-) verschillende definities van uittredepaden in Europa (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	BE, AT, DE, SE, NL, ES, IT, FR, DK, GR, CH
<b>Hospido &amp; Zamarro (2014)</b>	- SHARE (wave 1, wave 2, wave 4) - Werkende koppels, maar arbeidsmarkt verlaten tussen 2 waves - 50-70 jaar - N = 3.058	2 afhankelijke variabelen - Pensionering: 1 = arbeidsmarkt verlaten (gepensioneerd, werkloos, invalide) tussen 2 waves 0 = werkend - Zelf gerapporteerde pensionering	/	<u>Werkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau)	Bivariaat probitmodel	(+) controle robuustheid resultaten t.o.v. definitie pensionering (+) 2 vergelijkingen die afhankelijke beslissing voorstellen, worden tezamen geschat (+) longitudinaal (-) enkel invloed partner (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	BE, AU, CZ, DK, FR, DE, GR, IT, NL, ES, PL, SE, CH
<b>Jousten &amp; Lefebvre (2013)</b>	- SHARE (wave 1, wave 2, wave 3) - Werkenden (werknemers, geen ambtenaren, geen zelfstandigen) met pensioneringswens - 50+ jaar - N = 655	Kans op verlaten betaalde job - invaliditeit - werkloosheid - brugpensioen	OV	<u>Werkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (subjectief), complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, regio)	Probitmodel	(+) onderscheid uittredepaden (+) longitudinaal en retrospectieve data SHARELIFE (+) simuleren beleidsmaatregelen m.b.t. pensioenhervormingen (-) geen werkenmerken (-) steekproef: - weinig respondenten - enkel werknemers	BE

<b>Van Solinge &amp; Henkens (2009)</b>	- Vragenlijst (2006-2007) - Werkenden (werknemers uit 4 Nederlandse multinationals) of reeds arbeidsmarkt verlaten sinds 2 jaar - 50-60 jaar - N = 1.621	Zelf gerapporteerde pensionering 1 = gepensioneerd 0 = niet gepensioneerd	/	<u>Werkenmerken:</u> taakeisen (psychisch) <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (subjectief, subjectieve levensverwachting), complementariteitpartner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau)	Cox proportional hazards model	(+) zowel wens als effectieve pensionering (-) steekproef: slechts 4 Nederlandse multinationals met dezelfde pensioenplannen (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	NL
<b>Siegrist &amp; Wahrendorf (2011)</b>	- SHARE (wave 2, wave 3) - Arbeidsmarkt al verlaten, maar ooit betaalde job gehad - 50+ jaar - N = 14.307	Vervroegde pensionering 1 = arbeidsmarkt verlaten voor wettelijke pensioenleeftijd 0 = anders	/	<u>Werkenmerken:</u> sturingsmogelijkheden, taakeisen (fysiek, psychisch), beloning, sociale relaties en steun op het werk <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (welzijn), controlevariabelen (geslacht, leeftijd)	Logitmodel	(+) werkenmerken ruim onderzocht en factoranalyse om kwaliteit van arbeid te meten (+) longitudinaal en retrospectieve data SHARELIFE (+) testen ERI en JDC model (-) invloed demand/control en effort/reward op gezondheid, niet op jobtevredenheid (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	BE, AU, CZ, DK, FR, DE, GR, IT, NL, ES, PL, SE, CH
<b>Fischer &amp; Sousa-Poza (2006)</b>	- SHARE (wave 2) - Gepensioneerden OESO definitie 1 en 3 (tabel 1) - 50+ jaar - N = 5.532	Pensionering 1 = voor wettelijke pensioenleeftijd (vervroegd) 0 = wettelijke pensioenleeftijd	RR AC	<u>Werkenmerken:</u> bedrijfsgrootte, industrie.. <u>Individuele kenmerken:</u> complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type werk)	Probitmodel	(+) internationale vergelijking generositeit pensioenstelsels (+) zowel financieel als niet-financieel (+) andere werkenmerken dan onze studie (-) geen werkenmerken die kwaliteit van arbeid meten, geen gezondheid	AT, DE, SE, NL, ES, IT, FR, DK, GR, CH
<b>Fischer &amp; Sousa-Poza (2009)</b>	- SHARE (wave 1) - Gepensioneerden OESO definitie 1 en 3 (tabel 1) - Ouder dan nationale pensioengerechtigde leeftijd - N = 4.782	Pensionering 1 = voor wettelijke pensioenleeftijd (vervroegd) 0 = wettelijke pensioenleeftijd	RR AC	<u>Werkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type werk)	Logitmodel	(+) internationale vergelijking generositeit pensioenstelsels (-) weinig tot geen niet-financiële variabelen	AT, DE, SE, NL, ES, IT, FR, DK, GR, CH

