

UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT SOCIALE WETENSCHAPPEN

FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

# Hogere werkbereidheid bij 50+ werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt

Een toepassing van het 'Motivation-Ability-Opportunity' model op de vervroegde  
uittredingskwestie

Dorien Verckist

Masterproef voorgedragen tot het bekomen  
van de graad van:  
Master in de Sociaal Economische Wetenschappen

Promotor: Prof. Dr. Ive Marx  
Medebeoordelaar:  
Prof. Dr. Stijn Baert



UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT SOCIALE WETENSCHAPPEN

FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

# Hogere werkbereidheid bij 50+ werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt

Een toepassing van het 'Motivation-Ability-Opportunity' model op de vervroegde  
uittredingskwestie

Dorien Verckist

Masterproef voorgedragen tot het bekomen  
van de graad van:  
Master in de Sociaal Economische Wetenschappen

Promotor: Prof. Dr. Ive Marx  
Medebeoordelaar:  
Prof. Dr. Stijn Baert

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de SERV-databank 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor', de inhoud van de tekst bindt alleen de auteur.

## Abstract

### Nederlands

In het kader van ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt en recente beleidsdoelstellingen en –initiatieven hieromtrent moet de kloof tussen de feitelijke en wettelijke pensioenleeftijd worden gedicht. Hiervoor moet de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers (ouder dan 50 jaar) toenemen. Terwijl de literatuur zich vooral toelicht op een opsomming van factoren die de uittredingsintentie beïnvloeden, blijkt de arbeidsmarktpositie van deze 50-plussers complexer dan dat. Ze moeten *willen*, maar ook *kunnen* en *mogen* werken. Om deze complexiteit aan de hand van de drie grote kwesties voor te stellen, wordt gesteund op het ‘*Motivation-Ability-Opportunity*’ model van Thøgersen (1994). Door theorieën en concepten te koppelen aan de drie componenten van dit model, kan worden gepeild naar de beslissende factoren in de uittredingsbeslissing van oudere werknemers. De kwantitatieve studie wordt uitgewerkt aan de hand van data van de SERV voor 2007-2010-2013. Uit de resultaten van de kruistabellen en de multinomiale logistische regressies blijkt dat zowel variabelen voor ‘motivatie’, ‘bekwaamheid’ als ‘kans’ een significante rol spelen voor de werkbereidheid van 50-plussers. Aangepast werk zou vooral kunnen bijdragen tot die werkbereidheid bij elementen van ‘motivatie’ en ‘kans’.

### English

*In the context of developments on the Flemish labor market and recent policy objectives and initiatives in this regard, the gap between the effective and statutory retirement age needs to be closed. Therefore the employment rate of older workers (over the age of 50) needs to increase. While the literature primarily discusses a list of factors that influence the retirement intentions, the labor market position of those aged over 50 shows to be more complex than that. They have to be willing to work, but they also have to be able to and allowed to work. To present this complexity based on these three questions, the literature in this paper builds on the ‘Motivation-Ability-Opportunity’ model of Thøgersen (1994). By linking theories and concepts to the three components of this model, deciding factors of the retirement decision can be explored. The quantitative study is elaborated using data from the SERV for 2007-2010-2013. The results from the crosstables and multinomial logistic regressions show that variables for ‘motivation’, ‘ability’ and ‘opportunity’ play a significant role in the willingness to work of older employees. Modified work would mainly contribute to the willingness to work through elements of ‘motivation’ and ‘opportunity’.*

## Voorwoord

De sterke publieke reactie op de wetsvoorstellen tot de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 tot 67 jaar en het contrast met de feitelijke gemiddelde pensioenleeftijd van ongeveer 59 jaar wekten belangstelling bij me op. Wat maakt dat oudere werknemers zo weigerachtig lijken te staan tegenover langer werken? En wat kan er veranderen opdat die werkbereidheid zou toenemen? Aangezien de wetsvoorstellen op tafel liggen ter definitieve goedkeuring, is dit een zeer actueel onderwerp. Bovendien blijkt het dringend te zijn: maar liefst de helft van alle jobs in Vlaanderen kampt met één of meer knelpunten op de Werkbaarheidsmonitor. Daarom leek het me erg interessant en nuttig om me in de pensioenkwestie te verdiepen in de hoop enkele beleidsimplicaties te kunnen formuleren.

Bij de realisatie van deze masterscriptie werd ik bijgestaan door Prof. Dr. Marx. Hem wil ik dan ook erg bedanken voor de vrijheid die hij me gaf bij het uitdenken van mijn ideeën, maar ook en vooral voor zijn nuttige bijstellingen en suggesties. Mijn dank gaat eveneens uit naar mevrouw Ria Bourdeaud'hui en de SERV voor de vlotte samenwerking en voor de toegang tot de waardevolle data van de Werkbaarheidsmonitor. Tot slot bedank ik graag Jeroen Horemans en mijn medestudenten voor hun kritische vragen en feedback tijdens de werkcolleges van de Masterproef SEW.

## Inhoud

Abstract .....	i
Voorwoord.....	ii
Inhoud .....	1
Lijst met tabellen en figuren.....	3
Lijst met afkortingen .....	4
<b>1 Inleiding.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Vervroegd uittredingsgedrag .....</b>	<b>7</b>
2.1 Beknopte achtergrond van het arbeidsmarktbeleid .....	7
2.1.1 Het Pact 2020 .....	7
2.1.2 De werkbaarheidsmonitor .....	8
2.1.3 Het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd .....	8
2.2 Factoren rond vervroegd uittreden.....	9
2.2.1 Factoren op macro-, meso- en microniveau .....	9
2.2.2 Sociale factoren .....	10
<b>3 Het ‘Motivation-Ability-Opportunity’ model .....</b>	<b>10</b>
3.1 Het originele model .....	13
3.2 Toepassing van het MAO-model voor werkbereidheid.....	14
3.2.1 Het gedrag: de werkbereidheid.....	14
3.2.2 Motivatie (‘ <i>motivation</i> ’) .....	15
3.2.3 Bekwaamheid (‘ <i>ability</i> ’) .....	24
3.2.4 Kans (‘ <i>opportunity</i> ’) .....	27
3.3 Het alternatieve model .....	36
<b>4 Hypothesen .....</b>	<b>39</b>
<b>5 Empirisch onderzoek .....</b>	<b>41</b>
5.1 Opzet van het onderzoek.....	41
5.2 Data .....	41
5.3 Variabelen.....	42
5.3.1 Afhankelijke variabele.....	42
5.3.2 Onafhankelijke variabelen.....	44
<b>6 Resultaten .....</b>	<b>50</b>
6.1 Kruistabellen .....	50
6.1.1 Motivatie .....	51

6.1.2	Bekwaamheid .....	55
6.1.3	Kans.....	58
6.2	Multinomiale logistische regressie.....	60
6.2.1	Motivatie .....	62
6.2.2	Bekwaamheid .....	66
6.2.3	Kans.....	68
6.3	Overzicht van de hypothesen.....	71
<b>7</b>	<b>Conclusie .....</b>	<b>72</b>
<b>8</b>	<b>Beperkingen van het onderzoek .....</b>	<b>74</b>
<b>9</b>	<b>Beleidsaanbevelingen.....</b>	<b>74</b>
<b>10</b>	<b>Suggesties voor verder onderzoek .....</b>	<b>75</b>
<b>11</b>	<b>Bijlagen .....</b>	<b>76</b>



## Lijst met tabellen en figuren

Tabel 1: Afhankelijke variabele 'werkbereidheid'	42
Tabel 2: Frequentietabel werkbereidheid (2007-2010-2013)	42
Tabel 3: Kruistabel werkbereidheid volgens leeftijd (in 3 categorieën) (2007-2010-2013)	44
Tabel 4: Onafhankelijke variabelen	45
Tabel 5: Frequentietabel werkbaarheidsindicator 'welbevinden' (2007-2010-2013)	46
Tabel 6: Frequentietabel 'waardering door directe leiding' (2007-2010-2013)	46
Tabel 7: Frequentietabel 'intentie' (2007-2010)	47
Tabel 8: Frequentietabel 'ingewikkeld werk' (2007-2010-2013)	48
Tabel 9: Frequentietabel 'benutte vaardigheden/capaciteiten' (2007-2010-2013)	48
Tabel 10: Frequentietabel 'werkonzekerheid' (2007-2010-2013)	49
Tabel 11: Frequentietabel 'werkbaarheid' (2007-2010-2013)	50
Tabel 12: Kruistabel 'welbevinden' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	51
Tabel 13: Kruistabel 'waardering door leidinggevenden' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	53
Tabel 14: Kruistabel 'intentie' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	54
Tabel 15: Kruistabel 'ingewikkeld werk' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	56
Tabel 16: Kruistabel 'benutte vaardigheden/capaciteiten' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	57
Tabel 17: Kruistabel 'werkonzekerheid' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	58
Tabel 18: Kruistabel 'werkbaarheid' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	59
Tabel 19: Overzicht referentiecategorieën multinomiale logistische regressie	61
Tabel 20: Multinomiale logistische regressie voor de component 'motivatie' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	65
Tabel 21: Multinomiale logistische regressie voor de component 'bekwaamheid' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)	68
Tabel 22: Multinomiale logistische regressie voor de component 'kans' en 'werkbereidheid'	70
Figuur 1: Gedragwetenschappelijk referentiekader (MAO-model)	12
Figuur 2: Motivatie: persoonlijke factoren	19
Figuur 3: Motivatie	24
Figuur 4: Bekwaamheid	27
Figuur 5: Kans	36
Figuur 6: Het volledige model	38
Figuur 7: Hypothesen	40
Figuur 8: Aanvaarding en verwerping van de hypothesen	71

## Lijst met afkortingen

MAO-model	'Motivation-Ability-Opportunity' model
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
POS	'Perceived Organizational Support'
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Steunpunt WSE	Steunpunt Werk en Sociale Economie
VIE-model	Valence-Instrumentality-Expectancy model
WBM	Werkbaarheidsmonitor

## 1 Inleiding

Ten gevolge van de vergrijzing en de ontgroening van de Belgische beroepsbevolking dreigt op onze arbeidsmarkt een nijpend arbeidstekort. Eén van de dringende kwesties is de lage werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers (i.e. tussen 50 jaar en 65 jaar) (Borghgraef et al., 2010), zo ook volgens de OESO (2005). Volgens het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) bedraagt deze werkzaamheidsgraad in 2015 in Vlaanderen slechts 42,9% (Steunpunt WSE, 2015). Uit een paper van Borghgraef et al. (2010) blijkt dat deze lage cijfers vooral te wijten zijn aan de vroege uittredingsbeslissing van 55- tot 64-jarigen. Om de werking van de arbeidsmarkt, alsook de betaalbaarheid van de gezondheidszorg en de pensioenen veilig te stellen, moet deze participatiegraad toenemen (Sels et al., 2008). De lage werkzaamheidsgraad van 50-plussers is een structureel probleem en vraagt dan ook gepaste beleidsmaatregelen (Euwals, 2014).

Vanuit dit besef werd ten eerste in het Pact 2020 een doelstelling opgetekend om tegen 2020 een 50% werkzaamheidsgraad bij de 55-plussers in Vlaanderen te halen en een werkbaarheidsgraad van 50 % (i.e. een maatstaf voor de kwaliteit van het werk) van 60% bij de oudere werknemers (SERV, 2015). Ten tweede is de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd tot 67 jaar een belangrijke verandering in het arbeidsmarktbeleid. Aangezien de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd in België momenteel op 59,6 jaar ligt (Belga, 2015), is de nood om de kloof met de wettelijke leeftijd te dichten nog hoger. Dit lijkt op het eerste gezicht een eenvoudige opgave, maar de problematiek van 50-plussers is complex en vraagt inspanningen van alle sociale partners (SERV, 2014). Hiervoor moet opnieuw een balans gevonden worden tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. 'Oudere arbeid' moet efficiënt en aantrekkelijk blijven voor werkgevers, maar tegelijk moet het ook werkbaar zijn voor de werknemers zelf (Euwals, 2014). In deze paper wordt daarom de vraag gesteld welke factoren hiertoe de grootste obstakels vormen en of aanpassingen in het werk een oplossing kunnen bieden.

Om dit te achterhalen maakt de paper gebruik van het '*Motivation-Ability-Opportunity*' model (MAO-model) van Thøgersen (1994) in een poging om de complexe arbeidsmarktsituatie van Vlaamse werknemers (individuen tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst) van 50 tot 65 jaar te schetsen en de invloed hiervan in te schatten op de werkbereidheid (i.e. de ingeschatte haalbaarheid om te werken tot aan het pensioen). Het MAO-model werd nog niet eerder toegepast op een arbeidsmarktkwestie als vervroegde pensionering. Toch lijkt het zich hiertoe erg goed te lenen. De drievoudige moeilijkheid 'willen, mogen en kunnen' wordt toegelicht door de drie componenten van het model, namelijk 'motivatie', 'kans' en 'bekwaamheid', uit te werken aan de hand van data van de Werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Na de voorstelling van het MAO-model zal worden onderzocht welke factoren bepalen of men tot aan het pensioen kan werken

en hoe aangepast werk een rol kan spelen in het bevorderen van het later uittreden bij 50-plussers. De resultaten uit de kruistabellen en de multinomiale logistische regressies tonen aan dat (bijna) alle variabelen voor de componenten 'motivatie', 'bekwaamheid' en 'kans' de werkbereidheid bij 50-plussers significant beïnvloeden. Wat aangepast werk betreft, zouden vooral factoren van 'motivatie' en 'kans' doorwegen in de beslissing om al dan niet langer aan het werk te blijven.

Het verloop van deze paper gaat als volgt: in hoofdstuk 2 wordt vervroegd uittredingsgedrag uitgelegd vanuit het arbeidsmarktbeleid in België. Hiervoor wordt zeer kort de geschiedenis van dit beleid toegelicht, om vervolgens over te gaan tot meer recente beleidsinitiatieven in het kader van de vervroegde uittredingskwestie. Daarna volgt een beknopte opsomming van factoren die gerelateerd zijn aan de intentie om de arbeidsmarkt te verlaten. Hoofdstuk 3 behandelt het MAO-model van Thøgersen (1994). Om de lezer voldoende in te leiden, wordt eerst het originele model toegelicht. Vervolgens komen de verschillende componenten aan bod, telkens met dezelfde opbouw: eerst wordt de theoretische basis die Thøgersen (1994) gebruikt, uitgelegd. Daarna worden deze theorieën toegepast op werkbereidheid en op uittredingsgedrag door middel van associërende theorieën en begrippen rond het onderwerp van de paper, zoals de '*perceived organizational support*' theorie van Eisenberger et al. (1986) en de pensioenregelingen. Na de uiteenzetting van het volledige model in zijn toepassing voor de vervroegde uittredingskwestie volgt het empirische onderzoek. Hiervoor worden in hoofdstuk 4 de hypothesen opgesteld. Hoofdstuk 5 behandelt de opzet van het onderzoek. Dit houdt een descriptieve analyse door middel van kruistabellen en de schatting van multinomiale regressies in. Hoofdstuk 6 geeft de resultaten. In het laatste deel volgt een conclusie en een discussie (hoofdstuk 7) met enkele beperkingen van het onderzoek en beleidsimplicaties (hoofdstuk 8 en 9).

## 2 Vervroegd uittredingsgedrag

### 2.1 Beknopte achtergrond van het arbeidsmarktbeleid

Vervroegd uittredingsgedrag houdt in dat mensen de arbeidsmarkt verlaten voor de wettelijke pensioenleeftijd bereikt is. De laatste jaren wordt dit als problematisch bestempeld omdat de werking van de arbeidsmarkt en de financiële houdbaarheid van de pensioenen in het gedrang komen (Sels et al., 2008). Euwals (2014) spreekt van een structureel probleem. Dit is echter niet altijd zo geweest. In de jaren 70 en 80 zorgde de combinatie van de economische crisis en de massale toetreding van jongeren (de *baby boom*-cohort) en vrouwen op de arbeidsmarkt voor enorme werkloosheid. België, naast andere landen, was genoodzaakt om het enorme overaanbod aan arbeid te verlichten. Eén van de belangrijkste exit-regelingen die werd opgesteld, was het brugpensioen. Oudere werknemers werden vervroegd op pensioen gestuurd om plaats te maken op de arbeidsmarkt voor jongeren en vrouwen. Ze kregen een vaste werkloosheidsuitkering en een aanvullende vergoeding. De invulling van de vrijgekomen plaatsen op de arbeidsmarkt gebeurde echter ondermaats, waardoor er na verloop van tijd een heuse 'boom' in het aantal uitkeringsgerechtigden plaatsvond (Vandeputte, 1987). Door de combinatie van vergrijzing en ontgroening kwam de sociale zekerheid in de problemen en tot op vandaag is de financiële situatie labiel.

De financieel-economische crisis van 2007-2008 zette de Belgische sociale zekerheid en de arbeidsmarkt nog meer onder druk. Eén van de dringende kwesties is de lage werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers (OESO, 2005). Deze werkzaamheidsgraad ligt in Vlaanderen volgens het Steunpunt Werk en Sociale Economie (2015) op 42,9% in Vlaanderen en op 41,7% in België en wordt voornamelijk veroorzaakt door de vroege uittredingsbeslissing van 55- tot 64-jarigen (Borghgraef et al., 2010). De gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd is 59,6 jaar (Belga, 2015). Om de kloof tussen deze leeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd te dichten, werden acties ondernomen door de sociale partners (zie 2.1.1-2.1.3).

#### 2.1.1 Het Pact 2020

In het Pact van Vilvoorde en opnieuw in het Pact 2020 (het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020) werd op 19/01/2009 door de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen opgetekend dat voor kansengroepen, en dus ook voor de groep 55+, de groei van de globale werkzaamheidsgraad moet verdubbelen tot minstens 1 procentpunt (SERV, 2014; Vlaanderen In Actie, 2015). Op deze manier moet de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 50% voor de 55-plussers worden gehaald (Vlaanderen In Actie, 2015). Met datzelfde pact wordt getracht een

werkklimaat te scheppen dat langer werken stimuleert door kwalitatief beter werk aan te bieden. Door middel van een werkbaarheidsgraad zal die kwaliteit worden bewaakt. Het doel tegen 2020 is een werkbaarheidsgraad van 60% voor werknemers en zo dicht mogelijk bij 55% voor zelfstandigen. De objectieve meting hiervan werd toegekend aan de Stichting Innovatie en Arbeid, die hiervoor een instrument ontwierp, namelijk de Werkbaarheidsmonitor (WBM). Tussen 2004 en 2013 steeg de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52,3% tot 54,6% en voor zelfstandige ondernemers van 47,7% in 2007 naar 51,4% in 2013. (SERV, 2014).

### 2.1.2 De werkbaarheidsmonitor

De WBM meet vier kwalitatieve factoren: psychische vermoeidheid of werkstress, leermogelijkheden, de werk-privé balans en het welbevinden in werk (motivatie). Werkbaar werk houdt dus in “[...] dat je door het werk wordt gemotiveerd en kansen krijgt om bij te leren. Het betekent ook dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.” (SERV, 2014, p. 6). Om de kwaliteit van het werk te verbeteren zijn er zes sleutels: de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico’s beperken), de werkdruk (lager werktempo, minder strikte tijdslijmieten, ...), de autonomie in het werk (een eigen planning kunnen opmaken en zelf de organisatie van taken in handen hebben), afwisseling, de emotionele belasting en de steun van de directe leiding. Deze sleutels worden ook de risicofactoren genoemd, aangezien ze bepalend zijn voor de werkbaarheid van de arbeidssituatie. Het zijn zogezegde achterliggende determinanten die bepaalde jobkenmerken weerspiegelen (SERV, 2014).

### 2.1.3 Het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd

Bijkomend bij de initiatieven rond het Pact 2020 en de Werkbaarheidsmonitor wordt de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk verhoogd tot 67 jaar in 2030. Zo werd voorgesteld door de regering Michel I. Ook voor het voormalige brugpensioen, nu het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (FOD WASO, 2015), werden nieuwe regels opgesteld. Kort samengevat worden de vereiste loopbaanvoorwaarden (geleidelijk) verhoogd tot een arbeidsloopbaan van 40 jaar voor een werknemer van 62 jaar, i.e. de normale toegangsleeftijd. De vereiste pensioenleeftijd zal stijgen van 56 naar 58 jaar in 2015 en tot 60 jaar in 2017 (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2015).

De regering spoort werknemers dus aan om langer aan het werk te blijven, onder andere door de leeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de wettelijke minimumleeftijd voor pensionering te verhogen. Toch blijkt het voor (oudere) werknemers niet eenvoudig en soms zelfs onhaalbaar om hun job uit te oefenen tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. In de literatuur zijn

verscheidene studies te vinden die de drijfveren achter een vervroegde uittredingsbeslissing onderzoeken. Vaak zijn er meerdere factoren die de werkbaarheid voor ouderen gelijktijdig in het gedrang brengen. Hieronder worden de voornaamste besproken.

## 2.2 Factoren rond vervroegd uittreden

De literatuur omtrent factoren die de uittredingsintentie of de beslissing om langer aan het werk te blijven beïnvloeden, is erg omvangrijk. Auteurs zoals Quinn (1977), Bazzoli (1985), Hanisch en Hulin (1990) en Siegrist et al. (2007) zijn maar enkelen van de vele die de uittredingsbeslissing onderzochten op uiteenlopende manieren, zoals op basis van enquêtes, empirische studies, interviews, etc. Het heeft geen zin om deze argumentatie in extenso te herhalen, maar voor een goed begrip van de variëteit van de onderzochte variabelen volgt hier een beknopte opsomming.

### 2.2.1 Factoren op macro-, meso- en microniveau

De elementen die invloed hebben op de kans op vervroegd uittreden kunnen worden ingedeeld volgens drie niveaus: het macro-, het meso- en het microniveau (Vanderleyden & Schoenmaeckers, 2009). Het hoogste niveau is het institutioneel niveau met de wettelijke omkadering. Beleidsmatig kunnen uittredingsbeslissingen worden gestuurd aan de hand van *'active ageing policies'* (Walker, 2005). Dit is beleid dat gezond en actief ouder worden moet ondersteunen, waardoor mensen zo lang mogelijk hun eigen leven kunnen leiden en kunnen bijdragen tot de economie en de samenleving (EC, 2015). De generositeit en de flexibiliteit van het sociale zekerheidssysteem spelen volgens Fischer en Sousa-Poza (2006) de grootste rol in de sturing van de uittredingsbeslissing. Ook onder andere Gruber en Wise (1999) en Conde-Ruiz en Galasso (2003) bevestigen de rol van sociale zekerheidsprogramma's.

Op het mesoniveau beschouwt men de actoren en de omstandigheden van de arbeidsmarkt zelf. Op dit niveau blijkt dat de arbeidsmarktpositie en de beslissing tot uittreden van (oudere) werknemers enerzijds worden beïnvloed door de vraagzijde van de arbeidsmarkt (het gedrag van de werkgever, de jobkenmerken en de organisatie) en anderzijds door de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (het gedrag van de werknemer, namelijk zich aanbieden op de arbeidsmarkt) (van Dalen, et al., 2007). Ook de sleutels van de WBM passen hier. Wat de vraagzijde betreft onderscheiden Adams et al. (2002) en Blekesaume en Solem (2005) op het organisatorische niveau een hoge fysieke belasting bij het uitoefenen van de job, een lage autonomie en een lage betrokkenheid tot de organisatie als belangrijkste redenen om vervroegd uit te treden.

Het laagste niveau, het microniveau, bekijkt individuele en demografische elementen. Volgens Vermeiren & Mortelmans (2008) blijken vooral gezondheid en inkomen goede voorspellers van de vervroegde uittredingsbeslissing. Het gaat hier om een negatief verband. Geslacht en leeftijd hebben een minder eenduidig verband met de vervroegde uittredingsbeslissing (zie onder andere Adams et al., 2002; Desmette et al., 2005; Schultz & Taylor, 2001). Volgens Van Looy et al. (2014) hebben vrouwen meer kans op vervroegde uittreding. Ook werktevredenheid en gepercipieerd lidmaatschap tot een organisatie zijn belangrijke verklaringen om een job verder te zetten (zie onder andere Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Billingsley & Cross, 1992; Loi et al., 2006).

### 2.2.2 Sociale factoren

Sociale factoren kunnen moeilijker worden onderverdeeld in één van bovenstaande niveaus. Nochtans zijn ze zeker het vermelden waard, aangezien elementen zoals het sociale beeld van ouder worden (Desmette & Gaillard, 2008) en opvattingen omtrent de productiviteit en prestaties van oudere werknemers (van Dalen et al., 2007), meespelen in de beslissing om vervroegd uit te treden. Aan 'ouder zijn' zijn immers stereotypen verbonden (Desmette & Gaillard, 2008). Daarnaast zijn oudere werknemers soms onderhevig aan een 'vervroegde uittredingscultuur' (van Solinge & Henkens, 2011). Sectie 3.2.2.2 behandelt deze tweevoudige problematiek.

