

Met plezier naar het pensioen

Thijmen Zoomer, 500716765.

Bachelor scriptie, Hogeschool van Amsterdam.

Human Resource Management.

1e scriptiebegeleider: Joop Zinsmeister

2e scriptiebegeleider: Martha Meerman



Dankwoord

Na een aantal maanden met plezier aan deze scriptie te hebben gewerkt zou ik graag de volgende mensen willen bedanken voor hun steun. Ten eerste zou ik mijn scriptiebegeleider Joop Zinsmeister willen bedanken voor zijn fijne manier van begeleiden. Dankzij jouw hulp heb ik veel meer uit de scriptie kunnen halen. Ten tweede zou ik zowel Joop als Martha Meerman willen bedanken voor de heldere en uitgebreide feedback. Laura Vonk zou ik willen bedanken voor de statistiekles en haar hulp met de kwantitatieve analyse. Tot slot zou ik Tinka van Vuuren en de Open Universiteit willen bedanken voor de uitgebreide dataset. Zonder deze dataset was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Bedankt!

Samenvatting

De AOW-leeftijd is verhoogd, maar de wil van werknemers om langer door te werken is achtergebleven. Om te kijken hoe de arbeidssituatie kan bijdragen aan het doorwerkvermogen is in deze studie onderzocht welke werkkenmerken het willen en kunnen doorwerken van werknemers positief beïnvloeden. Aan de hand van het Jobs Demands-Resources model is getoetst of de werkkenmerken: sociale steun van collega's, leermogelijkheden, relatie met de leidinggevende en autonomie een positief verband hebben met het doorwerkvermogen. De theorie wijst uit dat het werkplezier een mediërende variabele is in de relatie tussen de werkkenmerken en het doorwerkvermogen. Het onderzoeksmodel is door middel van mediatie- en regressieanalyses getoetst in een bestaande dataset van 375 respondenten uit de logistieke sector in Limburg. De analyse heeft het onderzoeksmodel bevestigd. Sociale steun van collega's, leermogelijkheden, relatie met de leidinggevende en autonomie hebben een significant positief verband met het werkplezier, en het werkplezier heeft een significant positief verband met het doorwerkvermogen. De vier werkkenmerken hebben geen direct verband met het doorwerkvermogen. Het verband wordt volledig gemedieerd door werkplezier. Sociale steun van collega's, wat een nieuwe toevoeging aan het model is, blijkt de sterkste voorspeller te zijn van de vier getoetste werkkenmerken. De populatie van dit onderzoek betreft de meest kwetsbare doelgroep in het nieuwe pensioenstelsel: lager geschoolde werknemers. Aangezien dit onderzoek niet representatief is voor de gehele Nederlandse beroepsbevolking, is er vervolgonderzoek nodig om het onderzoeksmodel te valideren.

Inhoudsopgave

Dankwoord	2
Samenvatting.....	3
1. Introductie	5
2. Theoretisch kader	7
5. Conclusie	26
6. Discussie	28
Bijlage 1: Operationalisering van de variabelen.....	34

1. Introductie

Premier Rutte noemde het klappen van het pensioenakkoord “echt verschrikkelijk voor Nederland”. Werkgevers, de vakbonden en het kabinet kunnen maar niet tot overeenstemming komen. Het kabinet stelt dat het huidige pensioenstelsel niet meer van deze tijd is. Het zou ontworpen zijn voor een arbeidsmarkt waar mensen 40 jaar bij dezelfde werkgever blijven. Het regeerakkoord had de oplossing: persoonlijke pensioenpotjes (Pelgrim, 2018a). Werknemers leggen dan geld in hun eigen pensioenpot, wat ze mee kunnen nemen wanneer zij van baan wisselen (Pelgrim, 2018b). Werkgevers en de vakbonden zijn echter tegen deze maatregel. De vakbonden vinden de persoonlijke pensioenpotjes niet solidair genoeg (Pelgrim, 2018a). In het stelsel met persoonlijke pensioenpotjes is het namelijk mogelijk dat de beleggingsopbrengsten en pensioenopbouw per persoon sterk gaan verschillen. In het oude stelsel, zonder de persoonlijke potjes, werden de voor- en tegenvallers van beleggingen collectief verdeeld (Pelgrim, 2018a).

Behalve de persoonlijke potjes is de AOW-gerechtigde leeftijd een aanhoudend pijnpunt in de onderhandelingen. Volgens de huidige regeling stijgt de pensioenleeftijd tot 2021 naar 67 jaar en is daarna gekoppeld aan de levensverwachting (Oude Mulders, Henkens & Van Dalen, 2018). Voor elk extra jaar levensverwachting, stijgt de pensioenleeftijd ook één jaar (Kammer & Pelgrim, 2018). De vakbonden en de werkgevers eisen een tragere stijging van de pensioenleeftijd. Het kabinet geeft toe dat de pensioenleeftijd te snel stijgt, maar benadrukt dat het veel geld gaat kosten om de stijging te verminderen (Pelgrim, 2018b). Ook al ziet het kabinet in dat het huidige pensioenstelsel niet ideaal is, het is niet bereid tot concrete toezeggingen en stellen dat het volgende kabinet moet beslissen over deze kwestie (Pelgrim, 2018a). Door de vaagheid van de beloftes en een gebrek aan vertrouwen bij de bonden klapte in november 2018 uiteindelijk het pensioenakkoord, waar al vierenhalf jaar aan gewerkt werd (Pelgrim, 2018a). De gevolgen van het gefaalde pensioenakkoord zijn groot. De vakbonden hebben hun hakken in het zand gezet. Zij eisten dat het kabinet de AOW-leeftijd voor 1 juli 2019 moest bevriezen, in plaats van te verhogen naar 66 jaar en 8 maanden (voor het cohort mensen die geboren zijn tussen 1 juli 1953 en 1 januari 1954). Om deze eis kracht bij te zetten, heeft er op 28 mei een landelijke staking van het openbaar vervoer plaatsgevonden. Het signaal van de staking is doorgekomen. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Wouter Koolmees, wil de onderhandelingen over het pensioenakkoord hervatten. Zelfs de AOW-leeftijd is nu bespreekbaar (NOS, 2019). De betrokken partijen zijn optimistisch, maar de ervaring wijst uit dat een pensioenakkoord niet makkelijk gemaakt is.

Probleemstelling

Opmerkelijk is dat de werkgevers en werknemers betreffende de AOW-leeftijd grote mate van overeenstemming hebben (Kammer & Pelgrim, 2018). Beide partijen zijn van oorsprong tegen de stijging van de AOW-leeftijd en houden deze het liefst zo laag mogelijk (Breij, 2017). Zij liggen om verschillende redenen dwars. Werkgevers hebben vaak een negatief beeld over oudere werknemers: ze zien hen als minder productief en duurder dan jongere werknemers (Oude Mulders, Henkens & Van Dalen, 2018). Veel werkgevers willen oudere werknemers zo snel mogelijk de organisatie uit hebben. Werknemers willen zelf ook snel vertrekken. De meeste van hen zien weinig in langer doorwerken en hebben een afwijzende houding tegenover de verhoogde pensioenleeftijd (Zinsmeister, 2012). Dit is spijtig, want het betekent dat veel oudere werknemers hun laatste jaren met tegenzin naar het werk gaan. Daarom vraag ik mij af welke factoren bijdragen aan het werkplezier en het ingeschatte doorwerkvermogen van werknemers. Wanneer hier inzicht in bestaat, kunnen werkgevers doelmatig beleid voeren om werknemers met plezier door te laten werken tot aan het pensioen.

De doelstelling van dit onderzoek is het achterhalen en empirisch toetsen van werkkenmerken die het doorwerkvermogen van werknemers versterken.

Vraagstelling

Er is veel onderzoek geweest naar de determinanten van het ingeschatte doorwerkvermogen en de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Onder doorwerkvermogen wordt de leeftijd waartoe werknemers kunnen en willen doorwerken verstaan. In dit onderzoek wil ik de kwestie vanuit een positieve invalshoek benaderen. In plaats van te kijken welke aspecten het werkplezier en het doorwerkvermogen van werknemers verminderen, is er nagegaan welke hulpbronnen het werkplezier en ingeschatte doorwerkvermogen van werknemers bevorderen. De hoofdvraag van dit onderzoek is:

Welke werkkenmerken hebben een positieve invloed op het doorwerkvermogen van werknemers?

Om te achterhalen welke werkkenmerken relevant kunnen zijn voor het bevorderen van het doorwerkvermogen is eerst de literatuur geraadpleegd. Vanuit de literatuur zijn er vijf hypothesen opgesteld die daarna zijn getoetst in een kwantitatief onderzoek. De hypothesen zijn:

- 1: *Het werkkenmerk relatie met de leidinggevende heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.*
- 2: *Het werkkenmerk sociale steun van collega's heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.*
- 3: *Het werkkenmerk autonomie heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.*
- 4: *Het werkkenmerk leermogelijkheden heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.*
- 5: *De relatie tussen de vier werkkenmerken en het doorwerkvermogen wordt gemedieerd door werkplezier.*

2. Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt ingegaan op eerder onderzoek naar het doorwerkvermogen en de werkkenmerken die mogelijk een positieve invloed hebben op het doorwerkvermogen. Eerst geef ik een korte geschiedenis van het Nederlandse pensioenbeleid om het onderwerp in zijn context te plaatsen.