<b>Bingley, Gupta &amp; Pedersen (2004)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administratieve data: IDA <sup>a</sup> (1980-1995)</li> <li>- Werkenden in deze periode en eventueel arbeidsmarkt verlaten</li> <li>- 50-70 jaar</li> <li>- N = 434.694 persoon-jaren <sup>b</sup></li> </ul>	Pensionering 1 = hoofdinkomen is pensioeninkomen 0 = ontvangen arbeidsinkomen of niets	SSW AC PV OV	<u>Werkkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> controlevariabelen (geslacht, leeftijd, type werk)	Probitmodel	(+) longitudinaal (+) representatief voor Denemarken (+) financiële microdata (+) geavanceerde financiële pensioeringsstimulans maatstaven (+) simuleren beleidsmaatregelen m.b.t. pensioenhervormingen (-) weinig tot geen niet-financiële variabelen	DN
<b>Baker, Grüber &amp; Milligan (2004)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administratieve data: LWF <sup>c</sup> (1985-1995)</li> <li>- Werkend in 1985 (excl. in primaire industrie zoals landbouw) en daarna arbeidsmarkt verlaten</li> <li>- 55-69 jaar</li> <li>- N = 10% random steekproef van werkende Canadezen</li> </ul>	Pensionering 1 = hoofdinkomen is pensioeninkomen 0 = ontvangen arbeidsinkomen of niets	SSW AC PV OV	<u>Werkkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> controlevariabelen (geslacht, leeftijd, type werk)	Probitmodel	(+) longitudinaal (+) representatief voor Canada (+) financiële microdata (+) geavanceerde financiële pensioeringsstimulans maatstaven (+) simuleren beleidsmaatregelen m.b.t. pensioenhervormingen (-) weinig tot geen niet-financiële variabelen	CA
<b>Boldrin, Jimenez-Martin &amp; Peracchi (2004)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administratieve data: HLSS <sup>d</sup> (1986-1995)</li> <li>- Werkenden en niet werkenden</li> <li>- 40-69 jaar</li> <li>- N = 250.000</li> </ul>	Pensionering 1 = inactief op arbeidsmarkt 0 = actief op arbeidsmarkt	SSW AC PV OV	<u>Werkkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> controlevariabelen (geslacht, leeftijd, type werk)	Probitmodel	(+) onderscheid uittredepaden (+) representatief voor Spanje (+) longitudinaal (+) financiële microdata (+) geavanceerde financiële pensioeringsstimulans maatstaven (+) simuleren beleidsmaatregelen m.b.t. pensioenhervormingen (-) weinig tot geen niet-financiële variabelen	ES

<b>Borghgraef, Denaeghel, Mortelmans &amp; Van Looy (2010)</b>	- ECHP <sup>e</sup> (1994-2001) - Werkenden - 50+ jaar - N = niet vermeld	Kans op verlaten betaalde job	/	<u>Werkkenmerken:</u> jobtraining, jobtevredenheid <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (objectief, subjectief), controlevariabelen (geslacht, leeftijd, regio)	Cox proportional hazards model	(+) invloed van levenslang leren (jobtraining) wordt onderzocht (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	BE, AU, DK, FR, IT, GR, ES, FI, PT, IE
<b>Dorn &amp; Sousa-Poza (2007)</b>	- Administratieve data: ISSP <sup>f</sup> (1997) - Vervroegd gepensioneerden OESO definitie 1 en 3 (tabel 1) - 45-64 jaar - N = 651	Vervroegde pensionering =1 onvrijwillig =0 vrijwillig	RR AC	<u>Werkkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (werkelijke levensverwachting), complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd)	Probitmodel	(+) internationale (financiële) microdata (+) werkelijke levensverwachting (-) steekproef: veel landen, maar weinig respondenten	CA, CY, DK, FR, DE, VK, IT, HU, NL, JP, VS, NO, PL, NZ, PT, SI, ES, SE, CH
<b><sup>k</sup> Dellis, Desmet, Jousten &amp; Perelman (2004)</b>	- Administratieve data: SFR <sup>g</sup> , CIP <sup>h</sup> , INASTI <sup>i</sup> , PDOS <sup>j</sup> en 1991 Census (1993-1995) - Belgische huishoudens: minstens 1 van beiden werkt	Kans op verlaten betaalde job - invaliditeit - werkloosheid - bruggpensioen - rustpensioen	SSW AC PV OV	<u>Werkkenmerken:</u> / <u>Individuele kenmerken:</u> complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, type werk, regio)	Probitmodel	(+) onderscheid uittredepaden (+) longitudinaal (+) representatief voor België (+) gewogen financiële pensioneringsstimulans maatstaven (+) financiële microdata (+) simuleren beleidsmaatregelen m.b.t. pensioenhervormingen (-) assumpties pensioenhervormingen (-) puur financieel: geen werkkenmerken, gezondheid...	BE
<b>Desmet, Jousten &amp; Perelman (2005)</b>	- 50-65 jaar - N = 32.945						