Kortom, heel wat oorzaken kunnen aan de basis liggen van de vervroegde uittreding. Uit voorgaande opsomming wordt al duidelijk dat de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers complex is en onder invloed staat van heel wat risicofactoren.

In wat volgt, wordt de arbeidsmarktpositie van 50-plussers uitgebreid toegelicht. Dit gebeurt aan de hand van het '*Motivation-Ability-Opportunity*' model (Thøgersen, 1994), waarbij verschillende theorieën en concepten gerelateerd aan de drie componenten aan bod komen. Als inleiding op dit hoofdstuk wordt onder '3. Het '*Motivation-Ability-Opportunity*' model' eerst de motivatie tot het gebruik van dit model toegelicht. Om het MAO-model in een breder kader te kunnen plaatsen, worden vervolgens soortgelijke modellen besproken.

## 3 Het '*Motivation-Ability-Opportunity*' model

De problematiek omtrent de mogelijkheid en dus ook de bereidheid tot werken aan de pensioenleeftijd<sup>1</sup> kan in een drievoudig vraagstuk worden uitgedrukt. Ten eerste moeten 50-plussers *willen* werken onder bepaalde omstandigheden op de werkvloer en onder invloed van persoonlijke

---

<sup>1</sup> Zie 3.2.1 voor een motivatie van deze gelijkstelling.



verwachtingen en attitudes ten opzichte van werk. Ten tweede moeten ouderen *kunnen* werken. Een slechte gezondheid (Munk, 2003; Blekesaume & Solem, 2005) en verouderde kennis (Remery et al., 2001) zijn mogelijke drijfveren om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. Ten derde is het nodig dat ouderen op de arbeidsmarkt de *kans krijgen* om te *mogen* werken. Het gebrek aan begeleidende omstandigheden en de te hoge concurrentie op de arbeidsmarkt belemmeren 50-plussers om door te werken tot aan de pensioenleeftijd (Martens et al., 2004). Daarnaast beïnvloeden allerlei situationele elementen of langer werken aantrekkelijk wordt bevonden. Deze drie aspecten zijn terug te vinden in het 'Motivation – Ability – Opportunity' model (MAO-model) van Thøgersen (1994). Het model van Thøgersen werd, voor zover geweten, nooit eerder toegepast op de vervroegde uittredingskwestie, hoewel het model zich hiertoe leent. Het MAO-model is immers een model van het "single object/multiple behaviours type" (Thøgersen, 1994, p. 147), waardoor het gebruikt kan worden als kader om de theoretische achtergrond rond werkbereidheid uit te leggen. De mogelijkheid en de bereidheid om te werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd omvatten immers één eindpunt ("single object"): het effectief langer aan het werk blijven. Dit is tevens het streefdoel van beleidsmakers. De complexiteit van werkbereidheid wordt omvat in de term 'meerdere gedragingen' ("multiple behaviours"). Werknemers beoordelen hun situatie op de arbeidsmarkt afhankelijk van verschillende (objectieve en subjectieve) factoren en van hieruit schatten ze de haalbaarheid van het lang doorwerken in. Dit leidt tot een zekere heterogeniteit, die ook terug te vinden is in het gedrag van 50-plussers op de arbeidsmarkt.

Soortgelijke modellen zijn het model van Triandis (1977) rond interpersoonlijk gedrag en het Triade model van Poiesz (1989). Het eerste, het model van Triandis, steunt op het model rond de 'theory of reasoned action' van Fishbein & Ajzen (1975). Kort uitgelegd stelt deze theorie dat gedrag wordt voorafgegaan door de intentie om dit gedrag uit te voeren. Deze intentie werd gevormd door een persoonlijke component, ontstaan uit waarden en overtuigingen, en een subjectieve component, de sociale normen. Triandis' (1977) model integreert als toevoeging op Fishbein & Ajzen (1975) twee bijkomende factoren: de 'gewoonte' en 'faciliterende omstandigheden'. De factor 'gewoonte' beïnvloedt het gedrag rechtstreeks, terwijl de omstandigheden zowel rechtstreeks als via de intentie een effect hebben op het gedrag. Het tweede model, het Triade model, steunt op de driedeling "motivatie – capaciteit – gelegenheid" en werd opgesteld om de verwerking van reclameboodschappen te verklaren (Poiesz, 1989). Het model wordt visueel voorgesteld door een tetraëder (i.e. een piramide met een driehoekig grondvlak) en impliceert geen richting van mogelijke verbanden.

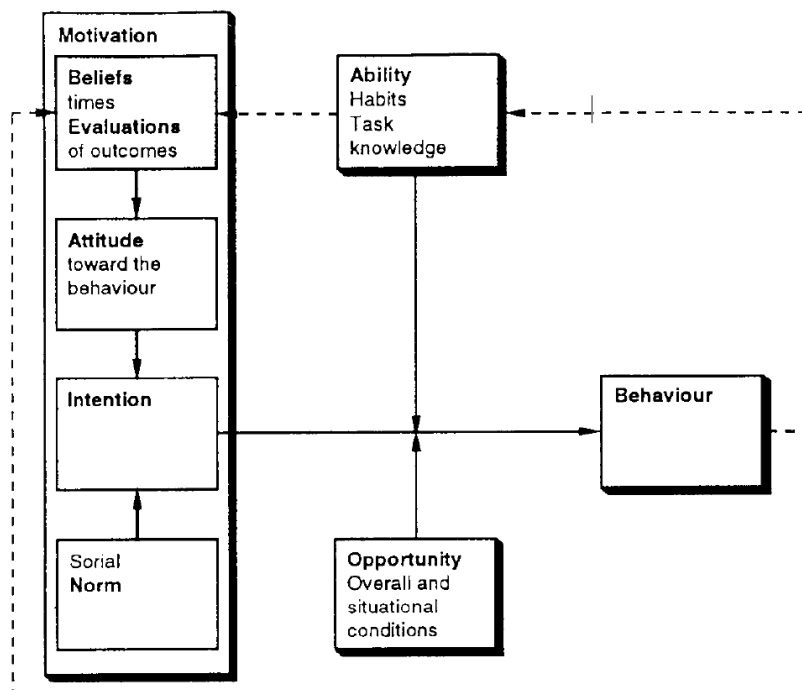
Het MAO-model van Thøgersen is een combinatie van het Triandis model en het Triade model van Poiesz (1989). Enerzijds bevat het factoren van het Triade model, zoals de persoonlijke en sociale

invloeden in de totstandkoming van intenties die vervolgens leiden tot gedrag. Anderzijds bevat het MAO-model dezelfde drie componenten als het model van Poiesz en vond het ook zijn oorsprong in de theorie rond consumentengedrag. Concreet dient het oorspronkelijk als model voor recyclagegedrag.

Thøgersen (1994) integreert de drie componenten van Poiesz (motivatie – capaciteit – gelegenheid) in het model van Triandis, werkt ze verder uit en stelt de verbanden eerder stapsgewijs voor. Vanuit het model van Triandis (1977) worden ook gewoonte en faciliterende omstandigheden in het ‘*Motivation – Ability – Opportunity*’ model opgenomen, maar dit telkens onder een bredere noemer. Gewoonte wordt onder ‘*ability*’ geplaatst en wordt aangevuld met taakkennis. De faciliterende omstandigheden worden uitgebreid tot ‘*opportunities*’ en betreffen ruimere algemene en situationele omstandigheden. Een laatste belangrijke meerwaarde van het MAO-model zit vervat in de verbanden. Intenties, gevormd door motivationele factoren, kunnen omgezet worden in gedrag, op voorwaarde dat zowel de factoren van ‘*ability*’ als van ‘*opportunities*’ dit mogelijk maken. Kortom, het gaat om een voorwaardelijk verband tussen intentie en gedrag, afhankelijk van de componenten ‘*ability*’ en ‘*opportunities*’ (Sarver, 1983; Triandis, 1977,1980; van Raaij, 1988).

Onderstaande figuur (figuur 1) geeft het model weer zoals bedoeld door de auteur.

Figuur 1: Gedragswetenschappelijk referentiekader (MAO-model)



Bron: Thøgersen (1994)

In het volgende deel (3.1) wordt het originele model van Thøgersen (1994) beschreven. Daarna komt de invulling van de elementen van het originele model voor de werkbereidheidskwestie aan bod (zie 3.2). Hiervoor wordt eerst teruggerepen naar de originele invulling van *'motivation'*, *'ability'* en *'opportunity'*, om daarna de tegenhanger uit de theorie rond vervroegd uittreden toe te lichten. In 3.2 zal het model dus toegepast en uitgebreid besproken worden wat betreft werkbereidheid bij 50-plussers. De term *'werkbereidheid'* wordt ook verklaard in 3.2.1. Voor elke component wordt er teruggekoppeld naar achterliggende economische en sociologische theorieën. Kortom, elk van de drie determinanten krijgt een tegenhanger binnen het domein van werkbereidheid bij oudere werknemers, alsook de onderliggende factoren zoals *'overtuigingen en evaluaties van resultaten'*. Enkel *'gewoontes'* wordt niet overgenomen in het alternatieve model. De motivatie hiertoe wordt in 3.2.3 gegeven. Tot slot volgen een aantal algemene conclusies aan de hand van de voorstelling van het volledige model (zie 3.3). Hiervoor wordt de drievoudige kwestie (*willen, kunnen en mogen werken*) waar 50-plussers mee kampen op de arbeidsmarkt herhaald.

### 3.1 Het originele model

Thøgersen streeft er naar om consumentengedrag te verklaren aan de hand van een breed gedragswetenschappelijk referentiekader (zie figuur 1). Dat consumentengedrag betreft het recyclagegedrag van consumenten in Denemarken (de afhankelijke variabele in het model), waarbij hij het gedragsproces met de verschillende elementen voor het effectieve recycleren uitgebreid bespreekt. De auteur benadrukt dat consumentengedrag (recyclagegedrag) meer dan enkel de aankoop (het recycleren zelf) betreft. Kortom, het gaat om een proces, een cyclus, waarbij verschillende factoren het uiteindelijke gedrag bepalen. Het (recyclage)gedrag heeft drie grote determinanten: (i) *'motivation'*, hier vertaald als motivatie; (ii) *'ability'*, het kunnen, de bekwaamheid en (iii) *'opportunities'* (kansen of mogelijkheden).

Voor *'motivatie'* gebruikt Thøgersen (1994) de interpretatie van Fishbein en Ajzen (1975): de motivatie om één van de mogelijke opties te kiezen komt voort uit waarden, overtuigingen over uitkomsten, opvattingen en sociale normen. De belangrijkste factor, die bepaalt of men vanuit verschillende motivaties overgaat naar concreet gedrag, is de intentie hiertoe (Ajzen, 1988). De tweede factor, *'bekwaamheid'*, bepaalt het succes van het gedrag. Anders gezegd, wanneer een individu gemotiveerd is om over te gaan tot een bepaald gedrag, bepalen zijn of haar competenties of dit gedrag effectief kan worden uitgevoerd (Pieters, 1991). De operationele variabelen die gekozen zijn om bekwaamheid uit te drukken, zijn taakkennis (Verhallen & Pieters, 1984) en gewoonte (Bagozzi, 1982). Het succes van gedrag hangt daarnaast af van de kansen of de mogelijkheden die zich voordoen (Ajzen, 1985;

Ajzen, 1988; Sarver, 1983). Dat element wordt geconceptualiseerd aan de hand van een subjectief en een objectief fenomeen. Het eerste bevat een begrip van Ajzen, namelijk '*perceived control*'. Dit houdt in dat menselijk gedrag sterk wordt beïnvloed door het vertrouwen dat mensen hebben in hun vermogen om een taak uit te voeren (Ajzen, 1988). Het objectieve aspect verwijst bijvoorbeeld naar situationele variabelen (Belk, 1975), faciliterende omstandigheden (Triandis, 1979) en de "structuur van beschikbare alternatieven" (Dholakia et al., 1983).

De pijlen in figuur 1 geven de verbanden tussen de verschillende factoren weer. Zoals voorgesteld blijkt dat overtuigingen over of evaluaties van een activiteit kunnen veranderen naarmate men meer ervaringen opdoet met betrekking tot de activiteit. De gepercipieerde kosten of baten kunnen bijvoorbeeld worden bijgesteld na één of meerdere ervaringen, wat de rechtstreekse pijl tussen gedrag en overtuigingen voorstelt. Het onrechtstreekse verband tussen gedrag en overtuigingen loopt via bekwaamheid; na verloop van tijd zorgt het leerproces ervoor dat de taak eenvoudiger wordt (Thøgersen, 1994).

## 3.2 Toepassing van het MAO-model voor werkbereidheid

### 3.2.1 Het gedrag: de werkbereidheid

De afhankelijke variabele in deze paper is de werkbereidheid bij werknemers van 50 jaar of ouder (in plaats van het vermijden of uitvoeren van recyclagegedrag). Deze werkbereidheid wordt gepeild aan de hand van de enquête rond de Werkbaarheidsmonitor (2004-2007-2010-2013) van de SERV. Hierbij wordt gesteund op de assumptie dat een positief antwoord op de vraag "Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen?" impliceert dat de oudere werknemer ook effectief tot aan die leeftijd zal werken. Dit is onder de voorwaarde dat de persoonlijke en structurele omstandigheden dit mogelijk maken.

Onderzoek bevestigt dat de inschatting die iemand maakt over de mate waarin hij of zij een job naar behoren kan blijven uitoefenen een goede indicator is voor vervroegde pensionering (Avey et al., 2009; Burnay, 2009; Carraher & Buckley, 2008; Murrells et al., 2008). Met andere woorden, de ingeschatte mogelijkheid om langer te werken wordt verondersteld te worden omgezet in de effectieve bereidheid tot langer werken (de intentie). Zolang persoonlijke en structurele factoren dit niet belemmeren, vertaalt de intentie zich in het zich daadwerkelijk langer aanbieden op de arbeidsmarkt. Doorheen de paper wordt het begrip 'werkbereidheid' daarom vaak als synoniem gebruikt voor de ingeschatte mogelijkheid om te werken tot aan het pensioen, aangezien het ene uit het andere volgt. De relatie wordt doorheen de paper verder verduidelijkt.

Net als recyclagegedrag is werkbereidheid een instrumentele variabele. Werken op zich is geen doel, maar bijvoorbeeld wel het vergaren van financiële middelen, zelfontplooiing en respect, sociale contacten, zich nuttig kunnen voelen, etc. Hieruit volgt dat individuen op basis van persoonlijke motieven, overtuigingen omtrent de effectiviteit van de activiteiten en de “gedragskost”, voor een bepaald gedrag kiezen (Verhallen & Pieters, 1984) (zie ook ‘verwachtingstheorie’ bij 3.2.2.1).

Of 50-plussers de bereidheid vormen om langer actief te zijn op de arbeidsmarkt, is afhankelijk van drie factoren: i) de motivatie om te werken, die afhankelijk is van individuele attitudes en sociale normen; ii) de bekwaamheid die de werknemers hebben om hun job uit te blijven oefenen, waarbij sommige vaardigheden mogelijk achteruitgaan met de leeftijd; iii) omstandigheden die faciliterend of belemmerend werken, zoals de wettelijke omkadering.

### 3.2.2 Motivatie (*‘motivation’*)

In het model van Thøgersen dient de “theorie van gerationaliseerde actie” van Fishbein en Ajzen (1975) als basis om motivatie te verklaren. De vorming van intenties gebeurt in verschillende fasen. Eerst moet een bepaalde motivatie tot stand komen, die wordt beïnvloed door persoonlijke elementen en sociale normen. Anders gesteld, een individu vormt zijn motivatie door het subjectieve wegen van persoonlijke attitudes en sociale normen. Doordat die motivaties concreet worden, kunnen intenties worden gevormd. Dit is de tweede stap. Als laatste worden intenties omgezet in overeenkomstig gedrag door tot een rationele beslissing over te gaan. Zodus, persoonlijke en sociale invloeden bepalen het ontstaan van motivaties, die via de vorming van concrete intenties kunnen worden omgezet in de rationele beslissing om over te gaan tot overeenkomstig gedrag (Ajzen, 1988).

#### 3.2.2.1 *Individuele factoren*

Bij oudere werknemers zijn de twee elementen die motivaties vormgeven ook duidelijk aanwezig. De intentie om de effectieve pensioenleeftijd op te schuiven komt immers enerzijds voort uit individuele factoren en anderzijds uit sociale normen. Wat dat eerste betreft, vormt een individu een bepaalde houding ten opzichte van langer werken op basis van evaluaties van overtuigingen omtrent de uitkomst van dat gedrag. Die uitkomst kan, net als bij de houding ten opzichte van recyclagegedrag, positief of negatief zijn, bijvoorbeeld: “door te werken voel ik me nuttig en geapprecieerd” of “werken op latere leeftijd leidt tot een slechte gezondheid”. Ook kan de intentie individueel zijn (“ik besteed liever tijd aan mijn familie”) of gemeenschappelijk, zoals “door langer te werken ondersteun ik de sociale zekerheid”, economisch (“ik compenseer de kosten die ik voor mijn werkgever creëer door langer te werken”) of niet-economisch (“ik voel me goed op het werk”). Kortom, werknemers

evalueren op subjectieve wijze de kosten en baten van werken, waarbij ze steunen op persoonlijke attitudes en waarden tegenover werken en verwachtingen verbonden aan hun job. In navolging van Ajzen (1988) bepalen deze in welke iemand gemotiveerd is om te werken.

De persoonlijke en sociale elementen kunnen theoretisch worden gekoppeld aan respectievelijk de 'expectancy theory' (de verwachtingstheorie) (Vroom, 1964) en de literatuur rond werkattitudes.

#### De verwachtingstheorie

De verwachtingstheorie gaat zeer ver terug in de tijd. Reeds in de jaren '30 legden Tolman (1932) en Lewin (1938) de fundamenten van deze theorie. Volgens Reinharth & Wahba (1975) is de idee rond de theorie afkomstig van het oude Griekse principe van hedonisme: gedrag is gericht op plezier en probeert pijn zoveel mogelijk te vermijden. Sinds de jaren '30 is de theorie niet onbesproken gebleven. De literatuur omtrent de verwachtingstheorie is zeer ruim en bevat bovendien heel wat voor- en tegenstanders.

De toepassing van de theorie op werkmotivatie werd voor het eerst door Vroom in 1964 beschreven. Volgens hem is motivatie de kracht die iemand aanzet om een bepaald gedrag uit te voeren, bepaald door (de waarde van) de eerste- en tweedegraads resultaten. Het gaat dus niet puur om de uitkomst van het gedrag, maar ook om de instrumentele waarde van de uitkomst (Vroom, 1964). Werken bevat deze instrumentaliteit ook (zie ook 3.2.1). Werken kan zowel directe als indirecte resultaten opleveren, die elk in verschillende mate worden gewaardeerd. Zo kan een bepaalde rol aannemen op het werk indirect leiden tot erkenning of promotie. In welke mate deze erkenning als aantrekkelijk en gewenst wordt beschouwd, hangt van het individu af. Elke werknemers heeft immers andere voorkeuren en intenties, waardoor het engagement op de werkvloer kan verschillen. Daarnaast maakt men keuzes om zich op een bepaalde wijze in te spannen (Vroom, 1964).

Er wordt naar de verwachtingstheorie ook verwezen als het 'VIE-model' (*Valence – Instrumentality – Expectancy model*) (Van Eerde & Thierry, 1996). 'Valentie' staat in de definitie van Vroom (1964) voor "alle mogelijke affectieve oriëntaties tegenover resultaten en wordt geïnterpreteerd als het belang, de aantrekkelijkheid, wenselijkheid of verwachte tevredenheid met resultaten" (Van Eerde & Thierry, 1996, p. 576). De instrumentaliteit omvat het verband tussen het ene en het andere resultaat, maar ook de kans om een resultaat te bekomen. Hierbij zijn steeds verschillende resultaten mogelijk. De verwachting is een soort subjectieve kans op gedrag of inzet, die leidt tot een resultaat of een prestatie (Vroom, 1964).

Andere auteurs bouwden op deze theorie verder, vaak vanuit de kritiek dat Vroom zijn definiëring niet specifiek genoeg is en dat het zijn model aan validiteit ontbreekt (Van Eerde & Thierry, 1996). Later kwamen er toepassingen voor diverse onderwerpen, zoals leiderschap (House, 1971), gedrag binnen

een organisatie (Naylor et al., 1980), ontslag (Summers & Hendrix, 1991), productiviteitsverlies bij werken in groepsverband (Shepperd, 1993), etc. Ook werkmotivatie werd aan de hand van het VIE-model bestudeerd. Rond dit concept en de manier waarop dit moet worden gemeten, bestaat er onenigheid in de literatuur (Van Eerde & Thierry, 1996). Vroom (1964) zelf spreekt van 'krachten', die allemaal een richting en een grootte hebben en die uiteindelijk tot gedrag leiden. Van Eerde & Thierry (1966) schrijven dat deze 'kracht' een metafoor is voor inspanning, intentie, prestatie of engagement, preferentie, aantrekkelijkheid, keuze, ...

Zodus, uit het VIE-model wordt overgenomen dat individuen een bepaalde subjectieve houding ten opzichte van werken kunnen innemen op basis van zowel directe als indirecte verwachte resultaten. Deze houding kan als werktevredenheid worden gezien. Dit is een emotionele staat die voortkomt uit de evaluatie of inschatting van de werkervaring (Locke, 1976) of een psychologische staat die wordt voorgesteld door cognitieve en affectieve indicatoren (Brief & Weiss, 2002).

#### Werkattitudes

Die werktevredenheid is afhankelijk van persoonlijke werkattitudes. Volgens een survey van Newman (1975) hangen deze attitudes af van zowel persoonlijke als van organisatorische kenmerken. Gezien de originele invulling van de interne factoren van motivatie, zijn enkel de persoonlijke kenmerken hier relevant. Het blijkt dat persoonlijke werkattitudes bevorderend zijn voor de productiviteit (Harrison et al., 2006). Immers, deze attitudes zouden een effect op het engagement in de sociale rol op het werk (Chen & Bargh, 1999). Bovendien stellen verschillende auteurs dat de werkattitude sterk overlapt met de organisatorische betrokkenheid (zie onder andere Harrison et al., 2006; Hulin, 1991; Judge et al., 2001; Meyer en Allen, 1991; Riketta, 2002).

Eén van de persoonlijke kenmerken die Newman (1975) beschrijft, is leeftijd: er zou een verband bestaan tussen leeftijd en werktevredenheid. Rhodes (1983) vindt bijvoorbeeld op basis van een kwalitatieve review van zo'n 60 studies dat leeftijd positief samenhangt met werktevredenheid, de betrokkenheid bij het werk, motivatie voor het werk en de affectieve betrokkenheid. Ng & Feldman (2010) trachten deze analyse te verbeteren, onder andere door meer recente bevindingen omtrent het verband tussen leeftijd en attitude op te nemen in het onderzoek en door een betere theoretische omkadering te voorzien. Hiervoor baseren ze zich op de 'socio-emotionele selectiviteitstheorie' van Carstensen (1991).

Deze theorie beschrijft het verband tussen leeftijd en attitude. Naarmate men ouder wordt, zullen mensen op strategische wijze hun tijd en energie op een andere manier verdelen tussen de verschillende activiteiten. Deze activiteiten kunnen worden ingedeeld onder twee hoofddoelen: kennisverwerving en emotionele regulering. Onder kennisverwerving verstaat Carstensen (1991)

gedragingen die gericht zijn op het leren van nieuwe of veranderende elementen uit de omgeving, het verwerken van die informatie, om ten slotte die informatie te gebruiken voor prestaties op het werk en de verdere loopbaanontwikkeling. Emotionele regulering is gericht op betekenis in het leven vinden, intimiteit met anderen, en het gevoel ontwikkelen dat men thuishoort in de samenleving (Carstensen, 1991). Het verband met leeftijd bestaat er in dat jonge volwassenen vooral kennisverwerving zullen nastreven, terwijl oudere volwassenen de emotionele regulering laten primeren. Zelfs wanneer jonge volwassenen sociale activiteiten ondernemen is dat meestal gericht op het verwerven van waardevolle informatie die nuttig is voor hun carrière. Ouderen zijn reeds zo ervaren dat bijkomende informatie minder belangrijk wordt. Zij halen meer plezier uit sociale activiteiten. De reden voor deze tweedeling in hoofddoelen is het bewuste en onbewuste besef van tijd (Carstensen, 1991). Naarmate men ouder wordt, vernauwt de tijdshorizon van individuen en nemen de mogelijkheden om doelen na te streven af (Cate & John, 2007; Lewin, 1939).