Van vervroegd uittreden naar langer doorwerken

In het begin van de jaren 90 had de arbeidsparticipatie van oudere werknemers een dieptepunt bereikt. Nog maar een kwart van alle 55 tot 65-jarigen was werkzaam. Aangespoord door de grote werkloosheid van de jaren 80 waren er drie verschillende wegen tot vervroegd pensioen opengesteld (Van Hoof & Zinsmeister, 2013¹).

Ten eerste was het mogelijk voor werknemers met weinig kans op een baan om via de WAO een uitkering te ontvangen totdat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereikten. Ten tweede konden oudere werklozen via de WW hun uitkering verlengen en zichzelf vrijstellen van sollicitatieplicht. De reden hiervoor was de grote (jeugd)werkloosheid in de jaren 80. De ouderen moesten de jongere werknemers de ruimte geven en niet op dezelfde banen solliciteren. Ten derde was er de vervroegde uitredingen regeling (VUT), die als doel had om oudere werknemers te vervangen door jongere werknemers. Het beleid van vervroegde uitreding had veel draagvlak. De VUT-regeling werd al snel opgenomen in veel Cao's. Er ontstond een cultureel klimaat waarin het vanzelfsprekend was vervroegd met pensioen te gaan (Van Hoof & Zinsmeister, 2013).

In 1999 adviseerde de Sociaal Economische Raad dat er een mentaliteitsverandering moest plaatsvinden omtrent pensionering. Vroegtijdig met pensioen gaan moest niet langer normaal zijn. Tevens zouden mogelijkheden moeten worden onderzocht over welke rol oudere werknemers in organisaties moeten vervullen (Breij, 2017²). Aansluitend zouden de financiële prikkels die vervoegd pensioen stimuleren moeten worden weggenomen. De drie bovengenoemde wegen naar vervroegd uittreden werden afgesloten (Van Hoof & Zinsmeister, 2013). Dit pakket van maatregelen zou volgens de Sociaal Economische Raad als gevolg hebben dat de arbeidsparticipatie van ouderen zou stijgen (Breij, 2017). In 2006 is de verandering van het pensioenbeleid van start gegaan met de afschaffing van alle fiscale voordelen voor vroegtijdige pensionering. Na de economische crisis in 2007 bleek dit echter niet genoeg om het begrotingsgat van de overheid te dichten (Breij, 2017). Er moest worden gekeken naar de financiering van de AOW-uitkering.

Het pensioenbeleid ziet er tegenwoordig anders uit dan in het begin van de jaren 90. Het nieuwe beleid is gericht op langer doorwerken en is uitermate effectief gebleken. Zo was in 2015 de arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar 72 procent en in de leeftijdsgroep 60 tot 65 jaar 51 procent. De gemiddelde pensioenleeftijd was in 2000 60,8 jaar en is in 2015 gestegen tot 64,4 jaar

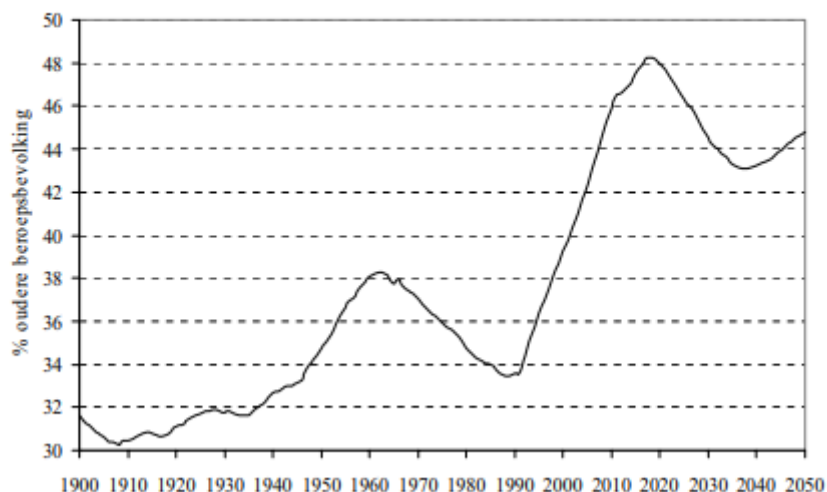
¹ Jacques van Hoof (1942-2017) is een socioloog die zich uitvoerig heeft verdiept in arbeids- en organisatievraagstukken. Naast zijn aanstelling als Hoogleraar *Labour Management* was hij de voorzitter van de Sociaal Economische Raad werkgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt. Joop Zinsmeister is tevens socioloog en is onder begeleiding van Jacques van Hoof gepromoveerd op het onderwerp oudere werknemers. Zinsmeister heeft daarbij in bijzonder gekeken naar hoe de arbeidsvermogens van oudere werknemers kunnen worden ingezet. Joop Zinsmeister is verbonden aan de Hogeschool van Amsterdam, waar hij naast zijn onderzoek doceert.

² Bert Breij is een socioloog die in 2017 is gepromoveerd op het onderwerp vervroegde uitreding. In zijn proefschrift: "Eerder weg om gezond actief te blijven" onderzoekt hij waarom oudere werknemers vervroegd uittreden. In het proefschrift gaat hij onder meer in op de ontwikkelingen in het pensioenstelsel (Breij, 2017).

(Oude Mulders, Henkens & Van Dalen, 2018³).

Opvallend is dat de oudere potentiële beroepsbevolking nog nooit zo een groot deel van de totale potentiële beroepsbevolking besloeg (zie figuur 1). In 2020 zal bijna de helft (48 procent) van de totale potentiële beroepsbevolking bestaan uit werknemers tussen 45 en 64 jaar oud. De voorspelling is dat daarna dit percentage weer af zal nemen. Dit heeft te maken met demografieveranderingen: de babyboom generatie gaat rond 2020 massaal met pensioen.

Figuur 2.2. Oudere potentiële beroepsbevolking (45-64) als percentage van totale potentiële beroepsbevolking (20-64), 1900-2050



Figuur 1: Arbeidsparticipatie oudere werknemers tot heden en voorspeld (Oude Mulders, Henkens & van Dalen, 2018).

Moeten doorwerken

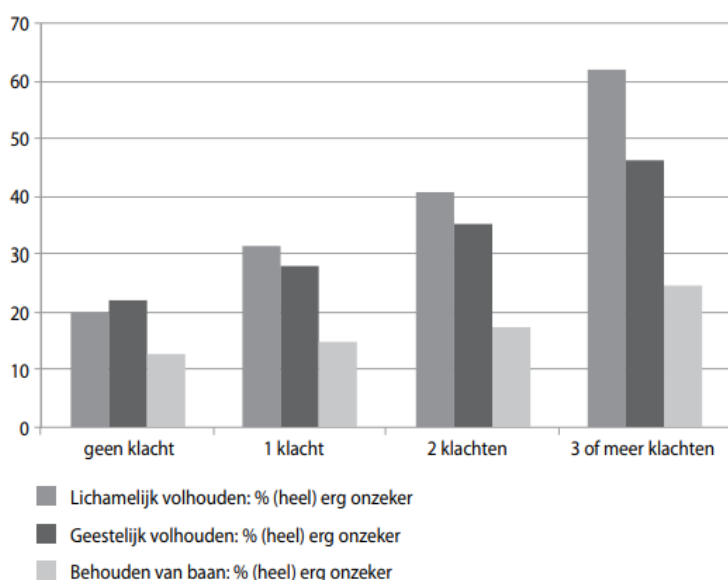
Ook al is de gemiddelde pensioenleeftijd dankzij het afschaffen van de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan aanzienlijk gestegen, de wens van oudere werknemers om langer door te werken blijkt achterwege te blijven. De meeste werknemers willen niet doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd (Van Dalen & Henkens, 2018). Al is dit tegen hun wens, de meerderheid van werknemers verwacht tot de AOW-leeftijd te moeten blijven werken. Een minderheid van 40 procent verwacht vervroegd met pensioen te kunnen gaan (Van Dalen & Henkens, 2018). Deze verwachte vervroeging bestaat vaak uit hooguit één jaar (Van Dalen & Henkens, 2018). De grote invloed van de AOW-leeftijd op de verwachtingen omtrent de pensioenleeftijd suggereert dat financiële overwegingen van groot belang zijn op de beslissing om wel of niet vervroegd met pensioen te gaan (Van Dalen & Henkens, 2018).