Noot. (a) IDA: Integrated Database for Labour Market Research; (b) Persoon-jaren stelt het volume aan observaties voor bv. 5 personen geobserveerd gedurende 5 jaren komt overeen met 25 persoon-jaren; (c) LWF : Longitudinal Worker File; (d) HLSS :Historiales Laborales de la Seguridad Social; (e) ECHP: European Community Household Panel; (f) ISSP: International Social Survey Programme; (g) SFR: Statistiques Fiscales des Revenus; (h) CIP: Comptes Individuels de Pension; (i) INASTI: Institut National d'Assurance Sociale des Travailleurs Indépendants; (j) PDOS: Pensioendienst voor de Overheidssector; (k) Het verschil tussen beide studies zit hem in de uittredepaden die op andere manieren in rekening worden gebracht (andere kansen/andere gewichten voor financiële pensioneringsstimulans maatstaven).

**Tabel 32: Studies die de determinanten van effectieve pensionering nagaan**

## Bijlage 6: Overzicht van studies die de determinanten van de pensioneringswens nagaan

PENSIONERINGSWENS							
Onderzoek	Gebruikte data en steekproef	Afhankelijke variabele	Onafhankelijke variabelen		Methode	Meerwaarde en beperkingen	Land
			Financieel	Niet-financieel			
<b>Blanchet &amp; Debrand (2008)</b>	- SHARE (wave 1) - Werkenden (excl. werklozen, gepensioneerden, invaliden, huisvrouwen) - 50-65 jaar - N = 7.040	Binair: wens om zo vroeg mogelijk op pensioen te gaan =1 ja =0 neen	RR SSW AC	<u>Werkkenmerken:</u> jobtevredenheid, sturingsmogelijkheden, taakeisen, beloning, sociale relaties en steun op het werk <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (objectief, subjectief, welzijn, subjectieve levensverwachting), complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type werk)	Probitmodel	(+) geen selectiebias door two equation-framework (+) combinatie financieel + niet-financieel (+) veel variabelen (-) sterkte van de wens en gewenste pensioenleeftijd niet meetbaar (-) werkkenmerken niet beschouwd als door het personeelsbeleid invloedbaar	BE, AT, DE, SE, NL, ES, IT, FR, DK, GR, CH
<b>Siegrist, Wahrendorf, von dem Knesebeck, Jürges, Börsch-Supan (2007)</b>	- SHARE (wave 1) - Werkenden (loontrekkenden en zelfstandigen) - 50-65 jaar - N = 6.841	Binair: wens om zo vroeg mogelijk op pensioen te gaan =1 ja =0 neen	/	<u>Werkkenmerken:</u> sturingsmogelijkheden, beloning <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (subjectief, welzijn), controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau)	Logitmodel	(+) testen ERI en JDC model (-) slechts proxy maatstaven om effort, reward, demand en control te meten (-) sterkte van de wens en gewenste pensioenleeftijd niet meetbaar (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	AT, DE, SE, NL, ES, IT, FR, DK, GR, CH
<b>Van Solinge &amp; Henkens (2009)</b>	- Vragenlijst (2004) - Werkenden (werknemers uit 4 Nederlandse multinationals) - 50-60 jaar - N = 1.621	Schaal: wens om zo vroeg mogelijk op pensioen te gaan =1 zwakke wens =10 sterke wens	/	<u>Werkkenmerken:</u> taakeisen (psychisch) <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (subjectief, subjectieve levensverwachting), complementariteitpartner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau)	Lineaire regressie (OLS)	(+) zowel wens als effectieve pensionering (+) schaalvariabele: sterkte van de wens kan gemeten worden (-) steekproef: slechts 4 multinationals met zelfde pensioenplannen, uit 1 land (-) geen combinatie financieel + niet-financieel	NL