Uit de meta-analyse van Ng en Feldman (2010) blijkt inderdaad een verband te bestaan tussen chronologische leeftijd en attitudes ten opzichte van werktaken, collega's en leidinggevenden. Door steeds hun sociale en emotionele baten te maximaliseren en hun kosten te minimaliseren, hebben oudere werknemers immers meer kans om terecht te komen in een job waar ze zich goed voelen (Carstensen, 1992) en een job die beter bij hun persoonlijkheid past (White & Spector, 1987). Bovendien blijkt dat oudere werknemers meer aandacht schenken aan positieve stimuli op het werk dan hun jongere collega's en dat ze zich positieve informatie beter herinneren dan negatieve (Levine & Bluck, 1997). Kortom, Ng en Feldman (2010) vinden bewijs voor de positieve samenhang tussen leeftijd en tevredenheid met het werk, intrinsieke werkmotivatie, de betrokkenheid bij het werk, ...

#### Besluit voor de persoonlijke factoren

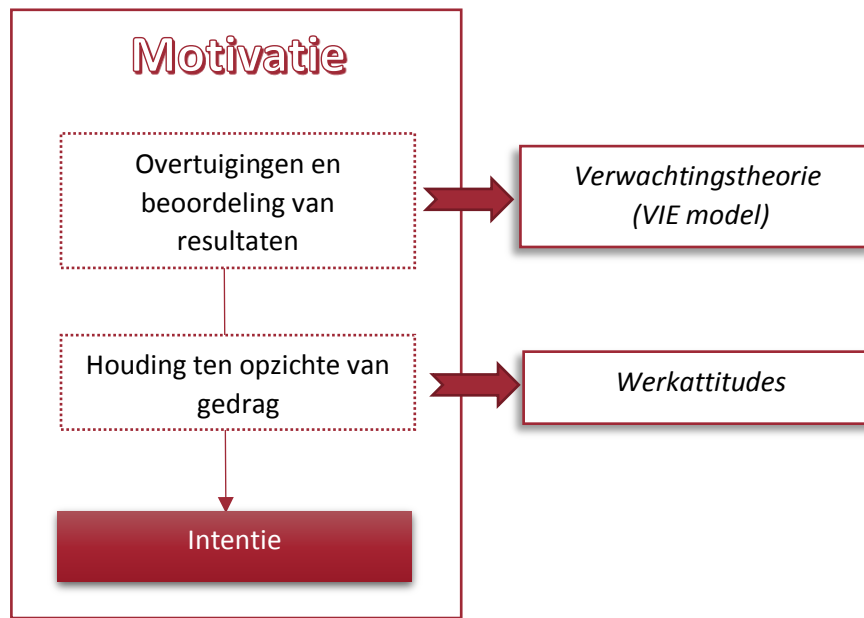
Uit het voorgaande blijkt dat oudere werknemers bepaalde directe en indirecte resultaten nastreven op de werkvloer. Op basis van het subjectief wegen van de aantrekkelijkheid, wenselijkheid en verwachte tevredenheid met de resultaten wordt de werktevredenheid gevormd. Dit blijkt uit het VIE-model van Vroom (1964). De mate van werktevredenheid bepaalt de inzet van werknemers op de werkvloer. Volgens de literatuur rond werkatitudes blijken persoonlijke werkatitudes immers een positief effect uit te oefenen op de productiviteit (Harrison et al., 2006) en de organisatorische betrokkenheid (zie onder andere Harrison et al., 2006; Hulin, 1991; Judge et al., 2001; Meyer en Allen, 1991; Riketta, 2002).

Voor 50-plussers kan men, in het kader van de socio-emotionele selectietheorie van Carstensen (1991), verwachten dat ze vooral attitudes rond emotionele regulering zullen nastreven. Sociale en emotionele noden primeren op materiële. Hun motivatie wordt dus vooral intrinsiek gevormd (Ebner et al., 2006; Freund, 2006; Kanfer & Ackerman, 2004). Onderzoek van Ng en Feldman (2010) toont aan



dat onder andere de tevredenheid met en betrokkenheid bij het werk toenemen met de leeftijd. Bij wijze van besluit stelt figuur 2 het vereenvoudigd intern proces voor waarbij oudere werknemers op basis van (de waardering van) verwachte resultaten en persoonlijke (werk)attitudes de intentie vormen om te werken.

Figuur 2: Motivatie: persoonlijke factoren



Bron: Eigen variant op het gedragswetenschappelijk referentiekader (MAO-model) van Thøgersen (1994)

### 3.2.2.2 Sociale normen

Ook sociale normen bepalen de vorming van intenties die vooraf gaan aan gedrag. Zo speelt volgens de theorie van gerationaliseerde actie (Fishbein & Ajzen, 1975), waarop Thøgersen (1994) steunt in het originele model, de mening van relevante referentiepersonen een rol. In welke mate die mening een rol speelt, is afhankelijk van het gewicht dat aan de mening en normen van die bepaalde personen wordt gegeven. Op de arbeidsmarkt van ouderen zijn de voornaamste referentiepersonen de collega's en de werkgever. Zij bepalen de psychosociale omstandigheden waarin ouderen moeten werken (Munk, 2003).

#### 'Perceived Organizational Support' (POS)

De motivatie van (oudere) werknemers is afhankelijk van het gevoel van waardering in hun bijdrage op het werk en van het gevoel dat de organisatie begaan is met hun welzijn. In de literatuur wordt dit de 'perceived organizational support' (POS) genoemd (Eisenberger et al., 1986; Shore & Shore, 1995). Een gunstige POS zou leiden tot meer tevredenheid met het werk, een goed humeur, meer betrokkenheid,

betere prestaties en – het interessantste voor deze paper – verminderd uittredingsgedrag (Arshadi, 2011; Perryer et al., 2010; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Volgens de sociale uitwisselingstheorie (Blau, 1964) steunt de relatie tussen werknemers en werkgevers op reciprociteit (Gouldner, 1960). Een goede behandeling van de ene zijde moet worden beantwoord met een goede behandeling van de andere zijde (Eder & Eisenberger, 2008). Op de werkvloer ontstaat er zo een ruil tussen inzet en trouw enerzijds en tastbare voordelen en sociale beloningen anderzijds (zie onder andere Cropanzano & Mitchell, 2005). Die sociale beloningen zijn respect, erkenning, toegang tot informatie, hulp bij het uitvoeren van een taak, etc. (zie George et al., 1993) Werkgevers zullen trachten in te schatten hoe bereid de organisatie is om extra werkspanningen te belonen en in hoeverre de werkgever tegemoet wil komen aan socio-emotionele noden. Ze vormen een beeld van de mate waarin de organisatie hun bijdrage waardeert en begaan is met hun welzijn, de POS (Edwards & Peccei, 2010; Eisenberger, et al. 1986; Shore & Shore, 1995).

De *'organizational support'* theorie beschrijft een aantal psychologische processen die POS doen ontstaan. Ten eerste zal de reciprociteitsnorm het gevoel creëren dat werknemers verplicht zijn om begaan te zijn met het welzijn van de organisatie. Ze zullen zich dus inzetten om de doelen van de organisatie na te streven (Eisenberger et al., 2001; Kurtessis, et al., 2015). Ten tweede zorgen de erkenning, het respect en de zorg voor de invulling van socio-emotionele noden (Armeli et al., 1998; Edwards & Peccei, 2010; Eisenberger et al., 1986; Kurtessis, et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002) waardoor werknemers het organisatorische lidmaatschap en de rolstatus in hun sociale identiteit zullen opnemen. Hierdoor wordt het gevoel van zingeving en betekenis versterkt (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ten derde, POS versterkt het geloof dat de organisatie extra inzet erkent en beloont. Het resultaat is voor zowel werkgevers als werknemers gunstig. Enerzijds leidt POS tot een betere werkomgeving (Luthans et al., 2008) en tot hogere werktevredenheid en een beter humeur, omdat werknemers het gevoel krijgen dat ze competent zijn en “de moeite waard” (Eisenberger et al., 2001). Anderzijds zorgt het voor grotere toewijding door een verhoogde interesse in de taak (Eisenberger et al., 1999) en betere prestaties (Kurtessis, et al., 2015), alsook verminderd ontslag (zie onder andere Allen et al., 1999; Kurtessis, et al., 2015).

#### POS en uittredingsintenties

Ook oudere werknemers hebben een eigen beeld van POS. Zoals eerder vermeld, beïnvloedt dit beeld de intentie van deze groep om uit te treden of aan het werk te blijven in de organisatie (Arshadi, 2011; Perryer et al., 2010; Rhoades & Eisenberger, 2002). Auteurs zoals Armstrong-Stassen en Schlosser (2011) en Cheung en Wu (2013) onderzochten meer recent de relatie tussen de theorie rond POS en de intentie van ouderen om aan het werk te blijven. Volgens de eerste twee onderzoeken versterken initiatieven rond de noden, voorkeuren en wensen van werknemers ook bij 50-plussers, het gevoel dat

ze hun steentje kunnen bijdragen in de organisatie, en het gevoel dat ze status een aanzien hebben op de werkvloer. Het zijn belangrijke determinanten in de beslissing om aan het werk te blijven (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011).

Cheung en Wu (2013) gebruiken een multi-dimensioneel model om na te gaan hoe ouderen op een “succesvolle manier ouder kunnen worden op de werkvloer” (p. 647). Hiervoor steunen ze op de vijf achterliggende dimensies van Robson et al. (2006): aanpassingsvermogen en gezondheid, positieve relaties, carrièremogelijkheden, persoonlijke veiligheid, focus en het bereiken van persoonlijke doelen. De afhankelijke die bepaalt of men succesvol ouder kan worden, is de ‘*perceived organizational support*’. De auteurs schrijven dat oudere werknemers met andere obstakels worden geconfronteerd dan hun jongere collega’s, waardoor hun groei en prestatie in het gedrang komt. Voorbeelden zijn de snel veranderende technologie, de moeizame balans tussen werk en familie, de afname in fysieke en cognitieve capaciteiten (cf. supra), stereotypes en discriminatie (cf. infra), etc. Dit leidt tot stress. Naarmate men meer steun krijgt van anderen en de POS dus gunstiger is, zullen de 50-plussers beter met deze stress kunnen omgaan. Het dient als het ware als bescherming tegen de stressfactoren (Hobfoll, Freedy, Lane, & Geller, 1990; Kurtessis, et al., 2015), zodat ouderen zich beter kunnen aanpassen (Hansson, DeKoekoek, Neece, & Patterson, 1997). George et al. (1993) geloven dat de POS kan beantwoorden aan de nood aan materiële en emotionele steun wanneer stressfactoren negatieve psychologische reacties veroorzaken. Bovendien kan POS volgens Cheung & Wu (2013) een gunstige invloed uitoefenen op de motivatie van oudere werknemers om langer aan het werk te blijven. Dankzij het gevoel van zorg, erkenning en respect ontwikkelen de werknemers een gevoel van trots, verbondenheid en veiligheid. Hierdoor wordt er, zoals eerder vernoemd, tegemoet gekomen aan hun socio-emotionele noden (dit zijn de noden waar ouderen het meeste belang aan hechten, zie 3.2.2.1) en zullen de werknemers meer geneigd zijn om zowel fysiek als emotioneel in hun werk te blijven investeren (Kurtessis, et al., 2015). Hierdoor versterken ze latere carrièrekansen en richten ze zich meer op latere doelen in hun loopbaan (Cheung & Wu, 2013).

Verder zijn binnen de theorie rond POS de bevindingen van van Solinge en Henkens (2011) relevant. Zij schrijven over de ‘vervroegde uittredingscultuur’. Wanneer de normen in een bedrijf rond langer doorwerken sterk doorwegen, blijken werknemers toe te geven aan de “sociale waardering of afkeuring verbonden aan langer werken” (p. 445). Collega’s en direct-leidinggevenden die doorwerken stimuleren de beslissing bij 50-plussers om effectief langer aan het werk te blijven.

#### Besluit voor POS

In het kort, het blijkt uit de literatuur dat de ervaren steun, appreciatie en respect van de organisatie naar werknemers toe belangrijk is voor de werktevredenheid (Rhoades & Eisenberger, 2002). Aangezien werknemers het gevoel krijgen ergens thuis te horen en ze zich gewaardeerd voelen in hun

bijdrage voor het bedrijf, zullen ze zich beter inzetten (Eisenberger, Rhoades, & Cameron, 1999; Kurtessis, et al., 2015). Dit komt voort uit de reciprociteitsprincipe van Blau (1964). De inzet en trouw van de werknemers wordt beloond door tastbare en sociale beloningen van werkgevers (zie onder andere Cropanzano & Mitchell, 2005). Daarnaast kan de POS als een soort buffer dienen tegen stressfactoren, waardoor de kans op uittreden vermindert. Ook geldt dat oudere werknemers meer gemotiveerd zullen zijn om aan het werk te blijven wanneer ze zich gesteund voelen van buitenaf. Dit is te danken aan de invulling van hun socio-emotionele noden op de werkvloer (Cheung & Wu, 2013; Kurtessis, et al., 2015). Als laatste vergroot een 'vervroegde uittredingscultuur' de beslissing om vroegtijdig te stoppen met werken (van Solinge & Henkens, 2011)

### Stereotypen en stigma

De sociale waardering of afkeuring van oudere individuen die lang actief blijven op de arbeidsmarkt hangt vaak samen met leeftijdsstereotypen. Stereotypen zijn cognitieve categorieën die worden gebruikt om sneller informatie te kunnen verwerken over een individu, wanneer die informatie beperkt of onduidelijk is (Avolio & Barrett, 1987; Chao & Willaby, 2007; McCauley et al., 1980; Weber & Crocker, 1983). Leeftijdsstereotypen worden gebruikt om mensen te evalueren op basis van hun leeftijd. Deze kunnen positief of negatief zijn (Hummert, 1990) en ook op de arbeidsmarkt komen ze regelmatig voor. Hoewel werkgevers enerzijds een positief beeld zouden hebben over 50-plussers als loyaal, betrouwbaar en betere in communiceren (Duncan, 2003), blijven negatieve stereotypen hardnekkig bestaan. Zo zouden ouderen afkerig zijn ten opzichte van verandering en opleidingen en ze zouden niet in staat te zijn om zich aan te passen aan de nieuwste technologieën, etc. (Jones, 2000; Patrickson & Hartmann, 1998; Taylor & Walker, 1995; Ng & Feldman, 2012).

In een studie van Ng & Feldman (2012) worden zes veelvoorkomende stereotypen over oudere werknemers geanalyseerd aan de hand van meta-analytische data. De stereotypen luiden als volgt: oudere werknemers...

- zijn minder gemotiveerd;
- zijn in het algemeen minder bereid om deel te nemen aan opleidingen en loopbaanontwikkelingen;
- zijn afkerig ten opzichte van verandering;
- hebben minder vertrouwen;
- hebben een slechtere gezondheid;
- zijn gevoeliger aan een slechte werk-familie verhouding.

Aan de hand van 418 empirische studies slagen de auteurs er in om alle stereotypen te weerleggen, op één na. Blijkbaar zijn oudere werknemers inderdaad minder bereid om deel te nemen aan bijkomende trainingen en loopbaanontwikkelingen (Ng & Feldman, 2012).

Gegrond of niet, negatieve stereotypen hebben aanzienlijke gevolgen, zowel voor werkgevers en het bedrijf als voor het individu. Ten eerste, wanneer leeftijdsdiscriminatie wordt aangeklaagd, brengt dit juridische kosten met zich mee (Chao & Willaby, 2007). Ten tweede kunnen stereotypen leiden tot inefficiënte managementbeslissingen, zoals bij het belonen van werknemers, de omgang van werkgevers met ondergeschikten en de mogelijkheden die ze krijgen tot ontwikkeling en het behoud en de promotie van werknemers (Perry & Finkelstein, 1999). Ten derde leiden ze tot leeftijdsdiscriminatie (Phelps, 1972) en vergroten ze de kans op vervroegd uittreden (Duncan, 2003; Gaillard & Desmette, 2010; Ng & Feldman, 2012). Dit is te wijten aan het zelfbeeld dat wordt aangetast (Burnette et al., 2010) en aan het feit dat ouderen taken gaan ontwijken waarin ze geacht worden slecht te presteren (Rivardo, Rhodes, Camaione, & Legg, 2011) ten gevolge van het stigma verbonden aan ouderen op de arbeidsmarkt (Hess et al., 2003)

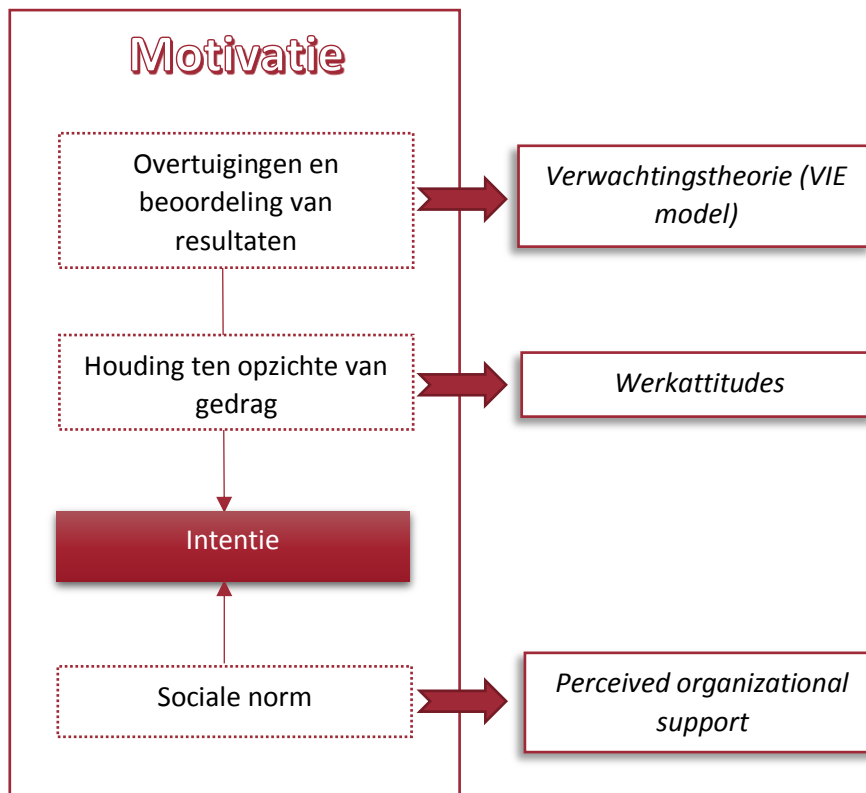
Desalniettemin kunnen stereotypen ook positieve gevolgen hebben. Sommige individuen zien de confrontatie met stereotypen als een stimulans om beter te presteren (Bergeson, Block, & Echtenkamp, 2006; Fritzsche, DeRouin, & Salas, 2009).

### *3.2.2.3 Intentie*

Zoals reeds gezegd kan de intentie om langer te werken effectief leiden tot een latere uittredingsleeftijd. Bij 3.2.1 werd dit verband kort aangekaart. Wanneer iemand inschat dat hij of zij een job kan blijven uitoefenen, is dit meestal een goede indicator voor het effectieve uittredingsgedrag. Dit blijkt uit onderzoek van Avey et al. (2009), Carraher & Buckley (2008) en Murrells et al. (2008). Als uitbreiding op de samenhang tussen de ingeschatte mogelijkheid om langer te werken en de bereidheid tot langer werken (de intentie) veronderstelt men hier nog het volgende. De inschatting dat iemand zijn job naar behoren kan uitoefenen ontspringt uit zijn/haar motivatie. Deze motivatie komt voort uit de subjectieve weging van persoonlijke factoren en sociale normen op de werkvloer. Onder voorwaarde dat de motivatie voldoende is, kan deze 'kristalliseren' tot de intentie om of de aanzet tot langer (te) werken. Onder voorbehoud van bijkomende factoren ('bekwaamheid' en 'kans') op de arbeidsmarkt leidt deze intentie tot specifiek uittredingsgedrag.

Kortom, samen met de interne factoren beïnvloedt de POS, de externe factor, de intentie van oudere werknemers om over te gaan tot de beslissing om langer door te werken. Dit is verduidelijkt in figuur 3.

Figuur 3: Motivatie



Bron: Eigen variant op het gedragswetenschappelijk referentiekader (MAO-model) van Thøgersen (1994)

### 3.2.3 Bekwaamheid ('ability')

Of een intentie ook leidt tot effectief gedrag, is onder andere afhankelijk van iemands bekwaamheid. In de paper van Thøgersen (1994) worden twee componenten van bekwaamheid naar voren gebracht: gewoonte en taakkennis. De eerste component past niet in de toepassing van het alternatieve model. De motivatie hiertoe is dat gewoonte, bijvoorbeeld in de vorm van repetitieve taken, mogelijk leidt tot verveling en deze verveling kan een stimulans zijn om vervroegd uit te treden. De tweede component, taakkennis, wordt wel overgenomen. Taakkennis is de kennis over hoe een vooropgesteld doel te bereiken (Pieters, 1989).

#### 3.2.3.1 Menselijk kapitaal

Op de arbeidsmarkt draait taakkennis rond het opleidingsniveau, vaardigheden, ervaring, etc. Competenties (de algemene noemer) kunnen worden opgebouwd door menselijk kapitaal te

vergaren. Becker (1962) definieert de investering in menselijk kapitaal als “activiteiten die het toekomstige reële inkomen beïnvloeden door het opbouwen van hulpmiddelen bij mensen.” (p. 9). Mogelijke manieren om dit te doen zijn scholing, ‘*on-the-job training*’, medische zorg, het verzamelen van informatie over het economische systeem, etc. (Becker, 1962).

Rond het effect van *on-the-job training* en bijscholing op de uittredingsintentie bestaat een erg brede literatuur (zie onder andere Argote, 2011; Geiger & Schreyögg, 2009). Hier worden slechts een aantal relevante bevindingen aangekaart. De kansen om nieuwe vaardigheden en competenties te ontwikkelen zorgen voor een hogere werkbetrokkenheid. Immers, door de kans aan te bieden geeft de organisatie de werknemers het gevoel dat ze het waard zijn om in te investeren (Herrbach et al., 2009). Vanuit de POS theorie (zie 3.2.2.2) is geweten dat dit leidt tot een grotere intentie om bij de organisatie te blijven (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Aangezien opleidingen leiden tot een verbeterde prestatie, hogere werkkwaliteit, minder werk gerelateerde stress, etc. (Acton & Golden, 2003; Hayes & Ninemeier, 2009) geldt het sterke vermoeden dat ze het risico op te ingewikkeld werk zullen verminderen. Bovendien zal de intentie om vervroegd uit te treden afnemen omwille van de betere moraal, een hogere werktevredenheid, betere relaties tussen het personeel, een toename in het zelfvertrouwen, een grotere bekwaamheid om persoonlijke doelen te behalen, etc. (Acton & Golden, 2003; Choo & Bowley, 2007; Hayes & Ninemeier, 2009; Pearlman & Schaffer, 2013; Sommersville, 2007).

Alles tezamen zorgen een voldoende hoog niveau van vaardigheden en competenties en bijkomende kansen om deze te ontwikkelen voor een hogere werkbetrokkenheid. Kortom, opleidingen kunnen de uittredingsintenties van oudere werknemers verminderen. Hieruit volgt dat de component ‘bekwaamheid’ het succes bepaalt van het effectief omzetten van de intentie tot later uittredingsgedrag.

Nochtans is het voor 50-plussers niet eenvoudig om hun menselijk kapitaal te verhogen. Ze krijgen minder vaak de kans om bijscholing en ‘*on-the-job training*’ te volgen (Felstead, 2011; Herrbach, Mingonac, Vandenbergh, & Negrini, 2009; Lazazzara, Karpinska, & Henkens, 2013). Bovendien blijkt de scholing die aan oudere werknemers wordt aangeboden van mindere kwaliteit (Felstead, 2011). Volgens Herrbach et al. (2009) is dit vooral vanaf de leeftijd van 55. Dit is voornamelijk<sup>2</sup> te wijten aan (i) hun langere terugverdienperiode en (ii) leeftijdsstereotypen (zie ook 3.2.2.2). Ten eerste de (i) langere terugverdienperiode. Aangezien jonge werknemers worden verwacht nog lang actief te blijven op de arbeidsmarkt, kunnen ze de kosten voor de opleiding compenseren door een verhoogde productiviteit en betere prestaties. De combinatie van kosten, terugverdieneffecten en leeftijd vormt

---

<sup>2</sup> Voor een uitgebreidere bespreking van de factoren die de kans op opleidingen bij oudere werknemers beïnvloeden, verwijst ik naar Lazazzara et al. (2013)

een argument dat door werkgevers vaak wordt aangehaald wanneer blijkt dat oudere werknemers minder specifieke opleidingen krijgen. Immers, omdat oudere werknemers worden verwacht het bedrijf (en de arbeidsmarkt) sneller te verlaten dan hun jongere collega's, is hun terugverdienperiode aanzienlijk korter. Hierdoor kunnen de kosten van een opleiding en het hieruit volgende hogere loon onvoldoende worden gecompenseerd, waardoor de kans op opleidingen voor ouderen significant kleiner wordt (Rymkevitch & Villosio, 2008; Taylor, Brooke, & Di Biase, 2010; Taylor & Urwin, 2001; OESO, 2006; VN, 2007). Wanneer een oudere werknemer toch een opleiding krijgt en vervolgens het bedrijf verlaat omwille van pensionering, impliceert dit een verlies voor het bedrijf aangezien de investeringen in menselijk kapitaal niet in een ander, even productief individu gebeurden (Becker, 1962). Het effect van (ii) leeftijdsstereotypen wordt bevestigd door verschillende auteurs, onder wie Finkelstein, Burke & Raju (1995), Posthuma & Campion (2009), Bal et al. (2011).