Kunnen doorwerken en de gezondheid

Behalve financiële factoren speelt gezondheid ook een grote rol in de uiteindelijke leeftijd waarop

³ Jaap Oude Mulders is gepromoveerd socioloog. Hij heeft meerdere malen gepubliceerd voor NIDI en houdt zich uitvoerig bezig met oudere werknemers in een vergrijzende samenleving. Kéne Henkens is hoogleraar Ageing, retirement and the lifecourse op de universiteit van Groningen en Hoogleraar sociology of retirement op de universiteit van Amsterdam. Harry van Dalen heeft economie gestudeerd en vervuld nu het hoogleraarschap Macro-economics op de universiteit van Tilburg. Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) is een erkend onderzoeksinstituut dat verbonden is met de universiteit van Groningen.

werknemers met pensioen gaan. Koekkoek en Damman (2016⁴) hebben aangetoond dat er een samenhang bestaat tussen het aantal gezondheidsklachten van werknemers en de gewenste pensioenleeftijd. Het verschil tussen de gewenste pensioenleeftijd en de AOW-leeftijd wordt groter naarmate de werknemer meer gezondheidsklachten heeft (Koekkoek & Damman, 2016). Gezondheid beïnvloedt niet alleen de gewenste pensioenleeftijd, maar ook de geschatte leeftijd waartoe mensen denken door kunnen werken. Een groot deel van werknemers met gezondheidsklachten is onzeker over hun vermogen de AOW-leeftijd te halen (zie figuur 2). Oudere werknemers betwijfelen vooral of zij het werk lichamelijk vol gaan houden (Koekkoek & Damman, 2016). Daarnaast hebben zij ook aanzienlijke twijfels over het geestelijk volhouden van het werk. Denk hierbij aan burn-out problematiek (Koekkoek & Damman, 2016). In figuur 2 is af te lezen dat hoe meer gezondheidsklachten oudere werknemers hebben, hoe groter het percentage dat aangeeft onzeker te zijn over het lichamelijk of geestelijk volhouden van het werk tot de pensioengerechtigde leeftijd.



Figuur 2: Onzekerheid over het kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd (Koekkoek & Damman, 2016).

Tijdens de periode waarin vervroegde uittreding nog normaal gevonden werd, was een slechte gezondheid een indicator voor vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (Koekkoek & Damman, 2016). De wens van werknemers met een slechte gezondheid om eerder met pensioen te gaan is niet veranderd, maar tegenwoordig werken zij door de financiële prikkels wel door tot de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij de gezondheid werken in zulke mate onmogelijk maakt dat het echt niet anders kan (Koekkoek & Damman, 2016).

Lager geschoolde werknemers worden dubbel benadeeld. Zij hebben immers vaker gezondheidsklachten en minder vaak de financiële middelen om vervroegd met pensioen te gaan (Koekkoek & Damman, 2016). Om deze redenen zijn lager geschoolde werknemers de meest kwetsbare doelgroep in het nieuwe pensioenstelsel. Het belang van dit onderzoek is daarom des te groter. De populatie van dit onderzoek bestaat grotendeels uit lager geschoolde werknemers.

De Gezondheidsraad (2018) verwacht in de komende 10 tot 20 jaar weinig veranderingen in de gezondheid van ouderen. Naar schatting zijn bij 16 tot 27 procent van de uitval bij werknemers van 55 tot 65 jaar gezondheidsproblemen een voorname oorzaak (Gezondheidsraad, 2018).

⁴ Marleen Koekkoek is afgestudeerde in sociologie en is momenteel aan het promoveren bij de TU Delft. Marleen Damman is tevens sociologe en werkt bij het NIDI als onderzoeker op de gebieden pensionering en oudere werknemers.

Uit recent medisch onderzoek blijkt dat BMI een goede indicator is voor algemene gezondheid (Bell et al., 2018). Uit hun onderzoek blijkt dat BMI vaak dezelfde resultaten geeft als diepgaander en gedetailleerder onderzoek naar gezondheid en obesitas (Bell et al., 2018). Om de algemene gezondheid van respondenten te meten kan BMI gebruikt worden als meetinstrument.

Men zou dus BMI kunnen gebruiken om de algemene gezondheid van de respondenten te meten.

Leeftijd

Naast gezondheid blijkt leeftijd een significante voorspeller te zijn van het doorwerkvermogen. Werknemers op hogere leeftijd beantwoorden de vragen tot wanneer zij kunnen en willen doorwerken, vaker met een latere leeftijd dan jongere werknemers (Ybema, Geuskens & Henkel, 2009). Leeftijd heeft een positief effect op het doorwerkvermogen. Hoe ouder iemand is, hoe langer hij of zij denkt door te werken.

Determinanten van willen en kunnen doorwerken

De bovengenoemde factoren zoals financiële omstandigheden, gezondheid en leeftijd, maar ook bijvoorbeeld attitude zijn alle persoonlijke factoren. Het merendeel van de literatuur over pensionering richt zich in het onderzoek op deze persoonlijke factoren (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011). Echter, dit zijn niet de enige factoren die meespelen in de beslissing om vervroegd uit het arbeidsleven te treden. Vervroegde pensionering is niet alleen het gevolg van persoonlijke beweegredenen, maar wordt vaak veroorzaakt door de arbeidssituatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een stijgende werkdruk of verslechtering van de arbeidsomstandigheden (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011). Aangezien de arbeidssituatie een stuk maakbaarder is dan de persoonlijke factoren, richt ik mij in het onderzoek op dit gebied.

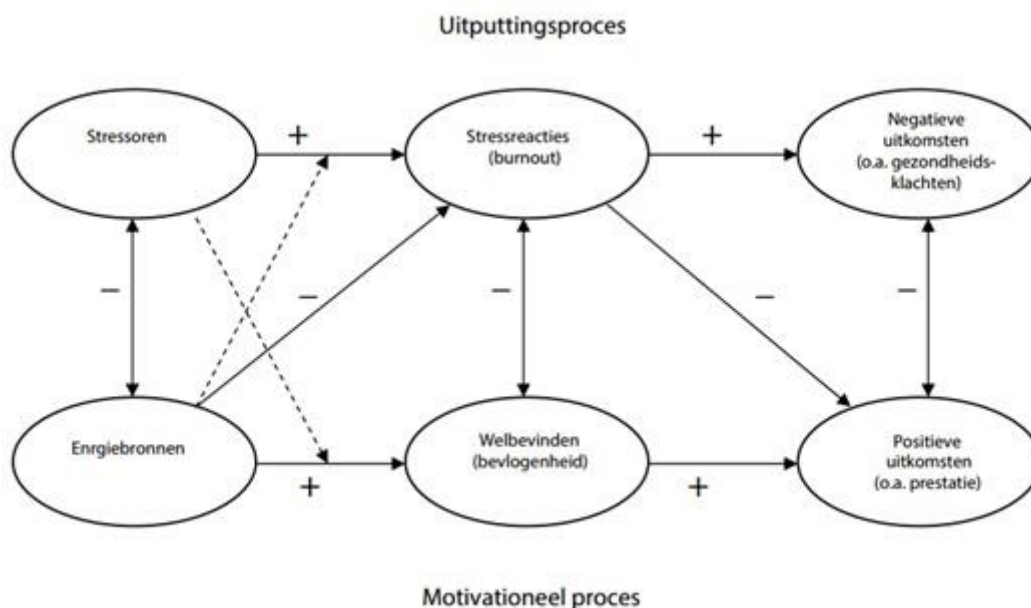
De leeftijd waartoe werknemers kunnen en willen doorwerken vormen samen het ingeschatte doorwerkvermogen. Wanneer er aan werknemers gevraagd wordt tot welke leeftijd zij door kunnen werken en zij hier een inschatting van maken, dan blijkt deze inschatting vaak een nauwkeurige voorspeller te zijn voor de daadwerkelijke leeftijd dat zij met pensioen gaan (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011). Het ingeschatte doorwerkvermogen van werknemers blijkt een valide indicator voor het werkelijke doorwerkvermogen.

Werkenmerken en het Jobs Demands-Resources model

Om de verschillende aspecten van de arbeidssituatie te ordenen in een bruikbaar onderzoeksmodel is het Jobs Demands-Resources model gekozen. Het Jobs Demands-Resources model stelt dat het functioneren en welbevinden van werknemers wordt beïnvloed door de kenmerken van de werkomgeving (Demerouti et al., 2001⁵). Deze kenmerken worden opgedeeld in Job Demands (werkeisen of stressoren) en de Job Resources (hulp- of energiebronnen (Demerouti et al., 2001). De werkeisen zijn alle aspecten van het werk die mentale of fysieke inspanning vereisen. De werkeisen hebben een negatieve invloed op de “energierekening” en kunnen burn-out veroorzaken (Demerouti et al., 2001). De hulpbronnen zijn alle aspecten van het werk die de werkeisen en de daarmee verbonden energiekosten verminderen, bijdragen aan het behalen van werkgerelateerde doelen en de persoonlijke groei en ontwikkeling van werknemers stimuleren (Demerouti et al. 2001). Het Jobs Demands-Resources model is uitgebreid empirisch getoetst en in meerdere (longitudinale) onderzoeken gevalideerd (Bakker & Demerouti, 2007). Zie figuur 3 voor de schematische weergave

⁵ Evangelia Demerouti is Hoogleraar bij de TU Eindhoven op het gebied van HRM. Zij specialiseert zich in *job crafting*, werkenmerken en werk-privé balans. Zij heeft het Jobs Demands-Resources model gebruikt om burn-out te onderzoeken (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001)

van het model. Dit onderzoek richt zich alleen op het motivationele proces. De positieve werkkenmerken of energiebronnen beïnvloeden direct het welbevinden van de werknemers, wat leidt tot positieve uitkomsten, zoals een versterkt doorwerkvermogen. In de hypothesen stel ik dat de energiebronnen het werkplezier vergroten, wat leidt tot een beter doorwerkvermogen.