<b>Henkens (1999)</b>	- Vragenlijst (1995) + administratie bedrijven - Werkenden (werknemers uit 3 Nederlandse multinationals) - 55+ jaar - N = 1.052	Schaal: wens om zo vroeg mogelijk op pensioen te gaan =1 zwakke wens =10 sterke wens	RR	<u>Werkenmerken:</u> sturingsmogelijkheden, taakeisen (fysiek, psychisch), sociale relaties en steun op het werk <u>Individuele kenmerken:</u> complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht)	Lineaire regressie (OLS) en Two-Stage Least Squares regressie (2SLS)	(+) schaalvariabele: sterkte van de wens kan gemeten worden (-) combinatie financieel + niet-financieel (+) wederzijdse afhankelijkheid van partner wordt getest door simultaan model (2 SLS) (-) steekproef: slechts 3 multinationals met zelfde pensioenplannen, uit 1 land	NL
<b>Schreurs, De Cuyper, van Emmerik, Notelaers, de Witte (2011)</b>	- Vragenlijst (2009) - Werkenden (loontrekkenden en zelfstandigen) - 45+ jaar N = 1.812	Schaal: intentie hebben om te stoppen met werken voor 65 jaar =1 helemaal niet =5 helemaal wel	/	<u>Werkenmerken:</u> sturingsmogelijkheden, taakeisen (psychisch), sociale relaties en steun op het werk <u>Individuele kenmerken:</u> controlevariabelen (geslacht)	Structural Equation Modeling (SEM)	(+) schaalvariabele: sterkte van de wens kan gemeten worden (-) geen combinatie financieel + niet-financieel (-) men kan geen causale relaties nagaan door SEM	BE
<b>Sejbaek, Nexø &amp; Borg (2012)</b>	- Vragenlijst (2006-2007) - Werkenden in de zorgsector (ouderenzorg) - 45-57 jaar - N = 2.444	Ordinaal: gewenste pensioenleeftijd	/	<u>Werkenmerken:</u> sturingsmogelijkheden, taakeisen (fysiek, psychisch) <u>Individuele kenmerken:</u> complementariteit partner, controlevariabelen (geslacht, leeftijd)	Logit model	(+) gewenste pensioenleeftijd meetbaar (-) geen combinatie financieel + niet-financieel (-) steekproef: slechts 1 sector in 1 land	DK
<b>Kautonen, Hytti, Bögenhold &amp; Heinonen (2012)</b>	- Vragenlijst (2010) - Werkenden (zelfstandigen en kaderleden) - 45-59 jaar - N = 1.262	Ordinaal: gewenste pensioenleeftijd	/	<u>Werkenmerken:</u> jobtevredenheid <u>Individuele kenmerken:</u> gezondheid (subjectief), controlevariabelen (geslacht, leeftijd)	Ordered probit model	(+) gewenste pensioenleeftijd meetbaar (-) geen combinatie financieel + niet-financieel (-) steekproef: enkel kaderleden en zelfstandigen in de steekproef	FI

Tabel 33: Studies die de determinanten van de pensioneringswens nagaan



De gegevens uit de SHARE-database staan enkel te mijner beschikking zolang ik geaffilieerd ben bij de KULeuven. De data zullen uitsluitend voor wetenschappelijke en onderzoeksdoeleinden gebruikt worden. Resultaten mogen publiek gemaakt worden mits volgende vermelding:

*“This paper uses data from SHARE wave 4 release 1.1.1, as of March 28<sup>th</sup> 2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w4.111) or SHARE wave 1 and 2 release 2.6.0, as of November 29<sup>th</sup> 2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w1.260 and 10.6103/SHARE.w2.260) or SHARELIFE release 1, as of November 24<sup>th</sup> 2010 (DOI: 10.6103/SHARE.w3.100). The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through the 5th Framework Programme (project QLK6-CT-2001-00360 in the thematic programme Quality of Life), through the 6th Framework Programme (projects SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE, CIT5-CT-2005-028857, and SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) and through the 7th Framework Programme (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 and SHARE M4, N° 261982). Additional funding from the U.S. National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 and OGHA 04-064) and the German Ministry of Education and Research as well as from various national sources is gratefully acknowledged (see [www.share-project.org](http://www.share-project.org) for a full list of funding institutions).”*