### 3.2.3.2 'Fluid' en 'crystallized intellectual abilities'

De voorgaande auteurs bevestigen dat 50-plussers te maken krijgen met stereotypen met betrekking tot hun productiviteitsniveau (zie ook 3.2.2.2). Dit is te wijten aan onduidelijkheid over het feitelijke productiviteitsniveau van ouderen, die gebaseerd is op de assumptie dat ouderen te maken krijgen met een productiviteitsverlies door de achteruitgang van fysiologische en cognitieve capaciteiten (De Coen, Forrier, Lamberts, & Sels, 2007; Ilmarinen, 2006; OESO, 2006), een depreciatie van het menselijk kapitaal als het ware. Enerzijds verslechtert de gezondheidstoestand en nemen het zicht, de kracht, behendigheid en het evenwicht af, etc. en anderzijds daalt het actieve werkgeheugen, wordt het abstracte redeneervermogen zwakker, alsook het vermogen om snel en aandachtig informatie te verwerken (Kanfer & Ackerman, 2004; Skirbekk, 2003).

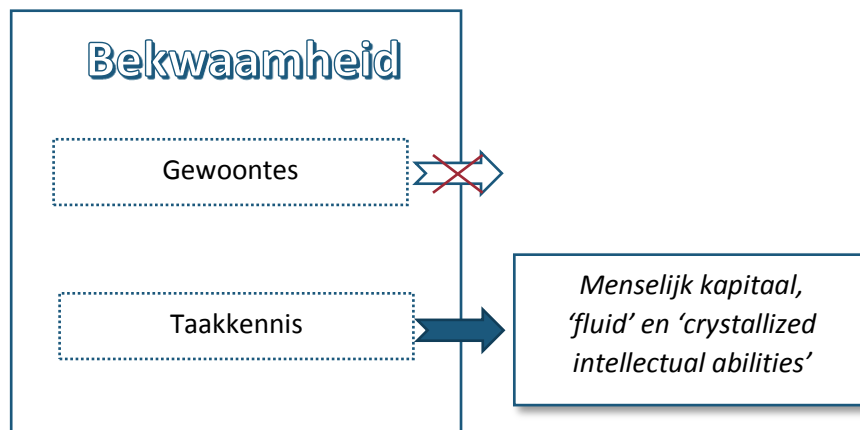
Deze laatste cognitieve capaciteiten worden ook wel de '*fluid intellectual abilities*' genoemd (Horn & Cattell, 1967; Kanfer & Ackerman, 2004; Skirbekk, 2003). De tegenhangers van de '*fluid intellectual abilities*' zijn de '*crystallized intellectual abilities*' (Horn & Cattell, 1967; Kanfer & Ackerman, 2004; Skirbekk, 2003). Hoewel de meeste aandacht in onderzoek naar de eerste groep gaat, is de tweede groep minstens even interessant. Uit onderzoek blijkt dat de '*crystallized abilities*' toenemen naarmate men ouder wordt. Zo nemen de beroepsspecifieke en algemene kennis toe, ontwikkelt men grotere communicatieve vaardigheden en een bredere woordenschat, wordt men verbaal sterker, etc. (De Coen et al., 2007; Kanfer & Ackerman, 2004; Masquillier et al., 2012; Skirbekk, 2003) Samengevat, zou men dus kunnen stellen dat de productiviteitsafname bij oudere werknemers veel minder eenduidig is dan gedacht. Kanfer en Ackerman (2004) volgen deze denkpiste en nuanceren het negatieve verband tussen leeftijd en productiviteit. Volgens De Coen, Forrier, Lamberts en Sels (2007) is de relatie afhankelijk van de taakkenmerken en vereiste jobkennis, de gevraagde capaciteiten, het belang van



ervaring en individuele verschillen. Zaniboni et al. (2013) poneren dat ouderen – meer dan jongeren – baat hebben bij variatie in de gebruikte vaardigheden. Op die manier kunnen ze de uiteenlopende competenties die ze opbouwden doorheen hun carrière benutten (Truxillo, Cadiz, & Rineer, 2012; Truxillo et al., 2012). Volgens onderzoek zou dit leiden tot meer tevredenheid, motivatie en betrokkenheid (Humphrey et al., 2007). Zaniboni et al. (2013) schrijven dat oudere werknemers dankzij de variatie in vaardigheden bepaalde afnemende capaciteiten (cf. de *'fluid intellectual abilities'*) kunnen compenseren. Bovendien krijgen ze zo het gevoel dat ze zich nuttig kunnen inzetten en dat ze hun competenties ten volle kunnen gebruiken. Uit de analyse blijkt dat de variatie in vaardigheden de intentie van oudere werknemers om te stoppen met werken inderdaad vermindert. Hiermee bevestigen ze de bevindingen van auteurs zoals Schmitt et al. (1979), Zacher & Frese (2011) en Zacher et al. (2010).

Kortom, oudere werknemers moeten opboksen tegen de (schijnbaar) sterkere competentie van hun jongere collega's, krijgen minder kans op scholing en *on-the-job training* omwille van een te korte terugverdienperiode en leeftijdsstereotypen, maar blijken capabel genoeg om een degelijk productiviteitsniveau te garanderen door hun *'crystallized intellectual abilities'*. Deze paradoxale situatie leidt vermoedelijk tot moeilijkheden met betrekking tot langer doorwerken.

Figuur 4: Bekwaamheid



Bron: Eigen variant op het gedragswetenschappelijk referentiekader (MAO-model) van Thøgersen (1994)

### 3.2.4 Kans ('opportunity')

Naast persoonlijke vaardigheden hangt het succesvol kunnen uitvoeren van een vooropgesteld gedrag ook af van de omstandigheden (Sarver, 1983; Triandis, 1977; Triandis, 1980; Van Raaij, 1988). Zij

vormen de laatste component van het originele MAO-model: *'opportunity'*, of kans. Kansen kunnen de uitvoering van gedrag tegenwerken of vergemakkelijken en kunnen absoluut of relatief worden geïnterpreteerd. Onder de absolute variant verstaat Thøgersen (1994) bijvoorbeeld situationele variabelen (Belk, 1975). Voor de relatieve variant verwijst de auteur naar het begrip *'perceived control'*: het vertrouwen dat mensen hebben in hun vermogen om een taak uit te voeren, oefent een sterke invloed uit op hun gedrag (Ajzen, 1988).

Toegepast op recyclagegedrag zijn absolute kansen bijvoorbeeld de aan- of afwezigheid van recyclagesystemen. Relatieve kansen kunnen de afstand tot het eerste recyclagecentrum zijn (Thøgersen, 1994). Ten gevolge van het relatieve karakter is het mogelijk dat dezelfde omstandigheden heel anders worden opgevat (Belk, 1975; Triandis, 1979; Triandis, 1980). Over de structurele omstandigheden rond gemeentelijke recyclageprogramma's zegt Thøgersen dat die omstandigheden gunstig kunnen zijn voor de intentie van mensen om tot recyclage over te gaan. "Hoe minder vertragingen, afleidingen en obstakels optreden tussen de vorming van een intentie en de uitvoering van een specifiek gedrag, en hoe sneller hulpmiddelen beschikbaar zijn om dat gedrag uit te voeren, hoe gunstiger de omstandigheden. Verder, hoe minder gunstig het programmaontwerp is op dit vlak, hoe kwetsbaarder het recyclageprogramma voor onvoorziene omstandigheden die ervoor kunnen zorgen dat mensen tegen hun vooropgestelde intenties handelen" (Thøgersen, 1994, p. 157).

#### 3.2.4.1 Absolute omstandigheden

Voorgaand citaat kan bijna letterlijk worden overgenomen voor de intentie om langer te werken. Immers, ook de bereidheid om te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd staat onder invloed van externe omstandigheden. Het onderscheid tussen absolute en relatieve factoren bestaat hier tevens. Figuur 4 dient ter verduidelijking. De absolute factoren zijn de institutioneel vastgelegde bepalingen omtrent pensionering en vroegtijdige pensionering, namelijk de pensioenwetgeving. Deze zijn voor alle werknemers gelijk en er is weinig ruimte voor subjectieve interpretaties. Een tweede absolute factor is de arbeidsmarktvraag naar 'oude arbeid'. Deze twee elementen worden hieronder besproken. De relatieve omstandigheden komen onder 3.2.4.2 aan bod.

#### De pensioenregelingen

In 2.2.1 bleek reeds dat *'active ageing policies'* uittredingsbeslissingen kunnen sturen (Walker, 2005). Meer bepaald kiezen werknemers volgens de levenscyclustheorie een bepaalde pensioenleeftijd aan de hand van verschillende factoren, waarvan de pensioenregeling er één is (Schils, 2008). Zodus, bepaalde pensioenregelingen kunnen de bereidheid van 50-plussers om langer door te werken en op die manier het arbeidsaanbod positief of negatief beïnvloeden. Onder de noemer pensioenregeling vallen verschillende institutioneel bepaalde elementen, zoals de minimumleeftijd waarop men in

aanmerking komt om een pensioenuitkering te krijgen en de hoogte van de uitkeringen. Naast individuele kenmerken, indicatoren van menselijk kapitaal en jobkenmerken, bepalen de institutionele kenmerken de flexibiliteit en generositeit van de vervroegde uittreedingsstelsels (Schils, 2008).

Duval (2003) bespreekt drie factoren rond pensioenregelingen: (i) de vervangingsgraad, (ii) het substitutie-effect en (iii) de wettelijke pensioenleeftijd. Ten eerste is (i) de vervangingsgraad belangrijk. Dit is de hoogte van de toekomstige pensioenuitkeringen in vergelijking met het inkomen uit werk. Deze vervangingsgraad weerspiegelt de generositeit van de uitkeringen (zie onder andere Conde-Ruiz & Galasso, 2003; Fischer & Sousa-Poza, 2006; Gruber & Wise, 1999). Door een nutsafweging te maken tussen blijven werken en het inkomen dat hieruit volgt enerzijds en ontspanning/pensionering (en de toekomstige pensioenuitkeringen) anderzijds beslissen oudere werknemers om al dan niet op de arbeidsmarkt actief te blijven. Indien ze na deze afweging de arbeidsmarkt verlaten, wordt dit 'vrijwillige' vroegtijdige pensionering genoemd (Dorn & Sousa-Poza, 2008). Anders gezegd, als de vervangingsgraad te groot is, valt de stimulans om te werken weg en zal men meer geneigd zijn om de arbeidsmarkt in te ruilen voor het pensioen. Dit zogenaamd inkomenseffect wordt door verschillende auteurs bevestigd (zie onder andere Blekesaume & Solem, 2005; Burkhauser, 1979; Gordon & Blinder, 1980; Gustman & Steinmeier, 2000; Schils, 2008; van Dalen & Henkens, 2002). De oorsprong van het inkomenseffect ligt in het herverdelende effect van publieke pensioensystemen: inkomen en welvaart worden herverdeeld door mechanismen van het pensioensysteem, waardoor zogenaamde "welvaartseffecten" verbonden zijn aan de uittreedingsbeslissing (Disney, 1996). De toekomstige pensioenuitkeringen maken immers deel uit van de totale welvaart van het individu en krijgen dan ook soms de naam "pensioenwelvaart". Duval (2003) definieert de pensioenwelvaart als de verdisconteerde huidige waarde van de toekomstige pensioenuitbetalingen waarop iemand recht heeft. Hoe hoger de pensioenwelvaart, hoe hoger de kans op uittreden. Ook demografische factoren beïnvloeden het herverdelende effect van pensioenuitkeringen, zoals de leeftijd. Immers, aangezien de hoogte van pensioenuitkeringen toeneemt met de leeftijd en aangezien de voorkeur voor ontspanning toeneemt met de leeftijd, volgt uit de levenscyclustheorie dat de kans op uittreden toeneemt met de leeftijd (Gruber & Wise, 1999; Gustman & Steinmeier, 1984).

Ten tweede is er in de studie van Duval (2003) sprake van een (ii) substitutie-effect (zie ook Dorn & Sousa-Poza, 2008). De pensioenwelvaart en meer bepaald veranderingen in de netto pensioenwelvaart voor een extra jaar werken kunnen worden beschouwd als een impliciete marginale belasting of een subsidie om een extra jaar te werken. De verandering in pensioenwelvaart bestaat namelijk uit een extra voordeel min een extra bijdrage aan de sociale zekerheid. Wanneer men marginaal meer moet bijdragen dan men ontvangt, wordt werken als het ware belast. In het andere

geval, wanneer de uitkeringen groter zijn dan de verplichte bijdragen, is een jaar extra werken voordelig voor het individu. In de beslissing om al dan niet een jaar langer op de arbeidsmarkt te blijven wanneer men reeds recht heeft op een pensioenuitkering worden dus misgelopen uitkeringen in rekening gebracht als een soort opportuiniteitskost. Wanneer deze opportuiniteitskosten voor een jaar langer werken te groot blijken, is er dus sprake van een impliciete belasting op langer werken (Duval, 2003).

Uit empirisch onderzoek blijken de substitutie-effecten te domineren op de inkomenseffecten (Lazear, 1986; Lumsdaine & Mitchell, 1999). Hierdoor zetten de impliciete belastingen op langer werken mogelijk aan om de arbeidsmarkt vroeger te verlaten. Duval (2003) presenteert ook resultaten voor impliciete belastingen op langer werken en bemerkt dat deze redelijk klein zijn en zelfs negatief voor Frankrijk en Luxemburg voor 'jonge' leeftijden, maar duidelijk toenemen naarmate een individu ouder wordt. De gemiddelde impliciete belastinggraad voor 22 OESO landen zou kleiner dan 5% zijn (10% wanneer Frankrijk en Luxemburg uit de analyse worden gelaten) voor 55-jarigen, maar stijgt tot meer dan 30% voor de leeftijd van 60 en 65 jaar. Een terechte bemerking is wel dat deze graden sterk verschillen tussen landen en zeker voor latere leeftijd (Duval, 2003). Ook Blöndal en Scarpetta (1999) en Jousten et al. (2008) bevestigen de significante rol van impliciete belastingen.

Ten derde is er (iii) de wettelijke pensioenleeftijd. Theoretisch gezien beïnvloedt de leeftijd waarop men in aanmerking komt om op pensioen te gaan de effectieve pensioenleeftijd niet. Een individu kiest volgens de levenscyclustheorie immers de optimale pensioenleeftijd vanuit het streven naar welvaartsmaximalisatie, waarbij een trade-off optreedt tussen consumptie en ontspanning/pensioen over de hele levenscyclus. Als iemand de arbeidsmarkt wil verlaten alvorens hij of zij in aanmerking komt voor een pensioenuitkering, kan hij of zij lenen op de kapitaalmarkten om zijn inkomensniveau te behouden. Als iemand anderzijds na de wettelijke pensioenleeftijd wil uittreden, heeft hij de mogelijkheid om te blijven werken en te sparen. Op die manier zou de feitelijke pensioenleeftijd enkel door het niveau van pensioenwelvaart en een verandering in dat niveau worden verklaard, of door de impliciete belasting op langer werk (Duval, 2003). Nochtans blijkt de wettelijke pensioenleeftijd in werkelijkheid wel van belang te zijn. Het standaard levenscyclusmodel kan dus niet verklaren waarom zoveel werknemers vervroegd uittreden (Gruber & Wise, 2002). Deze trend kent vier oorzaken: ten eerste zijn sommige mensen niet in staat om te lenen ("*liquidity constrained*"), waardoor ze niet vervroegd kunnen uittreden. Ten tweede speelt de sociale norm rond een gepaste pensioneringsleeftijd een rol (Lumsdaine et al., 1996; van Solinge & Henkens, 2011). Daarnaast zijn werknemers beperkt in informatie, waardoor het moeilijk is om de optimale pensioenleeftijd vast te stellen. Ten vierde kan het voorkomen dat individuen simpelweg niet mogen doorwerken na de wettelijke pensioenleeftijd (Duval, 2003).

In het kort, de regelgeving rond pensionering, zoals de wettelijke pensioenleeftijd en impliciete belastingen op langer werken, kan de intentie om langer door te werken verstoren. Immers, hoe vroeger mensen in aanmerking komen voor een pensioenuitkering en hoe hoger deze uitkeringen zijn, hoe aantrekkelijker vervroegd uittreden wordt (Dorn & Sousa-Poza, 2008). Blöndel en Scarpetta (1998) en Duval (2003) bevestigen de rol van de generositeit van pensioenregelingen voor de landen van de OESO en Gruber en Wise (1999) bevestigen de rol van de wettelijke pensioenleeftijd. Voor België bestaat duidelijk bewijs dat een gemakkelijke toegang tot uitkeringen na vervroegd pensioen het financieel onaantrekkelijk maakt om te werken na de leeftijd van 55 jaar (Vandenberghe, 2011). Een systeem dat die gemakkelijke toegang mogelijk maakt, is het brugpensioen (het huidige stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag). Uit twee enquêtes bij werkende 50-plussers (1700 respondenten) en werkgevers (600 respondenten) in België uit 2011 blijkt dat zowel bedrijven als werknemers dit systeem als een stimulans tot vroegtijdig uittreden beschouwen (Vandeweghe et al., 2011).

#### De arbeidsmarktvrage naar 'oude arbeid'

Het tweede absolute element zijn de arbeidsmarktvrage naar oudere arbeid en nauw verwante factoren. Zoals eerder vermeld, hebben werkgevers een bepaald beeld van het leeftijd-productiviteitsprofiel van werknemers. Ten gevolge hiervan wordt aangenomen dat de jongere en oudere werknemers niet perfect substitueerbaar zijn, wat op zijn beurt leidt tot de verwachting dat er een optimale leeftijds mix bestaat in termen van outputmaximalisatie (Prskawetz et al., 2008; Prskawetz & Veliov, 2007). Vanuit de assumptie dat oudere werknemers relatief minder productief zijn door een afname in fysieke en cognitieve capaciteiten - of dat hier op zijn minst onduidelijkheid over bestaat -, kan worden verwacht dat die mix meer jongere werknemers dan oudere bevat. Er bestaat immers zoiets als het productiviteitscompensatie deficit (Munnell & Sass, 2008). Kort gezegd houdt dit in dat enerzijds lonen stijgen met de leeftijd, zelfs voor de oudsten op de arbeidsmarkt, maar anderzijds de productiviteit trager toeneemt of zelfs afneemt (cf. supra). Bijgevolg zijn werkgevers minder geneigd om ouderen aan te nemen (Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2014). Voor jongeren bestaat dit deficit niet (Munnell & Sass, 2008). Bovendien is hun productiviteitsniveau minder onduidelijk en hen aannemen impliceert dus minder risico's voor bedrijven. Anders gezegd zal er minder vraag zijn naar oudere werknemers, waardoor sommigen genoodzaakt zijn om op (vervroegd) pensioen te gaan bij gebrek aan jobkansen. Het gaat hier om 'onvrijwillige' pensionering (Dorn & Sousa-Poza, 2008). Heyma, van der Werff, Nauta en van Sloten (2014) vonden aan de hand van een vignet-onderzoek dat de kansen om aangenomen te worden inderdaad afnemen naarmate men ouder is, en vooral vanaf de leeftijd van 58 jaar. Als één van de oorzaken wordt de onzekerheid over het productiviteitsniveau van 50-plussers bevestigd. Een andere oorzaak zijn de hogere arbeidskosten (Heyma et al., 2014; Prskawetz & Veliov, 2007). Dit zijn niet de enige twee moeilijkheden waarmee ouderen te maken

krijgen. Ook de snelle technologische vooruitgang speelt de (laaggeschoolde) 50-plussers parten: hun productiviteitsniveau neemt mogelijk nog meer af, tegenover dat van hun jongere collega's (Lee, 2003; Peracchi & Welch, 1994; Prskawetz & Veliov, 2007; Spiezia, 2002). Nog een andere factor die (indirect) de vraag naar oudere arbeid beïnvloedt zijn rigide leeftijd-loonprofielen ten gevolge van hoge minimumlonen en een strikte wetgeving inzake arbeidsbescherming (Duval, 2003; Spiezia, 2002). Interacties tussen al deze factoren kunnen ook optreden (Duval, 2003).

#### 3.2.4.2 *Relatieve omstandigheden*

Kansen kunnen naast absolute omstandigheden betrekking hebben op relatieve omstandigheden. Op basis van de persoonlijke interpretatie van bepaalde omstandigheden op de arbeidsmarkt vormen oudere werknemers een beeld van hun werkbereidheid. Ze schatten of hun intentie om aan het werk te blijven ook effectief wordt ondersteund of bevorderd door de omgeving op de arbeidsmarkt. Hierbij zijn de werkomstandigheden belangrijk, maar ook het geloof in de eigen capaciteiten gezien deze omstandigheden. Voor de toepassing op recyclagedrag gebruikt Thøgersen (1994) het begrip '*perceived control*' van Ajzen (1988).

#### *'Self-efficacy' en werkbaarheid*

In de literatuur rond uittreding bestaat een gelijkaardig concept, namelijk '*self-efficacy*' (Bandura, 1982; Bandura, 1991). '*Self-efficacy*' behelst het "geloof in iemands capaciteiten om motivatie, cognitieve middelen en handwijzen te mobiliseren die nodig zijn om aan bepaalde situationele vereisten te voldoen" (Wood & Bandura, 1989, p. 408). Dat geloof bepaalt de keuze voor bepaalde activiteiten, de voorbereidingen voorafgaand aan de activiteit, de inzet tijdens een prestatie en denkpatronen en emotionele reacties (Bandura, 1982; Bandura, 1991). Van der Heijde en Van der Heijden (2006) voegen hier aan toe dat het niet louter gaat om het geloof in iemands capaciteiten, maar ook in de overtuigingen omtrent het beroepsleven en de werkinhoud, zoals het nut van het werk, bepaalde werkmethoden, morele overtuigingen, etc. Al deze factoren kunnen iemands acties en prestatie beïnvloeden.

Ook ander onderzoek bevestigt dat zowel de ervaren kwaliteit van arbeid als de perceptie die men over het werk heeft, beslissingen omtrent de arbeidsmarktpositie (bijvoorbeeld op pensioen gaan) significant beïnvloeden (Masquillier et al., 2012; Schils, 2006). Met andere woorden, de kans op vroegtijdig uittreden is hoger in geval van een ongunstige werksituatie en een lage jobtevredenheid (Beehr et al., 2000; Henkens, 1999; Kosloski et al., 2001; Lund & Villadsen, 2005; Mein, et al., 2000; Pienta & Hayward, 2002; Raymo & Sweeney, 2006).

Hieruit blijkt het belang van de werkbaarheid van het werk. In hoeverre 50-plussers langer kunnen werken is afhankelijk van de (ervaren) kwaliteit van het werk, waarbij de werknemers steunen op allerlei criteria die de werkbaarheid van het werk meten, zoals de werkdruk, de werkvormen en -uren, de verhouding tussen werk en privé, leermogelijkheden, de mate van autonomie, etc. (Martens et al., 2004; Karasek et al., 1981; Masquillier et al., 2012; van Solinge & Henkens, 2011; Robroek et al., 2011; SERV, 2015). Negatieve werkomstandigheden zullen volgens onderzoek de kans op vervroegd uittreden doen toenemen (zie onder andere Bakker et al., 2003a; Bakker et al., 2003b; Boumans, de Jong & Vanderlinden, 2008; Siegrist et al., 2007; Von Bonsdorff et al., 2010).

#### *'Job Demands-Resources' model*

Een bekend theoretisch raamwerk waarbinnen het belang van werkomstandigheden werd uitgewerkt, is het *'Job Demands-Resources'* (JD-R) model van Bakker & Demerouti (2007). Dit model zal niet in de empirische analyse worden opgenomen omwille van zijn complexiteit. Desalniettemin is het een zeer interessant model gezien het onderwerp. Daarom wordt de essentie hier kort besproken.