Figuur 3: Het Jobs Demands-Resources model (Kooijman, 2016)

Frins, Van Ruyseveldt en Syroit (2011⁶) hebben het Jobs Demands-Resources model gebruikt om de samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen te onderzoeken. Uit dit onderzoek blijkt dat er een samenhang bestaat tussen werkdruk, emotionele en fysieke eisen, leermogelijkheden en autonomie enerzijds en de verwachting van oudere werknemers (50+) om door te kunnen blijven werken tot aan het pensioen. In deze verbanden spelen de factoren psychische vermoeidheid en werkplezier een mediërende rol (Frins, Van Ruyseveldt & Syroit, 2011). In het onderzoek zijn drie positieve werkkenmerken onderzocht: leermogelijkheden, autonomie en relatie met de leidinggevende.

Werkkenmerk: relatie met de leidinggevende

Interessant is dat de relatie met de leidinggevende niet significant samenhangt met het werkplezier of het ingeschatte doorwerkvermogen. Frins, Van Ruyseveldt en Syroit (2011) stellen dat een mogelijke verklaring hiervoor is dat oudere werknemers liever een beperkt aantal waardevolle relaties uitdiepen dan een uitgebreid sociaal netwerk ontwikkelen.

Dat de relatie met de leidinggevende niet samenhangt met het ingeschatte doorwerkvermogen is in afwijking met eerdere onderzoeksresultaten. In andere onderzoeken is de steun van de leidinggevende wel een significante voorspeller van het doorwerkvermogen (Henkens, Van Solinge & Van Dalen, 2009; Ybema, Geuskens & Henkel, 2009; Sanders et al., 2013⁷). Henkens, Van Solinge en Van Dalen (2009) stellen dat een leidinggevende van grote invloed kan zijn op de uiteindelijke pensioendatum. Als een leidinggevende zich niet positief opstelt over langer doorwerken, werkt dit vroeger met pensioen gaan in de hand. Tevens is een lage mate van sociale steun van de

⁶ Wiel Frins, Jef Syroit en Joris van Ruyseveldt waren allen verbonden aan de faculteit psychologie van de Open Universiteit.

⁷ Jos Sanders is lector op de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en voert onderzoek uit op het thema van een leven lang leren.

leidinggevende een voorspeller voor vervroegd pensioen (Ybema, Geuskens & Henkel, 2009). Sociale steun van de leidinggevende helpt zelfs mentale pensionering te voorkomen, wat inhoudt dat werknemers ambitie verliezen en geen nieuwe dingen willen leren (Sanders et al., 2013). De discrepantie in de bevindingen over de relatie met de leidinggevende tussen de bovenstaande onderzoeken en het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) is des te meer reden om in dit onderzoek te toetsen of de relatie met de leidinggevende een significante invloed heeft op het doorwerkvermogen. Hierbij kom ik tot eerste hypothese:

Hypothese 1:

Het werkkenmerk relatie met de leidinggevende heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.

Werkkenmerk: sociale steun van collega's

In het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) is de relatie met de leidinggevende gebruikt als onafhankelijke variabele, maar is de relatie met collega's buiten het onderzoek gelaten. Dit is naar mijn mening een gemiste kans, want uit eerdere onderzoeken blijkt dat sociale steun van collega's een relevante variabele is. Uit onderzoek van TNO blijkt dat oudere werknemers die weinig sociale steun van collega's ervaren of zelfs door collega's naar worden behandeld, vaker vervroegd uit het arbeidsleven treden en terecht komen in een uitkering (Ybema, Geuskens & Henkel, 2009). Ongewenst gedrag van collega's --maar ook van de leidinggevende -- zoals pesten en intimidatie voorspelt dat werknemers niet willen doorwerken tot hun 65^e (Ybema, Geuskens & Henkel, 2009). De afwezigheid van sociale steun kan tot gevolg hebben dat werknemers niet tot de pensioenleeftijd zullen werken (Bossink & Wognum, 2012). Tevens kan een goede relatie met de collega's mentale pensionering voorkomen (Sanders et al., 2013).

Omdat het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) laat zien dat relatie met de leidinggevende niet altijd relevant is voor het doorwerkvermogen zou het interessant zijn om beide determinanten in de operationalisering te scheiden en te onderzoeken. Stel dat de sociale steun van collega's in sterke mate correleert met het werkplezier, dan is een aangepaste versie van het model effectiever voor het voorspellen van werkplezier en het ingeschatte doorwerkvermogen van werknemers.

Hypothese 2:

Het werkkenmerk sociale steun van collega's heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.

Werkkenmerk: autonomie

Tevens is in het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) autonomie gebruikt om het doorwerkvermogen te voorspellen. Uit de Monitor Arbeid van TNO (2018) blijkt dat steeds meer werknemers weinig autonomie op het werk ervaren. In 2007 gaf 38 procent van de werknemers aan weinig autonomie te hebben en in 2017 45 procent (TNO, 2018). Deze afname aan autonomie komt het doorwerkvermogen niet ten goede, want uit onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) blijkt dat het werkkenmerk autonomie een significante determinant is van het doorwerkvermogen en het werkplezier van werknemers. Tevens is autonomie geassocieerd met de bevlogenheid van werknemers (Sanders et al., 2013). Autonomie is zelfs zo belangrijk dat het geassocieerd is met de gezondheid van werknemers. Een autonome werknemer heeft namelijk meer mogelijkheden om met stressvolle situaties om te gaan (Bakker & Demerouti, 2007). Autonomie is voor werknemers een hulpbron die tegenwicht biedt aan stress veroorzakende werkeisen. Een van

de voorwaarden voor het inzetten van het werkvermogen van oudere werknemers is het hebben van voldoende autonomie (Zinsmeister, 2012). Om deze redenen is autonomie getoetst in dit onderzoek.

Hypothese 3:

Het werkkenmerk autonomie heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.

Werkkenmerk: leermogelijkheden

Net zoals bij autonomie, wijst de theorie uit dat leermogelijkheden van invloed zijn op het doorwerkvermogen van oudere werknemers (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011). Zinsmeister (2012) stelt dat het hebben van voldoende leermogelijkheden één van de voorwaarden is voor de inzet van de arbeidsvermogens van oudere werknemers. Het belang van de leermogelijkheden voor oudere werknemers staat haaks op het stereotiepe beeld dat werkgevers van oudere werknemers hebben. Zij denken juist dat oudere werknemers niet meer goed in staat zijn tot bijleren. Een rijke werkomgeving met veel leermogelijkheden kan juist relatieve veroudering voorkomen (Zinsmeister, 2012).

Uit onderzoek naar het leven lang leren blijkt dat werknemers die zich gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen, een grotere mate van werkvermogen, employability en vitaliteit hebben (Van Vuuren, Caniëls & Semeijn, 2011). Het blijven ontwikkelen tijdens de loopbaan is voor iedereen belangrijk, maar naarmate werknemers ouder worden, wordt het belang groter (Van Vuuren, Caniëls & Semeijn, 2011). Hierbij kom ik tot de vierde hypothese:

Hypothese 4:

Het werkkenmerk leermogelijkheden heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen.

Werkplezier

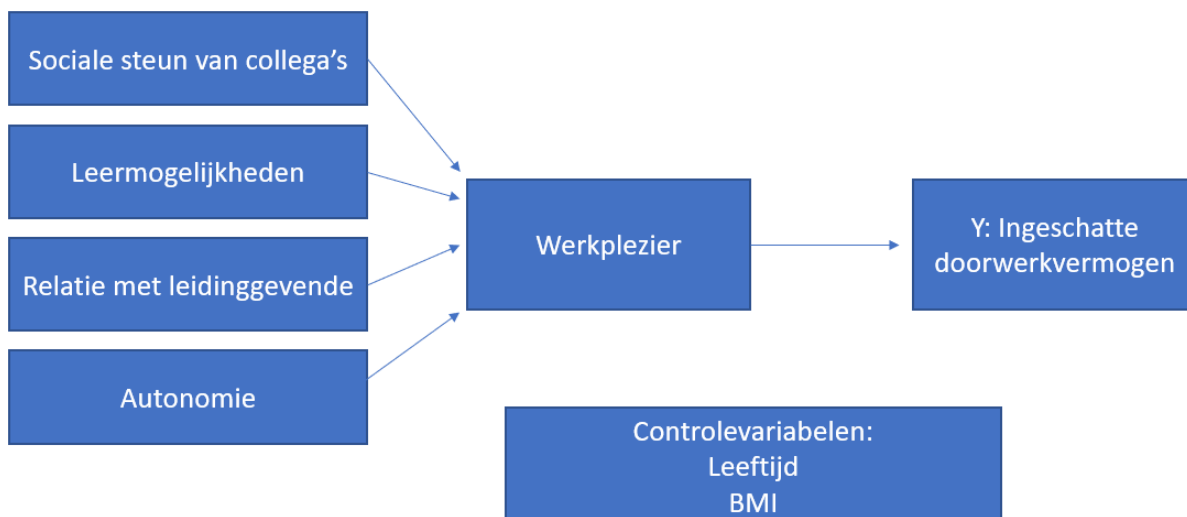
Het Jobs Demands-Resources model stelt dat de werkkenmerken iemands energie-uitputting verhinderen en het werkplezier bevorderen (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011). In deze context is het werkplezier het resultaat van alle hulpbronnen tezamen. De aanwezigheid van hulpbronnen en werkplezier veroorzaakt betrokkenheid, terwijl het ontbreken van werkplezier een cynische houding teweegbrengt (Demerouti et al., 2001). Het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) bevestigt dat hoe groter de beschikking is over hulpbronnen, hoe hoger het werkplezier is en hoe groter het ingeschatte doorwerkvermogen van werknemers.

In het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) is het werkplezier een mediërende variabele tussen de hulpbronnen en het ingeschatte doorwerkvermogen. In hetzelfde onderzoek blijkt autonomie geen rechtstreeks verband te hebben met het werkplezier, maar wel met het doorwerkvermogen. Het is dus niet altijd het geval dat werkplezier voor elk werkkenmerk het verband met het doorwerkvermogen medieert. Het zou kunnen dat sommige variabelen niet of gedeeltelijk gemedieerd worden door werkplezier. Deze variabelen hebben dan direct invloed op het doorwerkvermogen. Het uitgangspunt in dit onderzoek is dat alle werkkenmerken gemedieerd door het werkplezier. Dit wordt getoetst met de volgende hypothese:

Hypothese 5:

De relatie tussen de vier werkkenmerken en het doorwerkvermogen wordt gemedieerd door werkplezier.

De theorie en de vijf hypothesen veronderstellen het volgende onderzoeksmodel (zie figuur 4).



Figuur 4: Het veronderstelde onderzoeksmodel

De onderzoeksvraag is: welke werkkenmerken hebben een positieve invloed op het doorwerkvermogen van werknemers? De theorie suggereert dat de onderzoeksvraag beantwoord kan worden met de volgende werkkenmerken: sociale steun van collega's, leermogelijkheden, relatie met de leidinggevende en autonomie. Om dit zeker te weten en de onderzoeksvraag definitief te beantwoorden moet het model empirisch getoetst worden. Zoals figuur 4 laat zien, zal hierbij gecontroleerd worden voor leeftijd en BMI, wat een indicator is voor gezondheid.

3. Methode en empirie

In het onderstaande gedeelte is de onderzoeksmethode beschreven. Er is een omschrijving gegeven van het onderzoek waaruit de gebruikte dataset afkomstig is en de kenmerken van de onderzoekspopulatie zijn uiteengezet.

In het onderzoek zijn de vijf hypothesen op kwantitatieve wijze getoetst. Nauwkeurig gezegd, zijn er bivariate en multivariate regressieanalyses uitgevoerd waarbij de afhankelijke variabele het ingeschatte doorwerkvermogen is. De onafhankelijke variabelen zijn leermogelijkheden, autonomie, relatie met de leidinggevende en sociale steun van collega's. De theorie voorspelt dat werkplezier in het verband tussen de werkkenmerken en het doorwerkvermogen een mediërende variabele is. Dit model is getest met behulp van een mediatieanalyse. Aangezien gezondheid -- wat gemeten wordt door middel van BMI -- en leeftijd het ingeschatte doorwerkvermogen beïnvloedt, maar dit niet de focus van het onderzoek is, is er voor deze variabelen gecontroleerd. Voor de kwantitatieve analyse wordt er gebruik gemaakt van een bestaande dataset.

Duurzame inzetbaarheid in logistiek Limburg

De dataset is afkomstig uit een onderzoek naar duurzame inzetbaarheid in de logistieke sector in de provincie Limburg (Van Vuuren et al., 2016⁸). De logistieke bedrijvigheid is voor Limburg van groot belang. In de provincie zijn er 64.000 mensen werkzaam in de logistiek. Dit is 12 procent van de Limburgse beroepsbevolking (Van Vuuren et al., 2016). Het gebied Venlo-Venray is het voornaamste logistieke centrum van Nederland. Naast de logistieke sector is het vervoer en opslag ook van groot belang voor de andere drie topsectoren van Limburg: Chemie, Healthcare en Agrofood (Van Vuuren et al., 2016). De provincie Limburg hecht groot belang aan het behouden en bevorderen van de werkgelegenheid in de logistiek. Zowel jongere als oudere werknemers moeten op plezierige en gezonde wijze werkzaam kunnen zijn en blijven in deze sector. Het onderzoek van Van Vuuren en collega's heeft de situatie omtrent duurzame inzetbaarheid in logistiek Limburg in kaart gebracht en bedrijven de nodige handvatten geboden om de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers te verbeteren (Van Vuuren et al., 2016).

De werving van de bedrijven is via verschillende contactmiddelen gegaan. Er zijn naar 203 contactpersonen mails verstuurd en vele hiervan zijn nogmaals persoonlijk of telefonisch benaderd. Het doel van de werving was om 250 medewerkers bij 16 bedrijven bereid te vinden om mee te doen aan het onderzoek. Uiteindelijk is het beoogde aantal bedrijven niet behaald. Er hebben 14 bedrijven meegedaan aan het onderzoek. Het beoogde aantal respondenten is overtroffen. In plaats van 250 respondenten hebben 375 respondenten de enquête ingevuld (Van Vuuren et al., 2016).

In het onderzoek van Van Vuuren et al. (2016) zijn twee theoretische modellen gebruikt om het onderzoek vorm te geven. Ten eerste is het model van duurzame inzetbaarheid gebruikt zoals ontwikkeld door Hoogleraar vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren. Hierin bestaat duurzame inzetbaarheid uit drie factoren: vitaliteit, werkvermogen en employability. Ten tweede is het huis van het werkvermogen van Illmarinen gebruikt (Van Vuuren et al., 2016). Dit model stelt dat het werkvermogen tot stand komt door de capaciteiten van de werknemers enerzijds en de kenmerken van het werk anderzijds. In het huis van het werkvermogen zijn vijf dimensies te onderscheiden. Deze noemt Illmarinen de verdiepingen in het huis van werkvermogen. Deze verdiepingen zijn: gezondheid, competenties, waarden en werksituatie en daarnaast de omgeving.

⁸ Het onderzoek is door Tinka van Vuuren, Petra Neessen, Sjur Uitdewilligen en Frans Marcelissen uitgevoerd. Zij zijn door de provincie Limburg gevraagd om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de lokale logistieke sector te onderzoeken.

Aan de hand van deze twee theoretische modellen is de vragenlijst opgesteld en hebben van Vuuren et al. (2016) inzicht gegeven in de vitaliteit, het werkvermogen en de employability van logistiek Limburg. Dankzij de verschillende invalshoeken van de twee theoretische modellen is het onderzoek vrij breed. De volgende onderwerpsgebieden zijn in de enquête bevestigd: gezondheid, leefstijl, bevlogenheid, burn-out, persoonlijke en werkgerelateerde vaardigheden, houding ten opzichte van het werk, omgeving en werk-privé balans, werkeisen, hulpbronnen, organisatiecultuur en tevredenheid over het personeelsbeleid (van Vuuren et al., 2016). De volgende werkkenmerken zijn bevestigd: autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden, taakduidelijkheid, informatievoorziening, sociale steun van collega's, aanmoedigend leidinggeven, adaptief vermogen van het team en prestatiegericht leidinggeven. In totaal bevat de vragenlijst 48 hoofdvragen, waarvan de meeste zijn opgedeeld in meerdere subvragen of stellingen (van Vuuren et al., 2016). Tevens is het ingeschatte doorwerkvermogen bevestigd in de vragenlijst. Het werkplezier is niet direct bevestigd in de enquête, maar kan wel samengesteld worden door vragen te selecteren uit de hoofdvragen over vitaliteit en absorptie. Absorptie wordt in het rapport als volgt beschreven: "u zich betrokken voelt bij uw werk en gemotiveerd en geïnspireerd en enthousiast bent over uw werk" (van Vuuren et al., 2016). Aangezien werkplezier in het Jobs Demands-Resources model beschreven wordt als het verminderen van energie-uitputting kunnen er vragen uit de hoofdvraag vitaliteit gebruikt worden. Vitaliteit wordt in het rapport van Van Vuuren et al. (2016) als volgt beschreven: "u energiek bent, veerkracht heeft en beschikt over doorzettingsvermogen". In bijlage 1 staan alle subvragen vermeld die zijn gebruikt om de variabelen samen te stellen.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat het brede onderzoek een toereikende dataset heeft opgeleverd om te onderzoeken in welke werkkenmerken een positieve invloed hebben op het ingeschatte doorwerkvermogen.