Het JD-R model maakt een tweedeling tussen positieve en negatieve werkomstandigheden en deze twee categorieën hebben specifieke gevolgen op de arbeidsmarkt (Demerouti et al., 2001). Enerzijds worden in het JD-R model bepaalde kenmerken ingedeeld onder de *'job demands'* of werkeisen. Tot deze categorie behoren fysieke, psychologische, sociale en organisatorische aspecten die tot fysiek en/of psychologisch ongemak leiden omdat ze bepaalde inspanningen of vaardigheden eisen. Dit ongemak wordt vertaald in fysiologische en/of psychologische kosten (Bakker & Demerouti, 2007). Het onderliggende psychologische proces wordt het *'health impairment process'* genoemd (Bakker & Demerouti, 2007; Schreurs et al., 2011), waarbij volgens Meijman en Mulder (1998) de mogelijkheid om voldoende te herstellen na een vorige inspanning verlichtend kan werken. Een specifiek voorbeeld van zo'n *'job demand'* is rolonduidelijkheid (Bakker & Demerouti, 2007). Anderzijds behoren tot de *'job resources'* of hulpbronnen fysieke, sociale en organisatorische aspecten van het werk, die ondersteunend werken in het bereiken van werkdoelen, of die persoonlijke ontwikkeling stimuleren. Hierdoor leiden deze motivationele en stimulerende aspecten tot werkplezier (Schreurs et al., 2011) en kunnen ze fysiologische en psychologische kosten verminderen (Bakker & Demerouti, 2007). Zulke factoren zijn bijvoorbeeld autonomie tijdens het werk, een goede match van vaardigheden, sociale steun, het loon en kansen om carrière te maken (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Klassiek gaat men uit van factoren van het organisationele niveau, maar Masquillier et al. (2012) voegen factoren van het individuele niveau toe, zoals het belang dat aan werk wordt gehecht. Algemeen geldt dat, hoe tevredener men is met het werk, hoe later men op pensioen wil (Beehr et al., 2000; Borghgraef et al., 2010; Mein, et al., 2000).

Dit verband wordt door Schreurs et al. (2011) uitgedrukt in de vorm van twee processen; enerzijds een energetisch proces en anderzijds een motivationeel proces, die beide “een rol spelen in de samenhang tussen werkkenmerken en werkuitkomsten” (Frins et al., 2011). Het eerste proces gaat er vanuit dat ‘*job demands*’ een positief verband hebben met intenties om vroegtijdig uit te treden omdat ze leiden tot een slecht ervaren gezondheid (Schreurs et al., 2011). Empirisch wordt de rol van die negatief gepercipieerde gezondheidstoestand door Schreurs et al. (2011) nochtans verworpen. Andere factoren, zoals bijvoorbeeld slecht uitgewerkte taken, een te hoge werkdruk of emotionele eisen blijken wel significant te zijn (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Deze factoren putten werknemers mentaal en fysiek uit en dit leidt tot spanning. Bijvoorbeeld, wanneer werknemers onder druk komen te staan en deze situatie blijft aanhouden, kan dit ervoor zorgen dat ze stoppen met werken en uiteindelijk zelfs permanent de organisatie verlaten (Hanisch & Hulin, 1991). Eén van de wegen waarlangs werknemers dat doen, is het vervroegd pensioen (Schreurs et al., 2011).

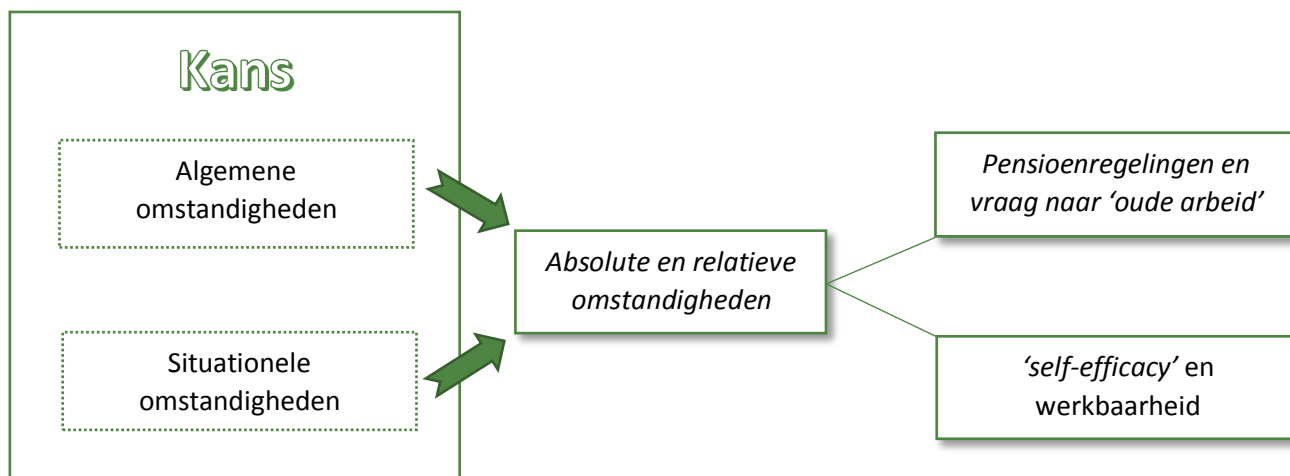
Het tweede proces, het motivationele, stelt dat ‘*job resources*’ negatief samenhangen met intenties om vroegtijdig uit te treden, aangezien ze leiden tot werkplezier (Schreurs et al., 2011), bevlogenheid en zelfs verbeterde prestaties (Bakker & Demerouti, 2007). Die hulpbronnen kunnen op twee manieren motiveren, namelijk intrinsiek (de ontwikkeling van de werknemer wordt gestimuleerd) of extrinsiek (bepaalde doelen kunnen bereikt worden). Wanneer het een werknemer ontbreekt aan hulpbronnen, leidt dit tot cynisme ten opzichte van het werk (Bakker & Demerouti, 2007). Anderzijds zullen mensen die tevreden zijn met hun werksituatie op motivationeel gebied minder geneigd zijn om ontslag te nemen (Richer et al., 2002) en om afwezig te blijven van het werk. Ook voor vroegtijdig uittreden bestaat er een verband met werktevredenheid (zie onder andere Hanisch en Hulin, 1991; Higgs et al., 2003; Krause et al., 1997; Mein et al., 2000; Reitzes et al., 1998). Dit wordt in de paper van Schreurs et al. (2011) ook empirisch bevestigd. Kort gezegd: zowel werkeisen als hulpbronnen zijn van belang in de beslissing om vervroegd uit te treden. Te hoge werkeisen leidt tot spanning, waardoor werknemers mogelijk een uitweg zoeken in vervroegd pensioen. Of een slecht ervaren gezondheid hier lineair mee in verband staat, is niet zeker. Anderzijds zorgen voldoende hulpbronnen voor een motivatie om niet vervroegd uit te treden (Schreurs et al., 2011). Werkeisen en hulpbronnen moeten dus in evenwicht zijn opdat een werknemer langer aan het werk wil blijven.

In het kort, voor de kansen die een oudere werknemer op de arbeidsmarkt krijgt, geldt dat zowel absolute/structurele als relatieve omstandigheden van belang zijn. Enerzijds spelen institutioneel bepaalde factoren zoals de pensioenregelingen een rol (en meer specifiek de generositeit en de flexibiliteit hiervan) en anderzijds jobkenmerken, zijnde werkeisen en hulpbronnen, die deels bepaald zijn door het type job, de sector, etc. 50-plussers zullen inschatten in hoeverre ze geloven in hun eigen capaciteiten om langer te kunnen werken gezien de omstandigheden op de werkvloer. Met andere



woorden, de kansen die worden gegeven aan 50-plussers zijn dus niet alleen structureel en objectief vastgelegd, maar moeten ook zo ervaren worden door individuele werknemers opdat ze de intentie tot langer werken zouden ondersteunen (zie ook figuur 5)

Figuur 5: Kans



Bron: Eigen variant op het gedragswetenschappelijk referentiekader (MAO-model) van Thøgersen (1994)

### 3.3 Het alternatieve model

Nu alle elementen van het MAO-model en de toepassing ervan voor de kwestie rond werkbereidheid besproken zijn, kan het model in elkaar worden gepast. Figuur 6 is een voorstelling van de werkbereidheid-gerelateerde variant van het MAO-model van Thøgersen (1994) en geeft weer hoe de componenten met elkaar in verband staan.

De pijlen die de drie grote blokken met elkaar verbinden geven weer dat overtuigingen over, of evaluaties van een activiteit vaak kunnen veranderen door ervaring. Toegepast op de werkbereidheidskwestie kan worden gesteld dat 50-plussers, door effectief langer te werken, hun opvattingen omtrent (de werkbaarheid van) dat langer werken kunnen aanpassen. De rechtstreekse pijl tussen het gedrag en de overtuigingen (hier de ingeschatte werkbaarheid van het werk) geeft weer dat die opvattingen al na één poging kunnen veranderen. Mogelijk waren de verwachte kosten of baten overdreven en deze verwachtingen kunnen vrij snel bijgesteld worden. Anderzijds kan het ook een tijdje duren voor opvattingen worden aangepast. Voor de houding ten opzichte van recyclen is dit omwille van een leerproces dat de taak eenvoudiger maakt, waarna de verwachte kosten en baten beter ingeschat kunnen worden (Thøgersen, 1994). Ook voor oudere werknemers kan een leerproces nodig zijn, wat wordt voorgesteld door de onrechtstreekse pijlen tussen gedrag en overtuigingen, via bekwaamheid.

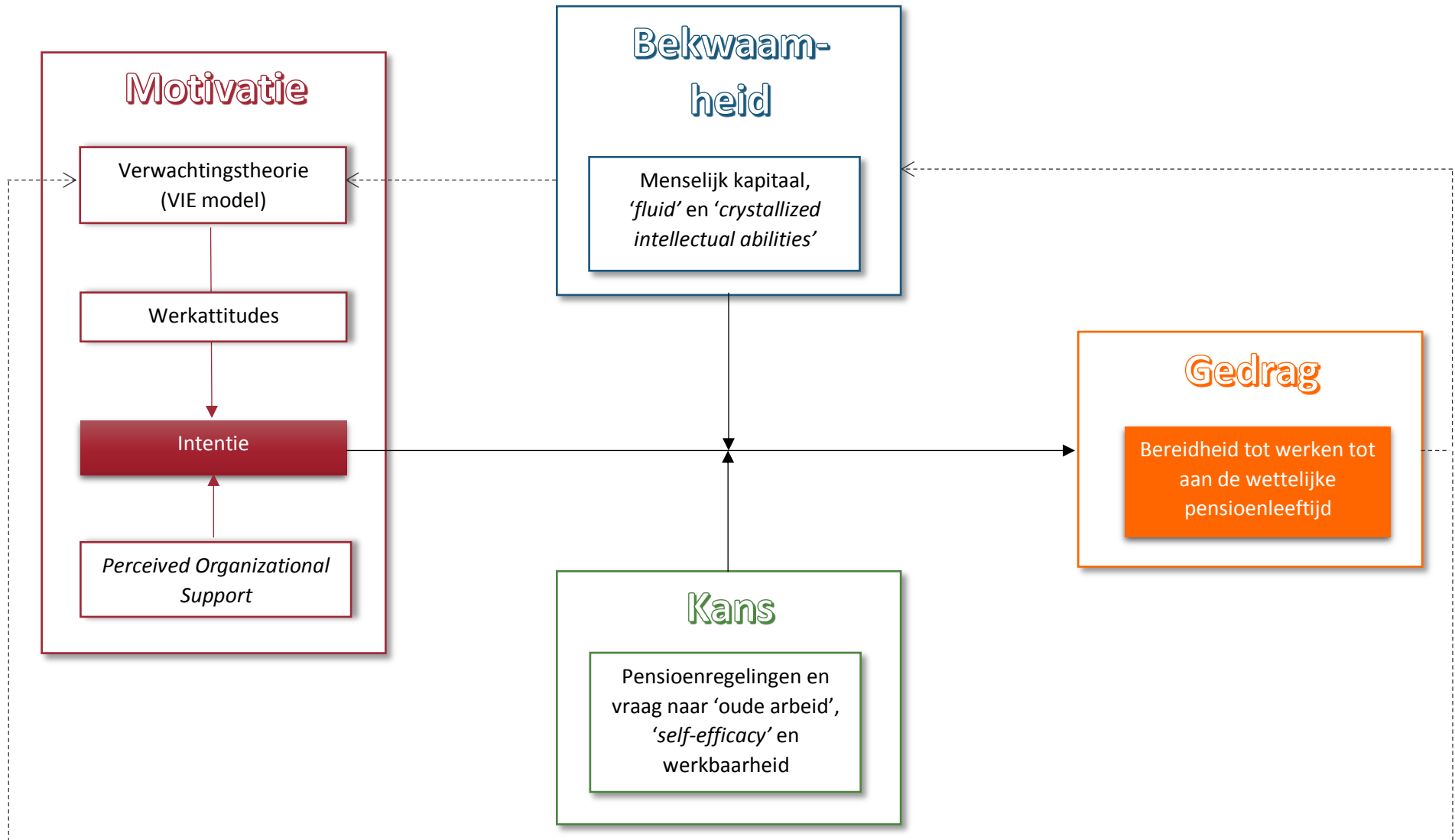
Om de figuur terug te koppelen aan de drie grote kwesties die aan het begin van deze paper voorop werden gesteld, gaat de interpretatie als volgt: 50-plussers worden aangezet om langer te werken om

het tekort op de arbeidsmarkt in te vullen. Ze stuiten op die arbeidsmarkt op drie vraagstukken. Ten eerste dienen de oudere werknemers gemotiveerd te zijn om langer te werken. Ze moeten *willen* werken. De mate waarin ze gemotiveerd zijn is enerzijds afhankelijk van persoonlijke factoren, zoals de resultaten die ze kunnen bereiken en in hoeverre deze resultaten gewaardeerd worden, en anderzijds van werkattitudes. Ook sociale normen zijn belangrijk. Werknemers zijn gevoelig aan de '*perceived organizational support*' (POS) die ze krijgen van hun directe werkomgeving. Het geloof dat de organisatie iemands bijdragen waardeert, erkent en beloont door middel van status, versterkt de betrokkenheid bij het bedrijf. Dit leidt tot een hogere productiviteit en een verhoogt kans om langer aan het werk te blijven.

Wanneer werknemers voldoende gemotiveerd zijn, vormen ze de intentie om langer te werken. Deze intentie leidt mogelijk tot het effectief langer werken. Hier treedt echter een voorwaardelijke relatie op met twee componenten: de bekwaamheid en de kansen die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt in de vorm van absolute en relatieve omstandigheden. Anders gezegd moeten 50-plussers *kunnen* werken en de *kansen krijgen* om te *mogen* werken. Enerzijds is het zonder voldoende menselijk kapitaal moeilijk om te concurreren met jongere collega's. Veel hangt af van het takenpakket: als dat takenpakket vooral inspeelt op de '*fluid intellectual abilities*' speelt de afname in productiviteit op dit vlak de oudere werknemers mogelijk parten. Taken die beroep doen op de '*crystallized intellectual abilities*' zouden vlot uitgevoerd kunnen worden. Anderzijds kunnen absolute en relatieve omstandigheden het langer werken vergemakkelijken of bemoeilijken. Factoren zoals de pensioenregelingen en de lage arbeidsmarktvraag naar 'oude arbeid' kunnen vervroegd uittreden aantrekkelijker maken. Daarnaast moeten de individuen erop vertrouwen dat ze in staat zijn om op de arbeidsmarkt te blijven gezien de omstandigheden. Een belangrijke determinant is de ervaren werkbaarheid van het werk (i.e. de kwaliteit van het werk).

Wanneer zowel de bekwaamheid als de kansen tegemoetkomen aan de noden van de arbeidsmarkt en het individu, kan de intentie om langer te werken (die voorkomt uit motivatie) succesvol worden omgezet in het effectieve gedrag.

Figuur 6: Het volledige model



## 4 Hypothesen

Uit het voorgaande kunnen een aantal hypothesen worden afgeleid, enerzijds voor de werkbereidheid en anderzijds voor de werkbereidheid mits aangepast werk. Onder werkbereidheid verstaat men hier de waarin werknemers het mogelijk achten om het werk voort te zetten tot aan het pensioen. ‘Werkbereidheid mits aangepast werk’ staat voor de mate waarin een werknemers het mogelijk acht om langer te werken, onder de voorwaarde dat er aanpassingen in het werk gebeuren.

Voor de werkbereidheid gelden onderstaande specifieke hypothesen (weergegeven per component) (zie figuur 7). Voor de werkbereidheid mits aangepast werk wordt een meer algemene hypothese gekozen, aangezien de literatuur geen specifieke oplossingen aanbiedt voor obstakels op de arbeidsmarkt die door middel van de beschikbare data kunnen worden gemeten.

Figuur 7: Hypothesen

**Motivatie:** Een oudere werknemer wiens 'motivatie' klein is, heeft een lagere werkbereidheid (en vice versa);

- M1: Een (acuut) problematische situatie voor de werkbaarheidsindicator 'welbevinden' (werkbetrokkenheid en motivatie) vermindert de werkbereidheid en verhoogt dus het risico op vervroegd uittreden (en vice versa);
- M2: Een lage mate van POS vermindert de werkbereidheid en vergroot het risico op vervroegd uittreden (en vice versa);
- M3: De intentie om langer te werken hangt positief samen met de werkbereidheid.

**Bekwaamheid:** Een oudere werknemer die niet 'bekwaam' is, heeft een kleinere werkbereidheid (en vice versa);

- B1: Wie relatief vaak of altijd problemen heeft met zijn werk omdat het te ingewikkeld is, heeft een groter risico op vervroegd uittreden omwille van een lagere werkbereidheid (en vice versa);
- B2: Een onvoldoende benutting van alle vaardigheden en capaciteiten van 50-plussers vermindert de werkbereidheid (en vice versa).

**Kans:** Slechte arbeidsomstandigheden ('kansen') verminderen de werkbereidheid bij oudere werknemers (en vice versa);

- K1: Een hoge werkonzekerheid oefent een negatieve invloed uit op de werkbereidheid (en vice versa);
- K2: Een slechte kwaliteit van arbeid vermindert de werkbereidheid van oudere werknemers (en vice versa).

Aangepast werk kan een oplossing vormen voor hindernissen op de werkvloer bij oudere werknemers.

- Hierdoor zal de werkbereidheid, ondanks de barrières, relatief groot zijn wanneer aangepast werk wordt aangeboden.

## 5 Empirisch onderzoek

### 5.1 Opzet van het onderzoek

Nu het MAO-model van Thøgersen (1994) toegepast is op de bereidheid van oudere werknemers om te werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, kan het model empirisch worden onderzocht. Het voornaamste doel is om obstakels tot het langer werken voor 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt te achterhalen. Ook het potentiële nut van aangepast werk wordt nagegaan. Dit gebeurt aan de hand van een toetsing van de vooropgestelde hypothesen en sub-hypothesen (zie figuur 7) voor alle componenten van het MAO-model. Er wordt gebruik gemaakt van kruistabellen en multinomiale logistische regressies.

### 5.2 Data

De data zijn verkregen via de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) van de Stichting Arbeid & Innovatie. Het gaat om resultaten van vier golven (2004-2007-2010-2013) van een grootschalige, anonieme enquête bij 40 000 werknemers in Vlaanderen naar de Werkbaarheidsmonitor. De responsgraad bedraagt zo'n 43%. De data zijn representatief naar geslacht, leeftijd en sector (SERV, 2013).

Deze monitor peilt naar de vier werkbaarheidsindicatoren en de zes risico-indicatoren. Dit zijn respectievelijk psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans en werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning van leiding en arbeidsomstandigheden. Aangezien er wordt gewerkt met scores om inzicht te verkrijgen in bepaalde kenmerken van de arbeidsomstandigheden op regionaal en sectoraal vlak, kunnen de metingen onderling vergeleken worden. Anderzijds is het gebruik van vier kerngetallen om een complexe situatie zoals de arbeidsmarktpositie van 50-plussers uit te leggen beperkt (SERV, 2014).

Om relevante resultaten te bekomen bestaat de weerhouden selectie uit respondenten met een leeftijd ouder dan 50 jaar. Dit gebeurt door de categorie 50-65 jaar te selecteren via de variabele 'leeftijd3cat'. Het aantal respondenten ligt dan op 11 111. Al deze respondenten waren op het moment van de bevraging tewerkgesteld als loontrekkende in verschillende sectoren. De groep 50-plussers bestaan voor 45,5% uit vrouwen en voor 54,1% uit mannen, wat een bijna gelijke verdeling is (N=11064).

## 5.3 Variabelen

### 5.3.1 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is de bereidheid/ingeschatte mogelijkheid om te werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, die wordt bevraagd aan de hand van de volgende ja-nee vraag: “Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?” (variabele ‘pens2007’). De variabele ‘apens2007’, de vraag of aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) iemand wel in staat zou stellen tot het pensioen te werken (2007-2010-2013), in combinatie met de variabele ‘pens2007’, vormt de variabele ‘pens3cat’. Deze laatste omvat de vraag naar werkbereidheid tot aan de pensioenleeftijd, eventueel mits aangepast werk. Deze variabele zal als afhankelijke variabele worden opgenomen in het model (zie tabel 1).

Tabel 1: Afhankelijke variabele ‘werkbereidheid’

Component/factor	Variabele	Omschrijving
Gedrag:		
- Werkbereidheid, bereidheid om door te werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd	<i>‘Pens3cat’</i>	Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen, eventueel mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk,...)?

De frequentietabel (tabel 2) voor de variabele ‘werkbereidheid’ voor 2007-2010-2013, geeft volgende resultaten voor N = 9136.

Tabel 2: Frequentietabel werkbereidheid (2007-2010-2013)

Bent u in staat om uw huidige job voort te zetten tot aan uw pensioen, eventueel mits aangepast werk?	Procent	Frequentie (N = 9136)
<i>Ja</i>	74,5	6805
<i>Ja, mits aangepast werk</i>	22,4	2049
<i>Nee</i>	3,1	282

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)



Drie op vier respondenten achten het mogelijk om hun job voort te zetten tot aan het pensioen. Ongeveer 3% ziet deze mogelijkheid niet. Deze resultaten lijken relatief gunstig te zijn, in die zin dat een percentage van 3% erg laag is. Hierbij dringt een erg belangrijke opmerking zich op. In de literatuur onderscheidt men een *'healthy worker effect'* (zie onder andere Arrighi & Hertz-Picciotto, 1994; Choi, 1992). Dit houdt in dat oudere werknemers die hun situatie op de arbeidsmarkt onhoudbaar achten, vermoedelijk op vroegere leeftijd deze situatie ontvluchten, bijvoorbeeld door op vervroegd pensioen te gaan. Bijgevolg blijven enkel werknemers over die hun werkomstandigheden positief inschatten en die dus hoogstwaarschijnlijk meer bereid zijn om langer door te werken. De categorie 50-65 jarigen (N = 11 111) blijkt vooral 50-54 jarigen te representeren (58,2%). 1 op 3 behoort tot de categorie 55-59 jaar en slechts 6,9% is (ouder dan) 60 jaar. Het *'healthy worker effect'* is mogelijk dus ook hier aanwezig, waardoor enige voorzichtigheid nodig is bij het trekken van conclusies.

Voor de resultaten rond de bereidheid tot werken heeft dit *'healthy worker effect'* ongetwijfeld ook gevolgen. Volgens Borghgraef et al. (2010) blijken de 55-64 jarigen de *'schiftingscategorie'*, aangezien de uittredingscijfers relatief hoger liggen. Dit is dus vermoedelijk de leeftijd waarop werknemers met een onhoudbare situatie de arbeidsmarkt ontvluchten via vervroegd pensioen en gezonde werknemers aan het werk blijven. Uit de cijfers van de SERV blijkt een gelijkaardig beeld: in tabel 3 telt men in de categorie 55-59 jaar meer dan 3000 respondenten, maar de 60-65 jarigen zijn met minder dan 700. Rond de leeftijd van 60 jaar beslissen dus veel werknemers om uit te treden. In België vertaalt deze trend zich in een feitelijke gemiddelde pensioenleeftijd van zo'n 59 jaar (Belga, 2015). Wat de 55-59 jarigen betreft, is het aannemelijk dat sommigen onder hen reeds de voorbereidingen treffen om uit te treden, waardoor aangepast werk zinloos wordt. Dit geeft mogelijk een vertekening van de resultaten.

Beleidsmatig heeft dit belangrijke implicaties. Om de kloof tussen feitelijke en wettelijke pensioenleeftijd te dichten, moet de juiste leeftijdscategorie aangepakt worden. Uit tabel 3 lijken vooral 50-54 jarigen uit deze steekproef baat te kunnen hebben bij aangepast werk. Door de 50-54 jarigen te ondersteunen en te beantwoorden aan hun vraag naar aangepast werk, kan de feitelijke gemiddelde pensioenleeftijd mogelijk significant toenemen.