Beschrijving van de populatie

De onderzoekspopulatie van het onderzoek duurzame inzetbaarheid in logistiek Limburg ziet er als volgt uit. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 43 jaar. Slechts 14 procent van de respondenten is een vrouw. De jongste respondent is 22 jaar oud en de oudste is ver boven de pensioengerechtigde leeftijd: 75 jaar. Er is een scherpe afname in het werknemersbestand na de 55 jarige leeftijd. Dit zou te maken kunnen hebben met het uitvallen van ongezonde werknemers. Van de respondenten is 86 procent een man. Zie tabel 1 voor de leeftijdsverdeling van de respondenten.

Tabel 1: Leeftijdsverdeling van de respondenten						
	< 25	26-27	28-44	45-55	55 >	Totaal
Vrouw	4	2	20	21	6	53
Man	32	6	104	119	61	322
Totaal	36	8	124	140	67	375
	9.6%	2.1%	33.0%	37.3%	17.9%	100%

De verdeling van de populatie in hoogst behaalde opleiding ziet er als volgt uit. Van de respondenten heeft 3.3 procent alleen het basisonderwijs afgerond. Voor 24 procent van de respondenten is het lager beroepsonderwijs (bijvoorbeeld VMBO-basis of PRO) de hoogst behaalde opleiding. Het middelbaar algemeen onderwijs is voor 17.6 procent van de respondenten het hoogst behaalde diploma. Zij hebben opleidingen zoals VMBO-T of MAVO afgerond. De grootste categorie is het middelbaar beroepsonderwijs. Van de respondenten valt 31.4 procent in deze categorie met diploma's afkomstig van het MBO. De opvolgende categorie is een stuk kleiner: een groep van 8 procent heeft als hoogst behaalde opleiding het voortgezet algemeen onderwijs (bijvoorbeeld HAVO of VWO). De hoger opgeleiden vertegenwoordigen 15.7 procent van de populatie. Hiervan is 13.5

procent afgestudeerd aan het HBO of heeft een universitaire bacheloropleiding afgerond, en 2.2 procent heeft een master behaald.

Van de respondenten werkt 80.2 procent in de uitvoering van de logistiek. Zij vervullen functies zoals magazijnmedewerker, chauffeur of inpakker. De één na grootste groep is het middenmanagement met 11.4 procent. De rest van de respondenten zijn werkzaam als staf of als administratief medewerker. Zij verzorgen bijvoorbeeld de planning of de personeelszaken.

Als men een stereotypering zou maken van de doorsnee respondent, dan betreft het een lager geschoolde man die werkzaam is in de logistieke uitvoering. De lager geschoolde werknemers zijn het meest kwetsbaar in het nieuwe pensioenstelsel. Zij hebben vaker gezondheidsklachten en minder financiële mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan (Koekkoek & Damman, 2016). Voor deze doelgroep is dus het meest dringend onderzoek nodig om het doorwerkvermogen te verbeteren.

Uitschieters

De respondenten zijn bevraagd naar de leeftijd waartoe zij door willen en kunnen werken. De antwoorden op deze vragen vertonen een aantal uitschieters. Zo zijn er vier (jonge) respondenten die aangeven dat zij tussen hun 30^e en 45^e levensjaar willen stoppen met werken. Tevens zijn er een aantal respondenten die aangeven dat ze ver boven de AOW gerechtigde leeftijd willen of kunnen blijven werken. Eén respondent wil pas op zijn 100^e levensjaar uit het arbeidsleven treden.

De uitschieters die op 68 jarige leeftijd of later met pensioen willen of kunnen, zijn gecorrigeerd naar de waarde 68. Deze waarde kan afgelezen worden als een ingeschat vermogen om door te werken tot 68 jarige leeftijd of later. Aangezien 68 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd is (ten tijde dat de enquête is afgenomen), betekent dit dat een respondent met een doorwerkvermogen van 68 tot na de pensioengerechtigde leeftijd wil doorwerken.

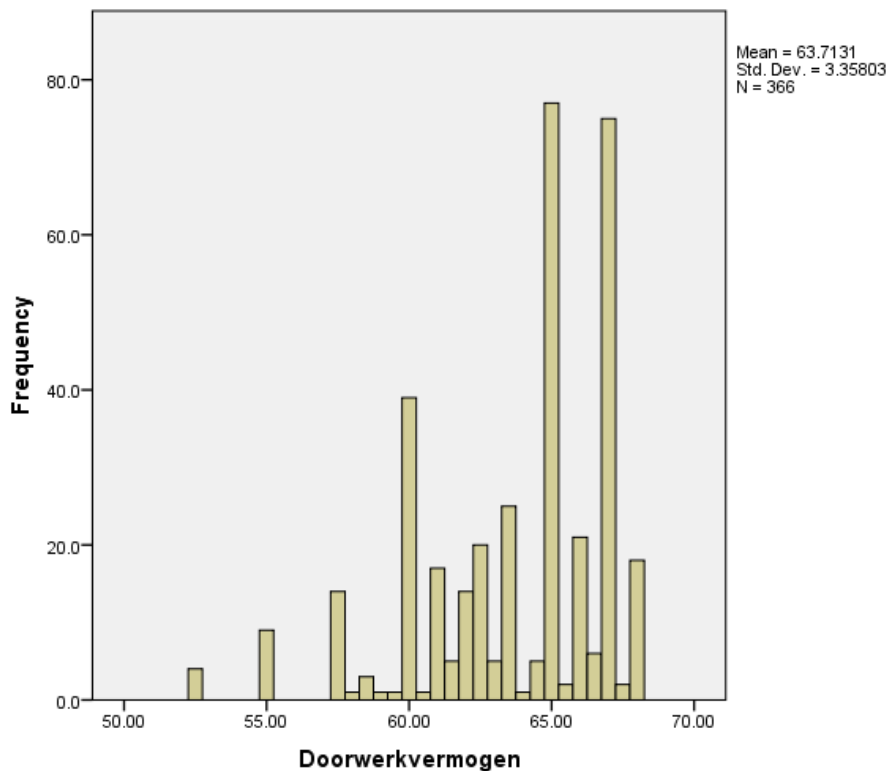
De respondenten onder een waarde van 50 worden omgezet naar de waarde van 50, die men kan aflezen als de categorie: 50 jaar of eerder. Er is voor deze waarde gekozen omdat er een groot aantal respondenten zijn die aangeven dat zij op hun 50^e willen stoppen met werken.

Het corrigeren van de uitschieters heeft als doel om de invloed van de uitschieters op de statistische analyse te beperken. Of men op zijn 68^e levensjaar of op zijn 90^e levensjaar met pensioen wil gaan, maakt praktisch gezien niet veel uit; beide antwoorden zijn een indicator voor een sterk doorwerkvermogen, maar de extreem hoge waardes hebben wel veel invloed op de analyses.

Doorwerkvermogen

De variabele doorwerkvermogen, wat de afhankelijke variabele is van dit onderzoek, is samengesteld door het gemiddelde te nemen van de twee variabelen omtrent het kunnen en willen doorwerken. Zie figuur 5 voor de verdeling van de frequenties van het doorwerkvermogen. De twee pieken die te zien zijn in de grafiek zijn 65 en 67 jaar. Van de respondenten schat 21 procent dat hij door zal werken tot 65 jarige leeftijd en 20.5 procent schat in dat hij door zal werken tot 67 jarige leeftijd. Het is niet vreemd dat deze het vaakst voorkomen als leeftijd waartoe mensen kunnen en willen doorwerken. Het zijn de meest gangbare pensioenleeftijden: de oude en nieuwe pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast is er een piek te zien op 60 jarige leeftijd. Van de

respondenten geeft 10.7 procent deze waarde. Een groep van 5.4 procent schat in dat hij na de pensioengerechtigde leeftijd van 67 zal blijven doorwerken.



Figuur 5: De verdeling van het doorwerkvermogen

Controlevariabelen

BMI wordt in dit onderzoek gebruikt als indicator voor gezondheid. Maar 1.9 procent van de populatie heeft ondergewicht. De grootste categorie, een normaal gezond gewicht, bedraagt 42.5 procent van de populatie. De categorie overgewicht is niet veel kleiner met 40.6 procent van de populatie. Van de respondenten heeft 15 procent obesitas. De variabele leeftijd is berekend vanaf het geboortjaar dat de respondenten hebben vermeld.