Tabel 3: Kruistabel werkbereidheid volgens leeftijd (in 3 categorieën) (2007-2010-2013)

	Leeftijd in categorieën van 5 jaar			Totaal
	50-54 jaar	55-59 jaar	60-65 jaar	
<b>Ja</b>	69,6%	<b>78,9%</b>	<b>90,1%</b>	74,5%
	3593	2596	616	6805
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	<b>27,3%</b>	17,9%	7,9%	22,4%
	1407	588	54	2049
<b>Neen</b>	3,1%	<b>3,2%</b>	2,0%	3,1%
	162	106	14	282
Totaal	5162	3290	684	9136
<i>Chi<sup>2</sup> = 198,575 (Sig.&lt;0,000) Cramer's V = 0,104</i>				

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

### 5.3.2 Onafhankelijke variabelen

Als onafhankelijke variabelen worden voor elke component van het vernieuwde MAO-model gepaste variabelen uit de enquête van de SERV gekozen. De componenten bestaan vaak uit verschillende elementen, maar er zal getracht worden om een zo omvattend mogelijke variabele te kiezen om een blok te kunnen operationaliseren. Concreet gaat dit als volgt te werk: voor de component 'motivatie' zal één variabele voor de interne factoren en één variabele voor de externe factoren worden geselecteerd. 'Bekwaamheid' wordt tot twee variabelen herleid. Voor 'kans' zal voor zowel de absolute als de relatieve component één variabele in het empirische onderzoek terugkomen. De pensioenregelingen worden niet weerhouden in de empirische analyse. Dit is bij gebrek aan relevante data. Aangezien de beschikbare data enkel gegevens uit Vlaanderen bevat, kan worden aangenomen dat alle respondenten onderhevig zijn aan dezelfde pensioenregelingen, waardoor hiervoor kan worden geannuleerd. Dit is een sterke, maar noodzakelijke vereenvoudiging. Tabel 4 geeft een overzicht van de componenten van het MAO-model en de overeenkomstige variabelen uit de enquête van de Werkbaarheidsmonitor (WBM).

Tabel 4: Onafhankelijke variabelen

Component/Factor	Variabele	Omschrijving
<b>Motivatie: individuele factoren</b>		
- Verwachtingstheorie	'piw_3cat'	Werkbaarheidsindicator welbevinden (Werkbetrokkenheid en motivatie) in 3 groepen
<b>Motivatie: sociale factoren</b>		
- <i>Perceived organizational support</i>	'rl5'	Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?
<b>Intentie</b>	'ethos32007'	Een leven zonder werk zou vervelend zijn
<b>Bekwaamheid</b>		
- Menselijk kapitaal	'ingewik2007'	Hoe dikwijls komt het voor dat u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is? 2007-2010-2013
- <i>'fluid' en 'crystallized intellectual abilities'</i>	'aw5'	Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?
<b>Kans</b>		
- Vraag naar oudere arbeid	'werkloos'	Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?
- Werkbaarheid	'wbindsom'	Het aantal knelpunten bij werkbaarheids-indicatoren

### 5.3.2.1 Motivatie

Voor de interne componenten van 'motivatie' wordt 'piw\_3cat' gekozen. Deze variabele stelt de werkbaarheidsindicator 'welbevinden' voor. De SERV omschrijft welbevinden als "de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken" (SERV, 2013, p. 9). De berekening gebeurt op basis van informatie over absentieïsme, verloopintentie en arbeidstevredenheid (SERV, 2013). Deze variabele leent zich het beste als proxy voor de verwachtingstheorie en de literatuur rond werkattitudes bij 50-plussers. Tabel 5 geeft een beeld van de frequenties en percentages.

Tabel 5: Frequentietabel werkbaarheidsindicator 'welbevinden' (2007-2010-2013)

Werkbaarheidsindicator welbevinden (motivatie/demotivatie) in 3 groepen volgens afkappunten 44,44 en 77,78	Procent	Frequentie (N = 11 111)
<b>Niet problematisch</b>	83,5	9153
<b>Problematisch maar niet acuut problematisch</b>	9,0	987
<b>Acuut problematisch</b>	7,5	824

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Meer dan 80% geeft geen problemen aan voor het welbevinden. Net geen 10% spreekt over een problematische, maar niet acuut problematische situatie. 7,5% beschouwt zijn of haar situatie met betrekking tot het welbevinden in het werk als acuut problematisch.

De extern bepaalde motivatie is afkomstig van sociale normen. Op de werkvloer worden deze bepaald door collega's en leidinggevendenden. Bij gebrek aan gepaste variabelen wordt enkel de relatie met de leidinggevende inbegrepen in het model. Dit gebeurt aan de hand van de variabele 'r15'. Deze bevat de vraag 'Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?'. De gegevens uit tabel 6 vertellen dat bijna 1 op 4 van de 50-plussers zich altijd gewaardeerd voelen door hun directe leiding. 34,5% voelt zich vaak gewaardeerd op het werk en voor bijna evenveel respondenten is dit soms (31,4%). Iets meer dan 10% geeft aan zich nooit gewaardeerd te voelen door de leidinggevendenden.

Tabel 6: Frequentietabel 'waardering door directe leiding' (2007-2010-2013)

Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	Procent	Frequentie (N = 10 287)
<b>Altijd</b>	23,1	2372
<b>Vaak</b>	34,5	3546
<b>Soms</b>	31,4	3229
<b>Nooit</b>	11,1	1140

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

In het model bepalen de interne en externe motivationele factoren de intentie om te werken die later wordt omgezet in concreet gedrag, indien er voldoende kansen voorhanden zijn en indien de werknemer bekwaam genoeg is. Als variabele voor intentie wordt een eerder ruwe variabele gekozen,

namelijk 'ethos32007'. Deze staat voor de stelling: "een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn". De reden hiervoor is dat via intentie enkel de houding tegenover werken wordt gemeten. Het gaat dus als het ware enkel om 'de aanzet tot' werken, los van het effectief *kunnen* en *mogen* werken. Tabel 7 geeft de percentages en frequenties voor deze variabele.

Tabel 7: Frequentietabel 'intentie' (2007-2010)

Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	Procent	Frequentie (N = 4366)
Helemaal eens	36,4	1589
Eerder eens	34,3	1499
Noch eens/noch oneens	12,9	562
Eerder oneens	10,2	447
Helemaal oneens	6,2	269

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Meer dan 60% is het eerder (34,3%) en helemaal (36,4%) eens met de stelling dat een leven zonder werk vervelend zou zijn. Zo'n 13% heeft geen uitgesproken mening. Ongeveer 10% zou een leven zonder werk niet zo vervelend vinden en 6,2% lijkt een leven zonder werk allesbehalve vervelend.

### 5.3.2.2 Bekwaamheid

De volgende component van het model is 'bekwaamheid', waartoe de 'human capital' theorie en het onderscheid tussen 'fluid' en 'crystallized intellectual abilities' behoren. Om deze componenten te operationaliseren zal enerzijds de variabele 'ingewik2007' worden gebruikt, de vraag hoe dikwijls het voorkomt dat iemand moeite heeft met zijn/haar werk omdat het te ingewikkeld is. Uit de frequentietabel (tabel 8) blijkt dat 27,5% van de 50-65 jarigen aangeeft soms problemen te hebben met het uitvoeren van zijn/haar werk omdat het te ingewikkeld is. 70% heeft nooit moeite met het werk.

Tabel 8: Frequentietabel 'ingewikkeld werk' (2007-2010-2013)

Hoe dikwijls komt het voor dat u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?	Procent	Frequentie (N = 9 057)
<b>Nooit</b>	70,1	6353
<b>Soms</b>	27,5	2489
<b>Vaak</b>	2,3	206
<b>Altijd</b>	0,1	9

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Anderzijds is de vraag of het werk voldoende beroep doet op al de vaardigheden en capaciteiten relevant. Deze variabele is interessant omwille van het onderscheid tussen 'fluid' en 'crystallized intellectual abilities' dat uit de literatuur naar voren kwam. De assumptie die hier wordt gevolgd is dat 50-plussers mogelijk meer kunnen bijdragen dankzij hun specifieke ervaring en competentie dan wat van hen gevraagd wordt op de werkvloer. Er wordt vermoedelijk te veel beroep gedaan op hun 'fluid intellectual abilities' en te weinig op de 'crystallized' variant. Een derde van de oudere respondenten lijkt hier akkoord mee te gaan, aangezien zij zeggen dat ze voor hun werk slechts soms (25,1%) of nooit (5,3) voldoende beroep doen op al hun vaardigheden en capaciteiten. Zo'n 40% stelt echter dat dit vaak het geval is en de vaardigheden en capaciteiten van een vierde van de ouderen worden ten volle benut (zie tabel 9).

Tabel 9: Frequentietabel 'benutte vaardigheden/capaciteiten' (2007-2010-2013)

Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	Procent	Frequentie (N = 10 318)
<b>Altijd</b>	26,5	2734
<b>Vaak</b>	43,0	4441
<b>Soms</b>	25,1	2591
<b>Nooit</b>	5,3	552

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

### 5.3.2.3 Kans

De derde en laatste component is de 'kans'-component. Hierbij werden ten eerste absolute omstandigheden naar voren gebracht, zoals de werking van de arbeidsmarkt en de vraag naar oudere arbeid. De variabele die deze component het beste omvat, is de werkonzekerheid. Deze wordt bevraagd aan de hand van de ingeschatte kans dat men in de toekomst werkloos zal worden. Tabel 10 geeft de percentages en frequenties voor deze variabele weer.

Tabel 10: Frequentietabel 'werkonzekerheid' (2007-2010-2013)

Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?	Procent	Frequentie (N = 10 858)
<b>Erg groot</b>	1,6	179
<b>Eerder groot</b>	1,9	204
<b>Niet groot, maar ook niet klein</b>	12,5	1357
<b>Eerder klein</b>	29,0	3151
<b>Erg klein of onbestaand</b>	55,0	5967

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Ruim de helft van de respondenten (55%) ziet deze kans gering of onbestaand. Net geen 30% schat dat de kans op werkloosheid eerder klein is. De werkonzekerheid is voor 12,5% van de 50-plussers middelmatig, kortom, niet groot, maar ook niet klein. 3,5% ziet de kans eerder en erg groot in om binnenkort zijn werk te verliezen.

Ten tweede werden relatieve omstandigheden besproken. De factor die deze het beste dekt, is de werkbaarheid van het werk. Hiermee wordt de kwaliteit van het werk gemeten aan de hand van knelpunten van de WBM en bevat dus de subjectieve ervaring van omstandigheden op de werkvloer van 50-plussers. Tabel 11 geeft de frequenties en percentages weer voor het aantal knelpunten.

Tabel 11: Frequentietabel 'werkbaarheid' (2007-2010-2013)

Aantal knelpunten bij de vier werkbaarheidsindicatoren	Procent	Frequentie (N = 10 116)
<b>Geen werkbaarheidsknelpunten</b>	53,4	5400
<b>Eén</b>	25,0	2529
<b>Twee</b>	14,0	1418
<b>Drie</b>	5,7	581
<b>Vier</b>	1,9	188

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Slechts één op twee ondervindt geen knelpunten. Eén op vier rapporteert één knelpunt. Dit is een eerder slecht resultaat. Wanneer één knelpunt wordt aangegeven, blijkt uit verdere analyse dat het hier vooral over psychische vermoeidheid gaat (12%) en op de tweede plaats over leermogelijkheden (9%). Nog 14% heeft twee knelpunten, waarbij de meest voorkomende combinatie psychische vermoeidheid & werk-privé-balans is (4,2%). 3,4% spreekt over moeilijkheden bij welbevinden in het werk en leermogelijkheden. 5,7% van de beroepen heeft maar liefst drie knelpunten en net geen 2% heeft vier knelpunten. De combinatie psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk en de balans tussen werk en privé haalt de hoogste score, namelijk 3,7% (zie bijlage 1).

## 6 Resultaten

### 6.1 Kruistabellen

Nu de data verkend zijn, zullen aan de hand van enkele kruistabellen basisverbanden worden aangetoond tussen de verschillende onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Uit deze kruistabellen moet blijken of er al dan niet een verband bestaat, onafhankelijk van de richting.



## 6.1.1 Motivatie

### 6.1.1.1 Persoonlijke factoren: welbevinden

Als eerste component is er 'motivatie', bestaande uit persoonlijke en sociale factoren. De eerstgenoemde worden uitgedrukt in de werkbaarheidsindicator 'welbevinden' en de tweede in de waardering van het werk door directe leidinggevenden. De algemene hypothese luidt dat er een positief verband bestaat tussen de werkbereidheid en de motivatie (zie figuur 7). Tabel 12 geeft de resultaten voor de interne factoren.

Tabel 12: Kruistabel 'welbevinden' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen?	Werkbaarheidsindicator welbevinden (motivatie/demotivatie) in 3 groepen volgens afkappunten 44,44 en 77,78			Totaal
	Niet problematisch	Problematisch, maar niet acuut problematisch	Acuut problematisch	
<b>Ja</b>	<b>80,8%</b> 6123	50,6% 407	33,0% 218	<b>74,7%</b> 6748
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	17,3% 1308	<b>42,0%</b> 338	<b>55,5%</b> 366	<b>22,3%</b> 2012
<b>Nee</b>	1,9% 143	<b>7,3%</b> 59	<b>11,5%</b> 76	<b>3,1%</b> 278
<b>Totaal</b>	<b>7574</b>	<b>804</b>	<b>660</b>	<b>N = 9038</b>
Chi <sup>2</sup> = 1041,956 (Sig.<0,000) Cramer's V = 0,240				

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Jobs die niet problematisch scoren voor de werkbaarheidsindicator 'welbevinden', blijken gemakkelijker te kunnen worden voortgezet tot het pensioen dan men zou verwachten. Wanneer de situatie voor 'welbevinden' echter problematisch en acuut problematisch wordt, zien we een verband met de nood aan aangepast werk en het niet kunnen uitvoeren van de job tot aan de pensioenleeftijd. In stijgende lijn met de problematische aard van het welbevinden op het werk, stijgt het mogelijke belang van aangepast werk. Ook zij die het niet zien zitten om langer te werken, geven relatief vaker aan dat de situatie 'problematisch' en 'acuut problematisch' is dan men zou verwachten. De verbanden zijn allemaal significant -met een overschrijdingskans kleiner dan 0,1%. Bovendien geeft de

Cramer's V een vrij grote waarde. Kortom, uit de tabel blijkt een vrij uitgesproken samenhang tussen welbevinden en de werkbereidheid. De resultaten uit de kruistabel (tabel 12) lijken de vooropgestelde hypothese (hypothese M1) te ondersteunen, alsook de hypothese voor aangepast werk.

Ook de literatuur rond de verwachtingstheorie en het VIE-model bevestigen het belang van de aantrekkelijkheid van de arbeidsomstandigheden. Het welbevinden bepaalt volgens de definitie van de SERV (2013) de mate waarin werknemers betrokken zijn bij het werk en dus de motivatie. Verschillende auteurs poneren gelijkaardige stellingen. Volgens Vroom (1964) en Van Eerde & Thierry (1996) komt werkmotivatie voort uit het subjectief afwegen van de (verwachte) tevredenheid met resultaten, die in 'krachten' zoals inspanning, prestatie en engagement, etc. worden omgezet. Ook Locke (1976) spreekt van een subjectieve houding die werknemers tegenover hun werk innemen. Op basis van een evaluatie of inschatting van de werkervaring vormen ze een bepaalde mate van werktevredenheid. Het verband met de bereidheid om langer te werken, vindt zijn oorsprong in de literatuur rond werkattitudes. Positieve werkattitudes hebben een positieve invloed op productiviteit, het engagement, de organisatorische betrokkenheid, etc. (zie onder andere Chen & Bargh, 1999; Harrison et al., 2006; Judge et al., 2001; Meyer & Allen, 1991). Bovendien bestaat er een positief verband tussen leeftijd en werktevredenheid, de betrokkenheid bij het werk en motivatie voor het werk (Rhodes, 1983). De verklaring ligt in de socio-emotionele selectietheorie van Carstensen (1991). Deze theorie stelt dat ouderen zich meer gaan toeleggen op sociale activiteiten, wat bevorderlijk is voor de werktevredenheid. Ng en Feldman (2010) bevestigen dit.

#### *6.1.1.2 Sociale factoren: waardering leidinggevenden*

De waardering van het werk door de directe leidinggevenden is de sociale factor bij motivatie. Ook hier wordt, vanuit de POS theorie, verondersteld dat er een positief verband bestaat. Wanneer werknemers zich gesteund voelen door de organisatie en de leidinggevenden zal dit zich vertalen in een grotere betrokkenheid bij het werk en verbeterde prestaties. Hypothese M2 omschrijft de tegenovergestelde situatie. Tabel 13 onderzoekt het potentiële verband.

Tabel 13: Kruistabel 'waardering door leidinggevenden' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen?	Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leidinggevenden?				Totaal
	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	
<b>Ja</b>	<b>84,8%</b> 1621	<b>79,3%</b> 2323	67,1% 1759	58,0% 526	<b>74,4%</b> 6229
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	13,4% 256	18,5% 542	<b>28,7%</b> 751	<b>36,9%</b> 335	<b>22,5%</b> 1884
<b>Nee</b>	1,8% 35	2,2% 64	<b>4,2%</b> 111	<b>5,1%</b> 46	<b>3,1%</b> 256
<b>Totaal</b>	<b>1912</b>	<b>2929</b>	<b>2621</b>	<b>907</b>	<b>8369</b>
Chi <sup>2</sup> = 348,588 (Sig.<0,000) Cramer's V = 0,144					

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Tabel 13 toont reeds op het eerste gezicht een positieve samenhang tussen werkbereidheid en de mate waarin men zich gewaardeerd voelt in zijn werk door leidinggevenden. Een meer gedetailleerde analyse van de percentages bevestigt de significantie van de verbanden ( $p < 0,001$ ). De associatiemaat van 0,144 (Cramer's V) wijst op een behoorlijke samenhang. Wie altijd wordt gewaardeerd door de directe leidinggevenden, denkt relatief vaker in staat te zijn om de job voort te zetten tot aan het pensioen. De samenhang blijkt ook in de tegenovergestelde situatie te bestaan. Hypothese M2 kan worden aangenomen. Er bestaat ook een samenhang (in toenemende mate) tussen de vraag naar aangepast werk en soms en nooit steun krijgen van de directe leidinggevenden. De hypothese omtrent aangepast werk blijkt dus opnieuw te kloppen.

Hiermee worden auteurs zoals Armstrong-Stassen & Schlosser (2012), Cheung & Wu (2013) en Perryer et al. (2010) bevestigd. Zij stellen dat er een relatie tussen POS en de intentie om aan het werk te blijven bestaat omwille van het gevoel van appreciatie, erkenning, status, respect, ... Dit leidt tot een groter gevoel van trots en betrokkenheid bij het bedrijf en de carrière (Cheung & Wu, 2013). Bovendien dient de POS als een buffer tegen stress die afkomstig is van stereotypes en discriminatie, een moeizame werk-privé-balans, enz. (Hobfoll et al., 1990; Kurtessis et al., 2015). Het verband tussen steun van leidinggevenden en de werkbereidheid werd door van Solinge en Henkens (2011) meer recent nog eens aangetoond. In bedrijven waar geen 'vervroegde uittredingscultuur' bestaat en het dus de norm is om langer te werken, zal de beslissing om langer aan het werk te blijven, gestimuleerd worden.

### 6.1.1.3 Intentie

De persoonlijke en sociale factoren rond motivatie bepalen iemands intentie om al dan niet over te gaan tot de beslissing om langer te werken. Intentie wordt geoperationaliseerd door middel van de stelling dat een leven zonder werk vervelend zou zijn. In verband met de werkbereidheid worden de volgende resultaten verkregen (zie tabel 14).

Tabel 14: Kruistabel 'intentie' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen?	Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn					Totaal
	Helemaal eens	Eerder eens	Noch eens/noch oneens	Eerder oneens	Helemaal oneens	
<b>Ja</b>	<b>82,6%</b> 1300	74,1% 1094	74,3% 411	72,7% 320	65,4% 172	<b>76,5%</b> 3297
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	15,5% 244	<b>23,2%</b> 342	<b>21,7%</b> 120	<b>22,7%</b> 100	<b>27,0%</b> 71	<b>20,4%</b> 877
<b>Nee</b>	1,9% 30	2,8% 41	<b>4,0%</b> 22	<b>4,5%</b> 20	<b>7,6%</b> 20	<b>3,1%</b> 133
<b>Totaal</b>	<b>1574</b>	<b>1477</b>	<b>553</b>	<b>440</b>	<b>263</b>	<b>4307</b>
Chi <sup>2</sup> = 74,869 (Sig.<0,000) Cramer's V = 0,093						

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

In tabel 14 staan de volgende twee uiterste resultaten te lezen: enerzijds zouden mensen die bereid zijn om te werken tot aan hun pensioen - meer dan verwacht - een leven zonder werk zeer vervelend vinden. Anderzijds lijkt een leven zonder werk voor mensen die zich niet in staat achten om door te werken, helemaal niet vervelend. Ook de mensen die het eerder oneens zijn met de stelling, is het verband met de werkbereidheid groter dan verwacht. Uit de kruistabel blijkt dus een positieve samenhang tussen de intentie enerzijds en de bereidheid anders om langer te werken, waardoor hypothese M3 wordt bevestigd. De resultaten sluiten aan bij bevindingen van Avey et al. (2009), Carraher & Buckley (2008) en Murrells et al. (2008).

50-plussers die aangepast werk nuttig zouden vinden, vertonen een minder eenduidig verband met de antwoorden op de stelling die een leven zonder werk bevroegt. Enerzijds bestaat er een relatie tussen een leven zonder werk (helemaal) niet vervelend vinden en de nood aan aangepast werk. Uit een meta-analyse blijkt het verband tussen iemands houding en zijn/haar gedrag 0,41 te bedragen (Walker, 2005). Aangepast werk kan dus nuttig zijn om iemands intentie te veranderen en dus zo

mogelijk in te spelen op diens uittredingsleeftijd. Anderzijds blijkt er ook een samenhang te bestaan tussen een leven zonder werk eerder vervelend vinden en de nood aan aangepast werk. Een mogelijke verklaring ligt in volgende redenering. Hoe meer er mis is met een job (en hoe meer aangepast werk zou worden gewaardeerd), hoe minder erg mensen het zouden vinden om dat werk op te geven. De werknemers die het eerder erg zouden vinden om niet meer te kunnen/mogen werken, hebben vermoedelijk nog enige hoop dat het beter kan. Zij zouden willen werken, maar hun werk moet aangepast worden opdat dit vol te houden is. Dit is in overeenstemming met de hypothese omtrent aangepast werk.

Alle net besproken verbanden zijn significant -met een overschrijdingskans kleiner dan 0,001%. De associatie tussen werkbereidheid en een leven zonder werk vervelend vinden is klein. Cramer's V heeft een waarde van ongeveer 0,09.

## 6.1.2 Bekwaamheid

### *6.1.2.1 Menselijk kapitaal*

Na de motivatie volgt de bekwaamheid van 50-plussers. Hiervoor wordt de vraag "Hoe vaak komt het voor dat u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?" voor 2007-2010-2013 gebruikt. De variabele wordt herleid van vier naar twee antwoordcategorieën, in een poging om het significantieniveau te bevorderen. Na het reduceren van het aantal categorieën blijft de frequentie voor sommige cases eerder laag, maar de Chi<sup>2</sup> waarde en de associatiemaat (Cramer's V) zijn beide significant tot op 0,0001. Bijgevolg zijn de verbanden significant en kunnen er conclusies worden gevormd op basis van tabel 15.

Tabel 15: Kruistabel 'ingewikkeld werk' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen?	Hoe vaak komt het voor dat u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?		Totaal
	Nooit/soms	Vaak/Altijd	
<b>Ja</b>	<b>75,5%</b> 6574	38,4% 78	<b>74,6%</b> 6652
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	21,6% 1884	<b>51,2%</b> 104	<b>22,3%</b> 1988
<b>Nee</b>	2,9% 252	<b>10,3%</b> 21	<b>3,1%</b> 273
<b>Totaal</b>	<b>8710</b>	<b>203</b>	<b>8913</b>
Chi <sup>2</sup> = 150,387 (Sig.<0,000) Cramer's V = 0,130			

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Te ingewikkeld werk lijkt samen te hangen met een vervroegde uittredingsintentie. 50-plussers die aangeven dat ze vaak of altijd moeite hebben met hun werk omwille van de te hoge moeilijkheidsgraad, zullen meer geneigd zijn om langer werken niet mogelijk te achten. Ook zullen zij meer dan men zou verwachten, aangeven dat ze enkel kunnen werken tot aan het pensioen als er aanpassingen gebeuren aan hun werk. Anderzijds bestaat er een verband tussen nooit of soms moeite hebben met het werk en de werkbereidheid. Dit is in overeenstemming met hypothese B1.

Vanuit de veronderstelling dat werk te ingewikkeld kan zijn indien men op het werk te weinig opleidingen of opleidingen van te slechte kwaliteit krijgt (wat voor ouderen zo blijkt te zijn volgens Felstead, 2011), kan het volgende worden begrepen uit de kruistabel (tabel 15). Doordat het niveau van menselijk kapitaal van 50-plussers niet hoog genoeg is, ondervinden ze problemen met het uitvoeren van hun werk. Dit leidt tot een minder hoge werkbetrokkenheid (Herrbach et al., 2009). Mogelijk is dit omwille van het lage niveau van POS (Eisenberger et al., 1986). Het gevolg is een groter risico op vervroegd uittredingsgedrag (Rhoades & Eisenberger, 2002).