4. Resultaten

De resultaten van de kwantitatieve analyse zullen als volgt beschreven worden: ten eerste zal de interne consistentie en beschrijvende statistiek van de werkkenmerken gegeven worden. Hierna is er kort ingegaan op de vraag of de werkkenmerken onafhankelijk van elkaar zijn of dat zij multicollineariteit vertonen. Dan volgt de mediatieanalyse. In de mediatieanalyse is in vier stappen vastgesteld of het veronderstelde onderzoeksmodel valide is in de gebruikte onderzoekspopulatie. Dit is gedaan met behulp van bivariate en multivariate regressieanalyses.

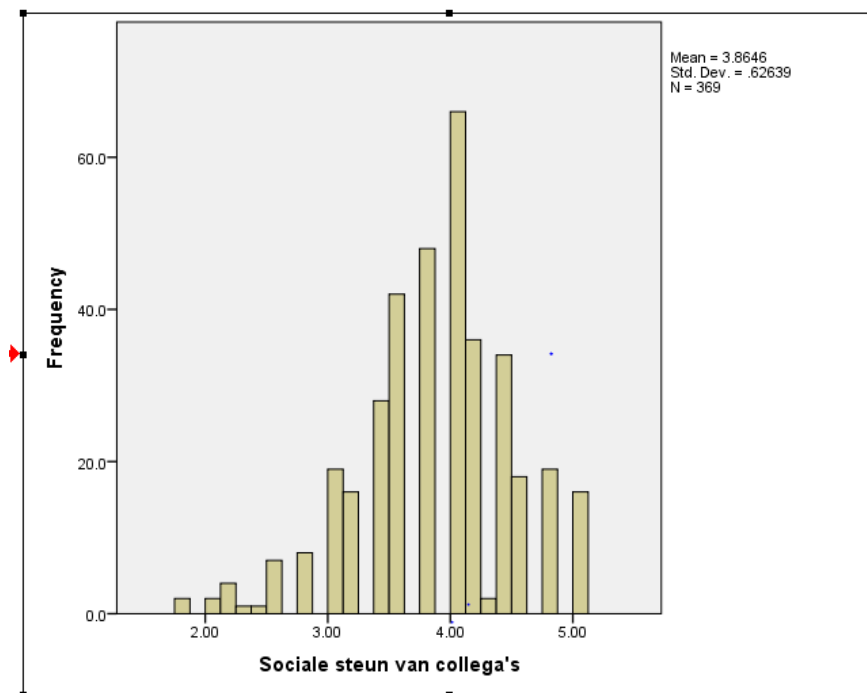
Interne consistentie

Aan de hand van de theorie en de vooraf opgestelde vragenlijst zijn er voor de werkkenmerken sociale steun van collega's een aantal vragen geselecteerd. De data afkomstig van de subvragen wordt gebruikt om de variabelen (zoals autonomie) samen te stellen. Zie bijlage 1 voor de geselecteerde vragen en antwoordcategorieën per variabele. Voordat de antwoorden van de subvragen zijn samengevoegd tot bruikbare variabelen is er eerst getest op interne consistentie. Om de interne consistentie te testen is er gebruikt gemaakt van de Cronbachs alpha methode. Deze statistische methode geeft als uitkomst een waarde tussen de 0 en 1. Hierbij is een waarde van .6 acceptabel .7 goed, .8 sterk en .9 nagenoeg perfect. De Cronbachs alpha van de vragen betreffende kunnen en willen doorwerken, waarmee de afhankelijke variabele doorwerkvermogen samengesteld, is .536. Er is een twijfelachtige interne consistentie: je zou niet kunnen zeggen dat willen en kunnen werken echt hetzelfde meten. Echter is er toch voor gekozen om de beide variabelen over het kunnen en willen doorwerken samen te voegen in één variabele genaamd doorwerkvermogen. Beide factoren beïnvloeden namelijk de werkelijke leeftijd waartoe iemand doorwerkt. Zie tabel 2 voor de beschrijvende statistiek van de variabelen.

Variabelen	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Minimum	Maximum
Doorwerkvermogen	63.7	3.35	52.5	68.
Sociale Steun van collega's	3.86	.63	1.8	5
Autonomie	3.45	.83	1	5
Relatie met de leidinggevende	3.44	.74	1	5
Leermogelijkheden	3.4	1.02	1	5
Werkplezier	5.17	.95	2.43	7

Sociale steun van collega's is samengesteld door het gemiddelde te nemen van vijf subvragen. De subvragen geven een Cronbachs alpha van .755, wat een goede interne consistentie betekent. De subvragen zijn geschikt voor samenvoeging tot één variabele. Deze variabele heeft een hogere minimumwaarde dan de andere werkkenmerken, namelijk 1.8 in plaats van 1. Tevens heeft de variabele sociale steun een kleinere range: 3.2 in plaats van 4. In figuur 6 is af te lezen dat de meeste

respondenten vaak sociale steun van collega's ervaren. Het overgrote deel bevindt zich tussen de categorieën soms en altijd.



Figuur 6: Verdeling van waardes omtrent sociale steun van collega's

De variabele autonomie is samengesteld op basis van vier subvragen, die een sterke interne consistentie hebben met een Cronbachs alpha van .826. Het gemiddelde antwoord heeft een waarde van 3.45, wat tussen het antwoord niet eens en niet oneens en het antwoord mee eens in ligt. De standaarddeviatie is .835. Een meerderheid van 58.4 procent geeft aan een mate van autonomie te ervaren. Een minderheid van 41.6 is gemiddeld gezien neutraal over de stellingen of het er niet mee eens.

De variabele relatie met de leidinggevende is het gemiddelde van zeven subvragen. Deze subvragen hebben een Cronbachs alpha van .905, wat een zeer sterke interne consistentie betekent. De variabele relatie met de leidinggevende is redelijk normaal verdeeld met een gemiddelde van 3.441 en een standaarddeviatie van .74. De meeste respondenten (54.4 procent) zijn neutraal over de stellingen of zijn het er mee eens. De vragenlijst biedt alleen de mogelijkheid om relatie met de leidinggevende te operationaliseren als aanmoedigend leidinggeven. De variabele relatie met de leidinggevende meet de mate waarin de leidinggevende de werknemer in staat stelt om leermogelijkheden te benutten en om autonoom te werken.

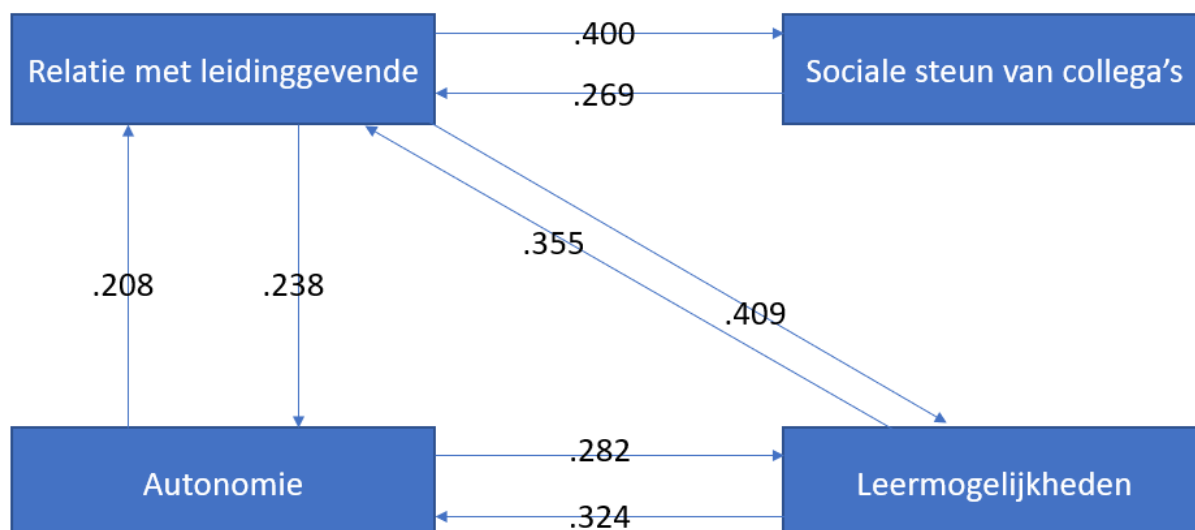
De variabele leermogelijkheden bestaat uit één stelling en is per definitie intern consistent. Op de stelling: "Mijn werk biedt mij de mogelijkheden nieuwe dingen te leren" beantwoorden de respondenten als volgt: van de respondenten is 4.9 procent is het hier helemaal mee oneens, 14.1 procent is het er mee oneens, 27.4 procent is het er niet mee eens en niet mee oneens, de grootste categorie, 42.7 procent, is het er mee eens en 10.9 procent is het er helemaal mee eens. Van de respondenten vindt 53.6 procent dat het werk mogelijkheden biedt om nieuwe dingen te leren. 19 procent vindt van niet en 27.4 procent is neutraal tegenover de stelling.