#### 6.1.2.2 'Fluid' en 'crystallized intellectual abilities'

Vanuit de theorie rond 'fluid' en 'crystallized intellectual abilities' (Horn & Cattell, 1967; Kanfer & Ackerman, 2004; Skirbekk, 2003) is de variabele 'aw5' interessant. Door het verband na te gaan met de werkbereidheid (eventueel mits aangepast werk) kan blijken of oudere werknemers niet optimaal ingezet worden op de werkvloer. De kans bestaat dat bepaalde capaciteiten onderbenut worden (mogelijk de 'crystallized' vaardigheden) terwijl nog te veel beroep wordt gedaan op de vaardigheden

die minder sterk ontwikkeld zijn of blijven (mogelijk de 'fluid' vaardigheden). Dit probleem kan zich uiten in een verband tussen de nood aan aangepast werk en een situatie waarin op niet alle capaciteiten en vaardigheden beroep wordt gedaan. De 50-plusser kan zich bijvoorbeeld willen inzetten door zijn communicatieve vaardigheden te benutten, maar wordt enkel gevraagd zware arbeid te verrichten. Hoewel de wil om te werken aanwezig is, is het takenpakket niet bevorderend voor de werkbereidheid.

Tabel 16: Kruistabel 'benutte vaardigheden/capaciteiten' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen? 2007-2010-2013	Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?				
	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	Totaal
<b>Ja</b>	<b>75,4%</b> 1637	<b>77,5%</b> 2838	70,2% 1490	63,2% 276	<b>74,4%</b> 6241
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	21,2% 459	20,4% 747	<b>25,8%</b> 548	<b>30,7%</b> 134	<b>22,5%</b> 1888
<b>Nee</b>	<b>3,4%</b> 74	2,2% 79	<b>3,9%</b> 83	<b>6,2%</b> 27	<b>3,1%</b> 263
<b>Totaal</b>	<b>2170</b>	<b>3664</b>	<b>2121</b>	<b>437</b>	<b>8392</b>
Chi <sup>2</sup> = 78,459 (Sig.<0,000) Cramer's V = 0,068					

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Uit tabel 16 volgen een aantal significante resultaten. Er blijkt een significant verband ( $p < 0,01\%$ ) te bestaan tussen de werkbereidheid en de mate waarin de capaciteiten van 50-plussers benut worden op de werkvloer. Anderzijds worden de capaciteiten van oudere werknemers die vroegtijdig willen stoppen met werken, ondermaats of niet benut. Zij die aanpassingen aan hun werk vragen opdat ze langer zouden kunnen werken, geven vaker dan verwacht aan dat hun vaardigheden en capaciteiten slechts soms of zelfs nooit volledig gebruikt worden. Dat te weinig voordelen wordt geput uit de 'crystallized intellectual abilities' (en te veel wordt gevraagd van de 'fluid' variant) kan dus waar zijn. Werkgevers steunen te veel op het stereotype beeld van een productiviteitsverlies bij oudere werknemers door een fysiologische en cognitieve achteruitgang (De Coen, Forrier, Lamberts, & Sels, 2007; Ilmarinen, 2006; OESO, 2006), waardoor werknemers die ouder zijn dan 50 jaar onderbenut worden. De capaciteiten die wel sterk ontwikkeld blijven, worden niet gebruikt. Mogelijk is hier ruimte voor verbetering. Deze analyse is echter te beperkt om deze stelling hard te maken. Verder onderzoek

zal dit dus moeten uitwijzen. Desalniettemin lijken de hypothesen B2 en die rond aangepast werk waar te zijn.

### 6.1.3 Kans

#### 6.1.3.1 Werkonzekerheid

Tot slot is er nog de component 'kans', die absoluut wordt uitgedrukt door de werkonzekerheid, meer bepaald de ingeschatte kans om in de nabije toekomst werkloos te worden. De resultaten voor deze variabele in relatie met de bereidheid/mogelijkheid om te werken tot aan het pensioen zijn weergegeven in tabel 17.

Tabel 17: Kruistabel 'werkonzekerheid' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen? 2007-2010-2013	Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?					Totaal
	Erg klein of onbestaand	Eerder klein	Niet groot, maar ook niet klein	Eerder groot	Erg groot	
<b>Ja</b>	<b>79,6%</b> 3950	71,6% 1871	63,9 708	52,1 86	61,1 80	<b>74,6%</b> <b>6695</b>
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	19,2% 904	<b>25,1%</b> 657	<b>31,2%</b> 346	<b>40,6%</b> 67	<b>28,2%</b> 37	<b>22,4%</b> <b>2011</b>
<b>Nee</b>	2,2% 109	<b>3,3%</b> 85	<b>4,9%</b> 54	<b>7,3%</b> 12	<b>10,7%</b> 14	<b>3,1%</b> <b>274</b>
<b>Totaal</b>	<b>4963</b>	<b>2613</b>	<b>1108</b>	<b>165</b>	<b>131</b>	<b>8980</b>
Chi <sup>2</sup> = 222,676 (Sig.<0,000) Cramer's V = 0,111						

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Voor zij die de kans om werkloos te worden erg klein of onbestaand inschatten, is de werkbereidheid groter dan verwacht. De 50-plussers die denken dat ze niet in staat zijn om hun huidige job voort te zetten hebben ook een samenhang met de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden. Hieruit blijkt een positief verband, die hypothese K1 bevestigt. Voor wie aangepast werk zou willen, is het verband met de kans op werkloosheid minder eenduidig. Wat opvalt, is de grote afwijking ten opzichte van het verwachte percentage voor de categorie 'eerder groot'. De oorzaak van die relatief hoge ingeschatte kans op werkloosheid is onduidelijk. Het is dus niet zeker of het hier over vrijwillige of onvrijwillige werkloosheid gaat. Intuïtief lijkt het aannemelijk dat de werknemers die aangepast werk willen zowel zelf ontslag nemen als ontslagen worden. Meer bepaald kunnen mensen wiens vraag



naar aangepast werk niet beantwoord wordt het werk verlaten omdat het niet langer houdbaar is. Anderzijds is de kans op ontslag groter wanneer de werknemer niet in staat blijkt te zijn om aan de vooropgestelde eisen te voldoen. De oorzaak, bijvoorbeeld fysiek te belastend werk, zou opgelost kunnen worden door aangepast werk te voorzien voor deze werknemer. Hierdoor zou bovendien het productiviteitscompensatie deficit gecompenseerd kunnen worden (Munnell & Sass, 2008). Aangepast werk zou de leeftijds mix tussen jongere en oudere werknemers kunnen wijzigen door de output te maximaliseren dankzij het anders inzetten van oude werkrachten (Prskawetz & Veliov, 2007; Prskawetz et al., 2008). De hypothese rond aangepast werk zou dus kunnen kloppen.

Als besluit: wie aangeeft niet te kunnen werken tot aan het pensioen, schat de kans om werkloos te worden in de nabije toekomst plausibel in en dit in toenemende mate. Het gaat hier over een significante samenhang, met een overschrijdingskans kleiner dan 0,01%. Er bestaat een associatie van 0,11 tussen werkbereidheid en de werkonzekerheid.

### 6.1.3.2 Werkbaarheid

De relatieve tegenhanger voor 'kans' is af te leiden uit de werkbaarheid, de ervaren kwaliteit van werk. Tabel 18 geeft het aantal knelpunten bij de vier werkbaarheidsindicatoren van de WBM ten opzichte van de werkbereidheid.

Tabel 18: Kruistabel 'werkbaarheid' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot aan het pensioen?	Aantal knelpunten bij de vier werkbaarheidsindicatoren					Totaal
	Geen werkbareidheids knelpunten	Eén	Twee	Drie	Vier	
<b>Ja</b>	<b>87,7%</b> 3913	71,5% 1469	51,8% 580	34,7% 164	21,5% 32	<b>74,6%</b> 6158
<b>Ja, mits aangepast werk</b>	11,1% 497	<b>25,0%</b> 514	<b>41,4%</b> 463	<b>55,5%</b> 262	<b>69,8%</b> 104	<b>22,3%</b> 1840
<b>Nee</b>	1,1% 51	3,5% 71	<b>6,8%</b> 76	<b>9,7%</b> 46	<b>8,7%</b> 13	<b>3,1%</b> 257
<b>Totaal</b>	<b>4461</b>	<b>2054</b>	<b>1119</b>	<b>472</b>	<b>149</b>	<b>8255</b>
Chi <sup>2</sup> = 1349,996		(Sig.<0,000)		Cramer's V = 0,286		

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

Opnieuw blijkt er bij de eerste aanblik en na een gedetailleerde analyse van de cijfers een verband te bestaan tussen de twee variabelen. Met een zeer sterke significantie ( $p < 0.001$ ) en een associatiemaat van bijna 0,29 (Cramer's V) is er een sterke samenhang tussen werkbereidheid en de kwaliteit van het

werk. Specifiek blijkt dat hoe meer knelpunten bij de vier werkbaarheidsindicatoren er zijn, hoe meer mensen nood hebben aan aangepast werk en hoe minder ze zich in staat achten om het werk lange tijd voort te zetten. Dit wordt weerspiegeld in de percentages, die in toenemende mate hoger liggen dan verwacht. Het tegenovergestelde, dat beroepen zonder knelpunten gemakkelijker vol te houden zijn tot aan het pensioen, wordt ook bevestigd. Kortom, hypothese K2 kan worden aanvaard.

Deze resultaten sluiten volledig aan bij de bevindingen uit de literatuur. 50-plussers baseren zich op verschillende criteria om in te schatten of ze kunnen werken tot aan het pensioen. Deze zijn bijvoorbeeld de werkdruk, de werk-privé verhouding, de mate van autonomie, de leermogelijkheden, etc. (Martens, Vandenberk & De Weerdt, 2004; Karasek et al., 1981; Masquillier, Kovalenko & Mortelmans, 2012; Robroek, Van den Berg & Burdorf, 2011; SERV, 2015; van Solinge & Henkens, 2011). Onderzoek wees uit dat negatief beoordeelde werkomstandigheden (hier dus berekend aan de hand van knelpunten bij de Werkbaarheidsmonitor) de kans op vervroegd uittreden doen toenemen (zie onder andere Bakker et al., 2003a; Bakker et al., 2003b; Boumans, de Jong & Vanderlinden, 2008; Siegrist et al., 2007; Von Bonsdorff et al., 2010). Deze trend vinden we duidelijk terug in de kruistabel.

## 6.2 Multinomiale logistische regressie

De kruistabellen tonen een statistisch significante samenhang tussen de werkbereidheid en de variabelen van de componenten. Om dieper in te gaan op de verbanden, volgen een aantal multinomiale logistische regressies. Door middel van deze logistische regressies kan de waarschijnlijkheid of de kans van een uitkomst worden berekend (Hedeker, 2003). De referentiecategorie is een werknemer die niet denkt in staat te zijn om zijn werk voort te zetten tot aan het pensioen. Voor elke component is de “best mogelijke” uitkomst de referentiecategorie. Voor de werkbaarheidsindicator ‘welbevinden’ is de referentiecategorie bijvoorbeeld ‘niet problematisch’ en voor de stelling “hoe dikwijls komt het voor dat u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?” is dat ‘nooit’. Hieronder een overzicht van alle referentiecategorieën ter verduidelijking (zie tabel 19).

Tabel 19: Overzicht referentiecategorieën multinomiale logistische regressie

	Variabele	Referentiecategorie
Werkbe- reidheid	Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen, eventueel mits aangepast werk?	Nee
	Welbevinden: Werkbaarheidsindicator 'welbevinden'	Niet problematisch
Motivatie	Waardering <sup>(*)</sup> : Waardering door leidinggevenden	Vaak/altijd
	Intentie <sup>(**)</sup> : "een leven zonder werk zou zeer onaangenaam zijn"	Eens
Bekwaamheid	Ingewikkeld werk <sup>(*)</sup> : "Hoe dikwijls komt het voor dat u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?"	Nooit / soms
	Vaardigheden <sup>(*)</sup> : "Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?"	Vaak/altijd
Kans	Werkonzekerheid <sup>(**)</sup> : "Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?"	Erg klein of klein
	Werkbaarheid: Aantal knelpunten bij de werkbaarheidsindicatoren	Geen werkbaarheidsknelpunten

<sup>(\*)</sup> Herleid tot twee categorieën

<sup>(\*\*)</sup> Herleid tot drie categorieën

Voor elke component wordt volgende methode gevolgd: de modellen worden stapsgewijs geschat, telkens met toevoeging van extra variabelen. Dit is bij wijze van controle voor multicollineariteit. Hiervoor treden nergens problemen op.

Enkele variabelen zijn gereduceerd in het aantal categorieën om de significantie van de verbanden en het volledige model te bevorderen. De keuze om de regressies voor de componenten afzonderlijk te schatten komt voort uit problemen met de significantie van de schattingen van het gehele model<sup>3</sup>. Tabellen 20 tot en met 22 bevatten de resultaten. Per component volgen eerst de resultaten voor de werkbereidheid en daarna die voor werkbereidheid mits aangepast werk.

<sup>3</sup> Omwille van de 'listwise deletion' door SPSS was het onmogelijk om het volledige model te schatten. Dit is te wijten aan het te grote aantal 'missings', waardoor zeer weinig significante resultaten verkregen werden.

## 6.2.1 Motivatie

### 6.2.1.1 Werkbereidheid

In tabel 20 bevinden zich de 'odds ratios', de kansverhoudingen, voor de variabelen gelinkt aan 'motivatie'. Het volledige model heeft een Chi<sup>2</sup> waarde van 368,654 en is zeer significant ( $p < 0,001$ ). De verklaarde variantie bedraagt 0,131 volgens Nagelkerke R<sup>2</sup>. Dit is een acceptabel hoog cijfer.

Voor wie zich in staat acht om zijn of haar job voort te zetten tot aan het pensioen komen volgende verbanden tot uiting. Uit model 1 blijkt dat welbevinden een zeer significant verband heeft met de werkbereidheid ( $p < 0,001$ ). Wie zeer slecht scoort op de werkbaarheidsindicator 'welbevinden (motivatie/demotivatie)' en de situatie dus acuut problematisch inschat, heeft maar liefst relatief 270% minder kans om het haalbaar te achten om langer door te werken tegenover wie 'niet problematisch' scoort. Mensen die voor 'welbevinden' problematische, maar niet acuut problematische scores geven, hebben hierop relatief zo'n 180% minder kans. Het verband blijft erg pertinent in de andere modellen. Deze resultaten komen overeen met de conclusies die uit de literatuur voortkwamen. Gebaseerd op het VIE-model van Vroom (1964) werd immers de assumptie gevolgd dat werknemers een bepaalde houding tegenover hun werk innemen, welke als werktevredenheid wordt gezien. Op basis van die werktevredenheid vormt een werknemer zijn motivatie, de 'kracht' die volgens Van Eerde & Thierry (1966) inspanningen, engagement en prestatie kunnen inhouden. Een hoge mate van werktevredenheid en dus de motivatie zou leiden tot een hogere productiviteit (Harrison, Newman & Roth, 2006; Kurtessis et al., 2015), maar ook tot meer organisatorische betrokkenheid (zie onder andere Harrison et al., 2006; Hulin, 1991; Judge et al., 2001; Meyer en Allen, 1991; Riketta, 2002). Deze bevindingen wijzen dus in dezelfde richting als de hier bekomen resultaten: een hoge mate van welbevinden zal de kans op vervroegd uittreden afzwakken doordat werknemers meer betrokken zijn bij het werk en meer gemotiveerd. Bovendien blijkt die relatie voor ouderen eens zo sterk te bestaan, in die zin dat Ng & Feldman (2010) bewijs leveren voor een positief verband tussen leeftijd en werktevredenheid, intrinsieke motivatie, etc. Kortom, de resultaten uit de multinomiale logistische regressie voor de component 'motivatie' beantwoorden volledig aan de verwachtingen vanuit de literatuur. Met een overschrijdingskans van  $p < 0,001$  kan hypothese M1 worden geaccepteerd.

In het tweede model wordt 'waardering' toegevoegd. Dit is de externe factor die aan de basis ligt van de intentie van 50-plussers om aan het werk te blijven. Ook deze variabele kent een zeer significant, negatief verband met de werkbereidheid. Kortom, hypothese M2 wordt aanvaard met een overschrijdingskans van  $p < 0,001$ . De kans om aan te geven dat men het werk kan voortzetten tot aan

het pensioen is half zo groot wanneer er slechts in beperkte mate steun van leidinggevendenden komt, in vergelijking met wanneer dit vaak of altijd is. Hieruit blijkt dat de mate van waardering die een werknemer van zijn organisatie krijgt, eerder de *'perceived organizational support'* (POS) genoemd, inderdaad belangrijk is voor de werkbereidheid. Het verband van Rhoades & Eisenberg (2002) wordt dus beaamd. Of de POS deze positieve invloed op werkbereidheid uitoefent omwille van het effect op stress, zoals Cheung & Wu (2013) schrijven, kan niet uit deze analyse worden afgeleid. Ook over een mogelijke *'vervroegde uittredingscultuur'* (van Solinge & Henkens, 2011) is geen informatie beschikbaar. Wel kan worden gesteld dat POS gunstig is voor de motivatie van 50-plussers (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Cheung & Wu, 2013). Waarschijnlijk vervuult de sociale waardering de socio-emotionele noden van oudere werknemers, waardoor ze een grotere werktevredenheid ontwikkelen en dus ook een groter engagement (Carstensen, 1991; Kuressis, 2015; Ng & Feldman, 2010; Van Eerde & Thierry, 1996).

Dit verband blijft niet significant bij toevoeging van de derde variabele. Deze variabele is *'intentie'*, die wordt voorgesteld door de stelling "een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn". Uit de logistische regressie komt één significant cijfer tot uiting bij model 3: relatief ten opzichte van de referentiecategorie, is de kans om zich in staat te achten om langer te werken zo'n 60% hoger voor wie het eens is met de stelling. Anders verwoord, wie een leven zonder werk helemaal niet vervelend zou vinden, heeft relatief zo'n 60% meer kans om langer door te kunnen werken dan wie een leven zonder werk wel vervelend zou vinden. Bijgevolg zal hypothese M3 niet worden geaccepteerd. Dit is – gezien de bevindingen uit de literatuur - een eerder verrassend resultaat. Men zou kunnen verwachten dat wie een leven zonder werk niet vervelend zou vinden, zich hier ook naar gedraagt. Kortom, wie zegt een leven zonder werk niet vervelend te vinden, zou meer geneigd zijn om de arbeidsmarkt te verlaten. Immers, Ajzen (1988) veronderstelt dat motivaties zich tot intenties vormen, die op hun beurt op basis van een rationele beslissing worden omgezet in gedrag. Vermoedelijk is deze relatie voorspellen aan de hand van de variabele *'intentie'* iets te eenvoudig. Er gaan heel wat psychologische processen vooraf aan de beslissing om uit te treden en het standpunt dat men inneemt tegenover de stelling is dus geen goede voorspeller voor uittredingsintenties.

Wat de component *'motivatie'* betreft, blijken de gekozen variabelen dus redelijk goede voorspellers van de werkbereidheid bij 50-plussers. Op uitzondering van één variabele, *'waardering'*, behouden alle factoren hun hoge significantieniveau bij toevoeging van extra factoren. Ook de literatuur ondersteunt alle bevindingen voor deze component. Enkel de resultaten voor *'intentie'* waren eerder onverwacht.

### 6.2.1.2 *Werkbereidheid mits aangepast werk*

Ook voor de bereidheid om langer te werken mits aangepast werk bestaan er verbanden met de variabelen voor 'motivatie'. Wie 'welbevinden' als 'acuut problematisch' beoordeelt, heeft 64% minder kans om langer te kunnen werken mits aangepast werk. Het gaat om een zeer significant verband ( $p < 0,001$ ) relatief tegenover wie geen problemen ondervindt voor 'welbevinden op het werk'. Wanneer 'welbevinden' problematisch is, maar niet acuut problematisch, is opnieuw een negatieve samenhang met de bereidheid om langer te werken mits aangepast werk. De kans neemt relatief af met zo'n 47%. Ook dit verband is significant ( $p < 0,010$ ). In het tweede model schommelen de percentages rond dezelfde waarden. Een aannemelijke interpretatie is dat het welbevinden op het werk van zo'n belang is voor de werkbereidheid dat in een problematische situatie zelfs aangepast werk geen uitweg meer kan bieden voor 50-plussers. De hypothese rond aangepast werk kan dus niet worden aanvaard. Vermoedelijk verwacht men na het aangepast werk geen afdoende grote verbeteringen in de omstandigheden, waardoor men zich niet zal willen inzetten. Hierin kan de verwachtingstheorie van Vroom (1964) worden herkend. Deze theorie stelt dat werkmotivatie voorkomt uit het afwegen van verwachte resultaten (Van Eerde & Thierry, 1996).

Een laatste significante relatie komt bij de categorie 'eens' bij 'intentie' tot uiting. Relatief tegenover wie het helemaal oneens is met de stelling dat een leven zonder werk zeer vervelend zou zijn, is voor wie het wel eens is de kans zo'n 55% groter om langer te kunnen werken mits aangepast werk. Dit is een belangrijke vaststelling voor het gericht kunnen aanbieden van aangepast werk. Mensen die een leven zonder werk vervelend zouden vinden en dus graag werken, maar die langer werken moeilijk vinden, hebben meer belang bij aanpassingen in hun werk dan mensen die niet graag werken. Hier lijkt de hypothese rond aangepast werk dus aannemelijk.

Voor het nut van aangepast werk geldt volgend besluit met betrekking tot de robuustheid van de component 'motivatie'. Enkel 'welbevinden' behoudt zijn significantie in de verschillende modellen. 'Waardering' en 'intentie' geven statistisch significante resultaten. Mogelijk lenen andere variabelen zich beter tot het onderzoeken van de werkbereidheid mits aangepast werk.

'Bent u in staat om huidige job voort te zetten tot aan het pensioen, eventueel mits aangepast werk?'		Model (waarden in 'odds') en significantie					
		1	Sig.	2	Sig.	3	Sig.
Ja	Constante	3,757	***	3,969	***	4,000	***
	Welbevinden						
	Acuut	-2,703	***	-2,504	***	-2,313	***
	Problematisch, niet acuut	-1,826	***	-1,739	***	-1,509	***
	Waardering						
	Nooit of soms			-0,50	***	-0,319	
	Intentie						
	Eens					0,589	**
	Noch eens/noch oneens					0,218	
	Ja, mits aangepast werk	Constante	2,213	***	2,217	***	2,164
Welbevinden							
Acuut		-0,642	***	-0,639	***	-0,322	
Problematisch, niet acuut		-0,468	**	-0,543	**	-0,430	
Waardering							
Nooit of soms				0,038		0,079	
Intentie							
Eens						0,554	*
Noch eens/noch oneens						0,232	

Tabel 20: Multinomiale logistische regressie voor de component 'motivatie' en 'werkbereidheid' (2007-2010-2013)

Chi<sup>2</sup> = 368,654 \*\*\*

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

Nagelkerke R<sup>2</sup> = 0,131

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

## 6.2.2 Bekwaamheid

De tweede component van het model is 'bekwaamheid'. Hieronder vallen twee variabelen: 'ingewikkeld werk' en 'vaardigheden'. De associatiemaat  $\chi^2$  van het volledige model heeft een waarde van 171 074 en is zeer significant ( $p < 0.001$ ). Er bestaat dus zeker een robuuste samenhang tussen de component 'bekwaamheid' en de werkbereidheid, eventueel mits aangepast werk. De verklaarde variantie bedraagt daarentegen slechts 0,028.

### 6.2.2.1 Werkbereidheid

Wat de moeilijkheidsgraad van het werk betreft, worden voor de categorie 'Ja' bij werkbereidheid volgende resultaten bekomen. Er bestaat een erg sterk negatief verband met 'ingewikkeld werk' (zie tabel 25). Meer bepaald, tegenover de referentiecategorie is de kans dat iemand wiens werk vaak of altijd te ingewikkeld is langer wil doorwerken bijna 200% kleiner (194,4%). Deze bevinding leidt tot het accepteren van hypothese B1 ( $p < 0,001$ ). Die kans op werkbereidheid is dan weer relatief 57% kleiner voor wie aangeeft dat al zijn/haar vaardigheden en capaciteiten slechts soms of nooit worden benut tegenover de referentiecategorie. Met een overschrijdingskans van  $p < 0,001$  kan hypothese B2 ook worden aanvaard. Zowel in model 1 als in model 2 blijven de voorgaande verbanden bestaan.

Zoals reeds kort aangehaald, krijgen oudere werknemers minder opleidingen en van een slechtere kwaliteit. Volgens Herrbach et al. (2009) is dit vooral vanaf de leeftijd van 55 jaar. Dit heeft negatieve gevolgen voor de werkbetrokkenheid van deze werknemers. Tegenovergesteld zorgen de kansen om nieuwe vaardigheden en competenties te ontwikkelen voor een hogere werkbetrokkenheid. Immers, door de kans aan te bieden geeft de organisatie de werknemers het gevoel dat ze het waard zijn om in te investeren (Herrbach et al., 2009). Vanuit de POS theorie (zie 3.2.2.2) is geweten dat dit leidt tot een grotere intentie om bij de organisatie te blijven (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Uit deze resultaten blijkt het potentiële nut van scholing van 50-plussers. Dankzij trainingen verbeteren de prestaties en de kwaliteit van het werk en zal de stimulering van psychologische factoren zoals betere sociale contacten, meer zelfvertrouwen, hogere werktevredenheid, ... werknemers ertoe aanzetten om langer aan het werk te blijven. De tegenovergestelde relatie geldt ook en dit wordt bevestigd door de cijfers uit tabel 21. Hiermee zijn de bevindingen van onder andere Hayes & Ninemeier (2009), Acton & Golden (2003), Pearlman & Schaffer (2013) bevestigd. Bovendien ondersteunen de resultaten opnieuw het belang van positieve werkattitudes (zie 3.2.2.1 en 7.1.1.1).

Ook de onderbenutting van vaardigheden en competenties van 50-plussers blijkt problematisch voor de werkbereidheid. De 'veranderlijke intellectuele vermogens' zoals abstract redeneervermogen



nemen af bij oudere werknemers, maar de 'gekristalliseerde intellectuele vermogens', zoals communicatieve vaardigheden en beroepsspecifieke kennis, versterken net (Kanfer & Ackerman, 2004; Masquillier, Kovalenko, & Mortelmans, 2012; Skirbekk, 2003). Dit leidt tot een paradoxale situatie, aangezien werkgevers vaak overtuigd zijn van het afnemende productiviteitsniveau van 50-plussers terwijl ze wel degelijk capabel zijn om te werken. Het probleem bestaat erin dat werknemers niet adequaat (volgens de 'juiste' vermogens) worden ingezet. Hierdoor worden bepaalde kwaliteiten onderbenut en vereist men te veel van vaardigheden die afnemen met de leeftijd. De uitkomst is, zo blijkt uit de resultaten van de logistische regressie, een relatief verminderde ingeschatte kans om langer te kunnen werken van zo'n 50%. Hiermee wordt ook de tweede hypothese voor 'bekwaamheid' (B2) bevestigd.

#### *6.2.2.2 Werkbereidheid mits aangepast werk*

Voor de 50-plussers die aangeven dat ze zich in staat achten om langer te werken indien hun werk wordt aangepast, zijn er geen significante verbanden. De hypothese rond aangepast werken kan niet worden aanvaard. Zodus, enkel voor werknemers die zich – zonder aanpassingen op het werk – in staat achten om te werken tot aan het pensioen is de component 'bekwaamheid' een goede indicator voor de werkbereidheid.

Tabel 21: Multinomiale logistische regressie voor de component 'bekwaamheid' en 'werkbaarheid' (2007-2010-2013)

'Bent u in staat om huidige job voort te zetten tot aan het pensioen, eventueel mits aangepast werk?'					
		Model (waarden in 'odds') en significantie			
Variabele		1	Sig.	2	Sig.
<b>Ja</b>	Constante	3,261	***	3,441	***
	Ingewikkeld werk				
	Vaak/altijd	-1,949	***	-2,023	***
<b>Ja, mits aangepast</b>	Vaardigheden				
	Nooit/soms			-0,570	***
Variabele		1	Sig.	2	Sig.
<b>Ja, mits aangepast</b>	Constante	2,012	***	2,079	***
	Ingewikkeld werk				
	Vaak/altijd	-0,412		-0,449	
<b>Ja, mits aangepast</b>	Vaardigheden				
	Nooit/soms			-0,203	

Pearson Chi<sup>2</sup> = 171,074 \*\*\*

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

Nagelkerke R<sup>2</sup> = 0,028

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

### 6.2.3 Kans

'Kans' is de derde en laatste component. Deze wordt gemeten aan de hand van 'werkonzekerheid' en de kwaliteit van het werk, de werkbaarheid (zie tabel 22). In zijn geheel heeft de component een waarde van 1287,82 voor de associatiemaat Chi<sup>2</sup>. Deze waarde is bovendien zeer significant (p<0,001). De verklaarde variantie is gelijk aan 0,200 (Nagelkerke R<sup>2</sup>), wat relatief gezien een eerder grote waarde is.

#### 6.2.3.1 Werkbaarheid

Voor de eerste variabele geeft de logistische regressie een sterk significant, negatief verband voor de werkbaarheid. Meer concreet, relatief tegenover werknemers wiens werkonzekerheid klein is, daalt de kans met meer dan 150% dat werknemers zich in staat achten om te werken tot aan het pensioen wanneer de werkonzekerheid groot is. Een middelmatig grote werkonzekerheid vermindert de relatieve kans met ruim 80%. Op basis van deze bevindingen wordt hypothese K1 geaccepteerd

( $p < 0,001$ ). Volgens de literatuur is een mogelijke oorzaak een gebrek aan jobkansen, waardoor vervroegd uittreden soms de enige oplossing is (Heyma et al., 2008). Model twee geeft opnieuw sterke significante verbanden. Er bestaat met een significantie tot op 0,001 een positieve relatie tussen de werkbaarheid en de werkbereidheid. Tegenover de referentiecategorie (geen werkbaarheids-knelpunten) is de werkbereidheid voor wie een beroep met vier knelpunten uitoefent bijna 350% kleiner. 50-plussers met een job met drie knelpunten hebben relatief zo'n 300% minder kans om zich in staat te achten om langer te blijven werken. Bij twee knelpunten bedraagt het percentage 227% en bij één nog 134%. Hieruit volgt het besluit dat de werkbaarheid in stijgende mate leidt tot een grotere werkbereidheid. Hypothese K2 is bij deze aanvaard. Deze bevindingen beantwoorden aan de verwachtingen vanuit de literatuur rond de werkbaarheid van arbeid. Wanneer de werkomstandigheden, zoals de werkdruk en de mate van autonomie etc. van onvoldoende kwaliteit zijn, zullen 50-plussers de arbeidsmarkt sneller verlaten door pensionering (zie onder andere Bakker et al., 2003a; Bakker et al., 2003b; Boumans, de Jong & Vanderlinden, 2008; Siegrist et al., 2007; Von Bonsdorff et al., 2010).

#### *6.2.3.2 Werkbereidheid mits aangepast werk*

De categorie 'ja, mits aangepast werk' bij werkbereidheid geeft ook een aantal robuuste resultaten voor 'kans' (zie tabel 22). Een grote werkonzekerheid doet de kans om langer aan het te werk te kunnen blijven mits aangepast werk dalen met zo'n 70% tegenover een kleine werkonzekerheid ( $p < 0,01$ ). Wat de kwaliteit van het werk betreft, genereren enkel 'drie knelpunten' en 'twee knelpunten' een significant resultaat ( $p < 0,05$ ). De waarden liggen niet zo ver uit elkaar. Relatief ten opzichte van de referentiecategorie zullen drie knelpunten (de kans op) de bereidheid om langer te werken mits aangepast werk doen afnemen met zo'n 56%. Voor twee knelpunten is de kans 46,8% kleiner. Dit verband wijst er op dat wanneer er twee en drie knelpunten optreden voor de werkbaarheid van het werk, deze soms van die aard zijn dat zelfs aangepast werk de werkbereidheid niet meer kan stimuleren. Hierdoor kan de hypothese omtrent aangepast werk niet worden aanvaard. Hetzelfde probleem trad op bij de werkbereidheid mits aangepast werk voor 'motivatie'. Een soortgelijke interpretatie is hier dus mogelijk: de aanpassingen in het werk worden niet als voldoende beschouwd om te compenseren voor de knelpunten. Volgens de verwachtingstheorie (Vroom, 1964) zullen de werknemers dus ook niet bereid zijn om zich in te zetten op de werkvloer na die aanpassingen (Van Eerde & Thierry, 1996). Vermoedelijk kan verdere analyse van het type knelpunten uitmaken waar de grootste problemen optreden. Op die manier kunnen er ook gerichte beleidsdoelstellingen opgesteld worden voor deze knelpunten.

Tabel 22: Multinomiale logistische regressie voor de component 'kans' en 'werkbereidheid'

'Bent u in staat om huidige job voort te zetten tot aan het pensioen, eventueel mits aangepast werk?'		Model (waarden in 'odds') en significantie			
		1	Sig.	2	Sig.
Ja	Variabele				
	Constante	3,401	***	4,471	***
	Werkonzekerheid				
	Groot	-1,547	***	-0,925	***
	Medium	-0,828	***	-0,402	*
	Werkbaarheid				
	Vier knelpunten			-3,464	***
	Drie knelpunten			-3,030	***
Twee knelpunten			-2,271	***	
Eén knelpunt			-1,341	***	
Ja, mits aangepast werk	Variabele				
	Constante	2,085	***	2,375	***
	Werkonzekerheid				
	Groot	-0,699	**	-0,575	*
	Medium	-0,228		-0,112	
	Werkbaarheid				
	Vier knelpunten			-0,207	
	Drie knelpunten			-0,565	*
Twee knelpunten			-0,468	*	
Eén knelpunt			-0,362		

Pearson  $\chi^2 = 1287,824$  \*\*\*

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

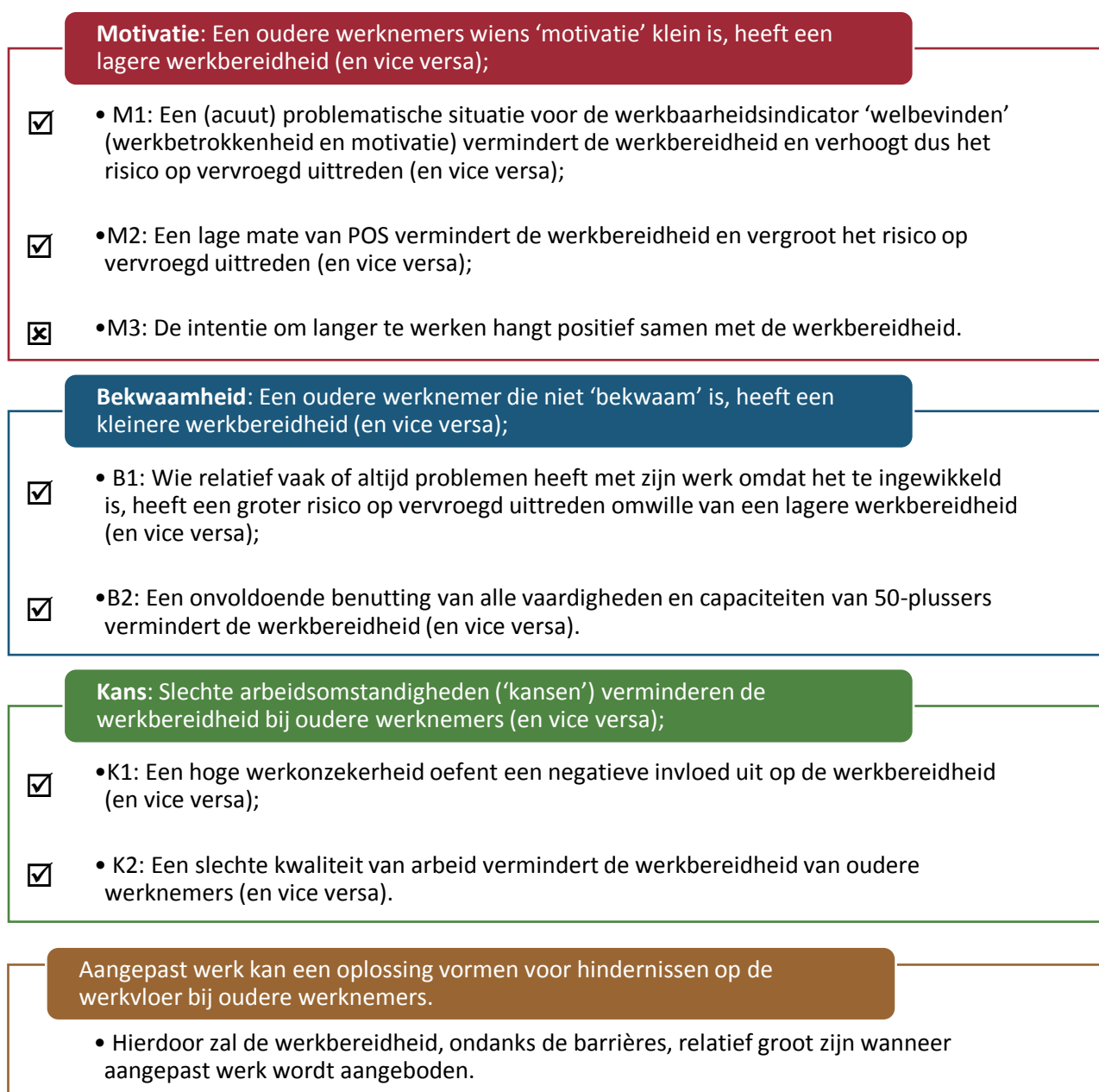
Nagelkerke  $R^2 = 0,200$

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

### 6.3 Overzicht van de hypothesen

Bij wijze van besluit worden hieronder (figuur 8) de vooropgestelde hypothesen schematisch voorgesteld. In de figuur wordt duidelijk welke hypothesen op basis van de data van de SERV aanvaard konden worden en welke niet. De hypothese voor aangepast werk kan niet eenduidig worden verworpen of geaccepteerd, aangezien het resultaat afhankelijk is van de component.

*Figuur 8: Aanvaarding en verwerping van de hypothesen*



## 7 Conclusie

Deze masterscriptie onderzocht de arbeidsmarktpositie van werknemers ouder dan 50 jaar op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hierbij werd de vervroegde uittredingsintentie bij oudere werknemers bestudeerd door hun situatie te benaderen aan de hand van drie kwesties. Ten eerste moeten de werknemers *willen* werken: ze moeten gemotiveerd zijn gezien de omstandigheden op de werkvloer, waarbij persoonlijke verwachtingen en attitudes een rol spelen. Ten tweede moeten de competenties en de vaardigheden van de 50-plussers hen in staat stellen om te *kunnen* werken. Oudere werknemers kampen met een achteruitgang van bepaalde fysieke en cognitieve capaciteiten en deze achteruitgang vermindert mogelijk hun productiviteitsniveau. Ten derde kunnen situationele factoren belemmeren dat deze groep werknemers *de kans krijgt* om te werken. De pensioenwetgeving en de arbeidsmarktvrage naar 'oude arbeid' kunnen van die aard zijn dat langer werken zeer onaantrekkelijk wordt voor 50-plussers. Bovendien moet de kwaliteit van arbeid, de werkbaarheid, voldoende zijn. Is dit niet het geval, leidt de perceptie dat de situatie op de arbeidsmarkt niet houdbaar is mogelijk tot vervroegd uittredingsgedrag.

Met het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 67 jaar wordt langer werken een noodzaak. Deze noodzaak wordt nog eens benadrukt door de kloof tussen de wettelijke en de feitelijke gemiddelde pensioenleeftijd: wordt deze niet gedicht, dan komt de financiële houdbaarheid van de sociale zekerheid en het pensioenstelsel in gedrag. Niettemin blijkt uit de publieke reactie op het desbetreffende wetsvoorstel en vanuit de literatuur dat de situatie van oudere werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt moeilijk en complex is. Heel wat obstakels compliceren of verhinderen een latere uittredingsleeftijd.

Om een beeld te krijgen van deze belemmeringen werden op basis van de literatuur rond vervroegde pensionering een aantal factoren naar voren gebracht. Deze werden voorgesteld aan de hand van het '*Motivation-Ability-Opportunity*' model van Thøgersen (1994), vanuit de motivatie dat de drie grote kwesties rond de uittredingsintentie van 50-plussers kunnen worden herkend in de drie componenten van het model. Voor 'motivatie' werd teruggegrepen naar de verwachtingstheorie van Vroom (1964) en de literatuur rond werkattitudes. Hieruit bleek dat individuen hun werkomstandigheden evalueren aan de hand van persoonlijke voorkeuren en verwachtingen en vervolgens bepalen in welke mate ze zich engageren op de werkvloer. Deze afweging gebeurt op basis van werkattitudes, die afhangen van persoonlijke en organisatorische kenmerken. Leeftijd, bijvoorbeeld, blijkt positief samen te hangen met werktevredenheid, betrokkenheid bij het werk en motivatie. Ook sociale factoren spelen een rol in de uittredingsbeslissing. De mate van '*perceived organizational support*' kan een positieve invloed uitoefenen op de motivatie van 50-plussers om langer aan het werk te blijven. Wanneer zowel de

persoonlijke als de sociale factoren gunstig zijn, kan de intentie om langer aan het werk te blijven worden gevormd. Of deze intentie leidt tot effectief later uittredingsgedrag, is afhankelijk van de 'bekwaamheid' en de 'kansen' voor oudere werknemers. 'Bekwaamheid' werd teruggekoppeld naar het niveau van menselijk kapitaal en het onderscheid tussen '*fluid*' en '*crystallized intellectual abilities*'. De belangrijkste bevindingen voor deze component zijn dat een voldoende hoog niveau van competenties en bijkomende kansen om deze te ontwikkelen een hogere werkbetrokkenheid kunnen veroorzaken. Bijgevolg zijn ze bevorderlijk voor de werkbereidheid. Daarnaast moet worden benadrukt dat oudere werknemers kunnen compenseren voor hun productiviteitsafname, veroorzaakt door de '*fluid intellectual abilities*', dankzij andere sterk ontwikkelde capaciteiten (de '*crystallized intellectual abilities*'). De laatste component 'kans' betreft absolute en relatieve omstandigheden. Onder de eerste worden de pensioenregelingen en de vraag naar oude arbeid verstaan. Vanuit de literatuur is gebleken dat deze factoren belangrijk zijn in de sturing van het uittredingsgedrag. De tweede groep omstandigheden, zoals de werkbaarheid van het werk en de '*Job Demands-Resources*', spelen ook een grote rol in de beslissing om al dan niet uit te treden voor de wettelijke pensioenleeftijd.

De empirische analyse op basis van data van de Werkbaarheidsmonitor voor Vlaanderen van de SERV bevestigde de meeste bevindingen uit de literatuur. De variabelen die op basis van de multinomiale logistische regressies het meest gewichtig blijken, zijn de werkbaarheidsindicator 'welbevinden', de moeilijkheidsgraad van het werk en het aantal knelpunten voor de werkbaarheid. Voor aanpassingen in het werk, zou men beleidsmatig vooral moeten inspelen op het problematische 'welbevinden', de grote werkonzekerheid en beroepen met twee of drie knelpunten. Voor 'bekwaamheid' werden geen significante resultaten bekomen.

## 8 Beperkingen van het onderzoek

Het onderzoek stuitte op een aantal beperkingen. Een eerste bemerking die kan worden gemaakt, is de keuze van de factoren bij de invulling van de componenten van het MAO-model. Deze berust grotendeels op de eigen interpretatie van de originele invulling van het model en is dus denkbaar onderhevig aan discussie en kritiek. Bovendien zijn de gebruikte factoren niet exhaustief: er zijn nog andere invloeden die het uittredingsgedrag van 50-plussers beïnvloeden.

Daarnaast impliceren de variabelen uit de dataset een begrenzing op de invulling van het model, alsook op de empirische analyse. Belangrijke factoren, zoals de steun van collega's, de pensioenwetgeving en de arbeidsmarktvraag naar oudere werknemers, konden niet in de analyse worden opgenomen, ondanks het gestaafde nut vanuit de literatuur.

Een derde restrictie schuilt in het *'healthy worker effect'*. Door een eigen selectie van 'gezonde werknemers', treedt een vertekening op bij de respondenten van de enquêtes van de SERV. 50-plussers die de arbeidsmarkt reeds hebben verlaten kunnen niet meer worden bevraagd, waardoor niet alle problemen op de werkvloer tot uiting komen in de resultaten. Mogelijk mist men zo een aantal belangrijke beleidsimplicaties.

Tot slot geldt een laatste bemerking. Ten tijde van het afnemen van de enquêtes rond de Werkbaarheidsmonitor was het wetsvoorstel tot het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar nog niet bekend. Dat de resultaten voor werknemers die tot hun 65 jaar moeten werken ook zouden gelden voor werknemers die 2 jaar langer moeten werken, is louter een assumptie. Het is onbekend of de verhoging van deze minimumleeftijd andere resultaten oplevert bij de bevraging van oudere werknemers.

## 9 Beleidsaanbevelingen

Op basis van de bevindingen in dit onderzoek kunnen een aantal beleidsaanbevelingen worden geformuleerd. Eerst en vooral is het duidelijk dat, om de werkbereidheid van 50-plussers te verbeteren, inspanningen vereist zijn van alle betrokken partijen. Zowel de regering, de sociale partners, de werkgevers als de werknemers zelf zullen zich moeten inzetten om de kloof tussen de feitelijke en de wettelijke gemiddelde pensioenleeftijd te overbruggen. Hiertoe moet worden ingezet op een gunstig uittredingsklimaat, door te voorzien in een gepast werknemersbeleid waarbij rekening wordt gehouden met leeftijdsgebonden factoren. Oudere werknemers dienen te worden gemotiveerd om zich in te zetten in een job waar ze hun sterk ontwikkelde, *'crystallized'* capaciteiten ten volle



kunnen benutten. Die job moet aangepast zijn aan het ritme van de oudere werknemer en moet werkbaar zijn. Knelpunten dienen dus zoveel mogelijk vermeden te worden.

Het is slechts wanneer enerzijds erkend wordt door werkgevers en anderzijds geloofd wordt door werknemers dat 50-plussers nuttig kunnen zijn binnen een competitieve organisatie, dat effectieve veranderingen kunnen worden doorgevoerd. Als die vertrouwensbasis bestaat, kunnen initiatieven om de 'bekwaamheid' en de 'kansen' van en voor oudere werknemers te bevorderen, worden opgestart. Hierbij is het belangrijk dat een leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt gepromoot.

## 10 Suggesties voor verder onderzoek

De literatuur omtrent afzonderlijke factoren die uittredingsgedrag beïnvloeden is eindeloos, maar er is veel minder bekend over concrete manieren om de uittredingsintentie uit te stellen. Verder onderzoek kan trachten een ruim plan van aanpak op te stellen, door rekening te houden met demografische, individuele en organisationele factoren.

Het alternatieve MAO-model is hiertoe een bescheiden eerste aanzet. Mogelijk leiden analyses aan de hand van structurele vergelijkingsmodellen tot een betere keuze van factoren. Daarnaast kan een inclusie van demografische en persoonlijke factoren beter inspelen op individuele noden. Een ander interessant facet dat nog onderzocht kan worden, is de toepassing van het alternatieve MAO-model op het type job van oudere werknemers. Er bestaat bijvoorbeeld een sterk vermoeden dat leidinggevenden met andere drempels te maken krijgen dan mensen uit het middenkader. Als laatste wordt geopperd voor een concrete invulling van het begrip 'aangepast werk'. Hiervoor is een uitgebreide uitwerking van het concept 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' voor de Vlaamse arbeidsmarkt nodig.

## 11 Bijlagen

Bijlage 1: Frequentietabel combinaties knelpunten

Aard van de combinaties van knelpunten van de vier werkbaarheidsindicatoren	Frequentie (N = 10 116)	Procent
Geen knelpunten	5400	53,4
Psychische vermoeidheid <sup>(1)</sup>	1216	12,0
Welbevinden in het werk <sup>(2)</sup>	280	2,8
Leermogelijkheden <sup>(3)</sup>	913	9,0
Werk-privé-balans <sup>(4)</sup>	120	1,2
Psychische vermoeidheid & Welbevinden in het werk	311	3,1
Psychische vermoeidheid & Leermogelijkheden	299	3,0
Psychische vermoeidheid & Werk-privé-balans	426	4,2
Welbevinden in het werk & Leermogelijkheden	343	3,4
Welbevinden in het werk & Werk-privé-balans	19	,2
Leermogelijkheden & Werk-privé-balans	20	,2
Psych vermoeidh & Welbevinden werk & Leermog	375	3,7
Psych vermoeidh & Welbevinden werk & Werk-privé-balans	142	1,4
Psych vermoeidh & Leermog & Werk-privé-balans	55	,5
Welbevinden werk & Leermog & Werk-privé-balans	9	,1
Psych vermoeidh & Welbevinden werk & Leermog & Werk-privé	188	1,9

Bron: Eigen berekeningen o.b.v. SERV data m.b.t. WBM (2013)

<sup>(1)</sup> de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel bij werknemers leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren;

<sup>(2)</sup> de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken;

<sup>(3)</sup> de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn;

<sup>(4)</sup> de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie (SERV, 2013)