De mediërende variabele werkplezier is samengesteld uit zeven subvragen. Deze zijn uit meerdere categorieën van de enquête verzameld, maar vertonen een sterke interne consistentie met een

Cronbachs alpha van .840. De subvragen die voor deze variabele gebruikt zijn hebben uitgebreidere antwoordcategorieën: in plaats van vijf mogelijke antwoorden hebben de respondenten kunnen kiezen uit zeven antwoorden. Deze variabele heeft dus een grotere range (van 4.57) dan de werkkenmerken. De minimumwaarde is 2.43 en de maximumwaarde is 7. Het gemiddelde van werkplezier is 5.17, wat geïnterpreteerd kan worden dat de respondenten gemiddeld gezien vaak werkplezier ervaren. De standaarddeviatie is .95. Maar 13.1 procent van de respondenten ervaart nooit, zelden of af en toe werkplezier.

Multicollineariteit

Om te testen of de onafhankelijke variabelen onderlinge samenhang vertonen is er getest voor multicollineariteit met behulp van de variantie inflatie factor (VIF). Deze methode geeft een score aan die begint bij één, waarbij het aannemelijk is dat er multicollineariteit tussen de onafhankelijke variabele is als de VIF-score groter is dan vier. De analyse tussen alle onafhankelijke variabelen te hebben uitgevoerd blijkt dat alle VIF-scores ruim onder de vier zitten. De hoogste VIF-score is 1.567. De VIF-scores zijn erg laag. Normaliter zou men aan de hand van dergelijke VIF-scores stellen dat er geen sprake is van multicollineariteit of onderlinge samenhang tussen de onafhankelijke variabelen. Echter, de onderlinge verbanden tussen de onafhankelijke variabelen laten een ander beeld zien. Er zijn wel degelijk significante verbanden. Zie figuur 7 voor de onderlinge correlaties. In dit geval vertellen de VIF-scores niet het hele verhaal. Men zou aan de hand van de onderlinge correlaties wel degelijk kunnen stellen dat er sprake is van een lichte mate van samenhang. Kijkend naar de theorie en de operationalisering is dit niet erg verrassend. Werknemers die een hoge mate van autonomie hebben, zullen waarschijnlijk ook veel leermogelijkheden hebben. De sterkste correlatie bevindt zich tussen de relatie met de leidinggevende en de leermogelijkheden. Dit is waarschijnlijk het geval door de operationalisering. De variabele relatie met de leidinggevende bestaat uit zeven vragen. Hieronder zitten vragen betreffende de mate van aanmoediging die de leidinggevende geeft om nieuwe dingen te leren.



Figuur 7: de correlaties van de significante verbanden tussen de onafhankelijke variabelen.

Mediatie analyse

De theorie voorspelt dat de onafhankelijke variabelen worden gemedieerd door de variabele werkplezier in hun verband met doorwerkvermogen. Om dit model te toetsen is er een mediatie analyse uitgevoerd volgens de methode van Baron en Kenny (1986). Volgens Baron en Kenny (1986)

kan een onderzoeker stellen dat er sprake is van mediatie als er aan de volgende criteria is voldaan:

1. Er is aangetoond dat de onafhankelijke variabelen significant in verband staan met de afhankelijke variabele. In dit geval moet sociale steun van collega's, leermogelijkheden, relatie met de leidinggevende en autonomie een significant verband hebben met het doorwerkvermogen.
2. Er is aangetoond dat de onafhankelijke variabelen een significant verband hebben met de mediërende variabele. De werkkenmerken moeten dus tevens een significant verband hebben met het werkplezier.
3. De mediërende variabele moet een significant verband hebben met de afhankelijke variabele terwijl er gecontroleerd wordt voor de onafhankelijke variabelen. In dit onderzoek zal het werkplezier dus significant op invloed moeten zijn op het doorwerkvermogen in een multiële regressieanalyse waarin de onafhankelijke variabele zijn bijgevoegd. Als er aan de eerste drie criteria is voldaan, is er sprake van mediatie.
4. Een mediërend verband kan volledig of gedeeltelijk zijn. Dit houdt in dat het effect van de onafhankelijke variabelen volledig via de mediërende variabele kan gaan of gedeeltelijk via de mediërende variabele en gedeeltelijk direct op de afhankelijke variabele. Als in de multiële regressieanalyse met alle onafhankelijke variabelen en de mediërende variabele alleen werkplezier significant is, en alle onafhankelijke variabele niet, dan is er sprake van volledige mediatie door werkplezier. Maar als er naast werkplezier nog een onafhankelijke variabele significant is, dan wordt deze variabele niet volledig gemedieerd door werkplezier en heeft deze een gedeeltelijk directe invloed op de afhankelijke variabele doorwerkvermogen.

Resultaten

Ten eerste zijn alle onafhankelijke variabelen, controlevariabelen en de mediërende variabele werkplezier in bivariate regressieanalyses getoetst op hun verband met de afhankelijke variabele doorwerkvermogen. De invloed van de onafhankelijke variabelen en werkplezier zijn getoetst terwijl er gecontroleerd wordt voor leeftijd en BMI. Wanneer men de verbanden één op één bekijkt zijn alle variabelen significant behalve de controlevariabele BMI (zie tabel 3). Alle (significante) variabelen hebben een positieve invloed op de afhankelijke variabele doorwerkvermogen. De controlevariabele leeftijd heeft de sterkste associatie met het doorwerkvermogen met een correlatie of gestandaardiseerde coëfficiënt van .357. Ondanks dat BMI één op één niet significant blijkt te zijn, is er in alle volgende analyses nog steeds gecontroleerd op BMI voor de zorgvuldigheid. Het zal blijken dat BMI in geen enkele analyse significant is en in dit onderzoek nooit van invloed is.

Tabel 3: Bivariate regressieanalyses met Y: doorwerkvermogen		
Variabelen	Significantie	Gestandaardiseerde coëfficiënt (correlatie)
Leeftijd	.000	.357
BMI	.251	Niet significant
Sociale steun van collega's	.002	.153
Leermogelijkheden	.001	.164
Relatie met de leidinggevende	.002	.152
Autonomie	.003	.150
Werkplezier	.000	.236

Stap 1: Verbanden van de onafhankelijke variabelen met Y: doorwerkvermogen.

Zoals uit de bivariate analyses blijkt hebben alle variabelen één op één een significant positief verband met de afhankelijke variabele doorwerkvermogen. Om het gehele model te toetsen met alle onafhankelijke variabele is er een multivariate regressieanalyse toegepast (zie tabel 4). Voor het invoegen van de variabele in het model is er voor de methode van voorwaartse selectie gekozen:

variabelen worden één voor één bijgevoegd in het model en verwijderd als ze niet significant zijn. Zo blijven alleen de significante variabelen over in het model. Zoals al benoemd zijn de controlevariabelen leeftijd en BMI.

Tabel 4: Multivariate regressieanalyse met Y: doorwerkvermogen (zonder werkplezier)		
Variabelen	Significantie	Gestandaardiseerde coëfficiënt (correlatie)
Leeftijd	.000	.367
Sociale steun van collega's	.008	.134
Autonomie	.025	.114
Leermogelijkheden	.186	Niet significant
Relatie met de leidinggevende	.360	Niet significant
BMI	.369	Niet significant

Wanneer alle onafhankelijke variabele in een multivariate regressieanalyse getoetst worden op hun verband met het doorwerkvermogen blijken niet alle onafhankelijke variabele significant te zijn. Hieruit blijkt nogmaals dat er toch een zekere mate van onderlinge samenhang bestaat tussen de onafhankelijke variabelen. De samenhang in de onafhankelijke variabelen is in hun verband met het doorwerkvermogen sterk genoeg om de significantie te beïnvloeden. Ondanks dat leermogelijkheden en relatie met de leidinggevende in de multivariate regressieanalyse geen significant verband hebben met het doorwerkvermogen beschouw ik de eerste criteria van de mediatieanalyse zoals beschreven door Baron en Kenny (1986) als voldaan. Alle onafhankelijke variabelen hebben immers in de bivariate analyses wel een significant verband op het doorwerkvermogen. Er kan gesteld worden dat zij, ondanks onderlinge samenhang, alle een significante invloed hebben op de afhankelijke variabele.

Stap 2: het verband tussen de onafhankelijke variabele en de mediërende variabele.

De volgende stap in de mediatie analyse is het toetsen of de onafhankelijke variabelen significant samenhangen met de mediërende variabele werkplezier. Er zijn nogmaals bivariate regressies uitgevoerd (zie tabel 5). Ditmaal met werkplezier als de afhankelijke variabele. In de regressieanalyses is er gecontroleerd voor leeftijd en BMI.

Tabel 5: Bivariate regressieanalyses met Y: werkplezier		
Variabelen	Significantie	Gestandaardiseerde coëfficiënt (correlatie)
Sociale steun van collega's	.000	.424
Leermogelijkheden	.000	.426
Relatie met de leidinggevende	.000	.419
Autonomie	.000	.316

Uit de bivariate analyses blijkt dat alle onafhankelijke variabelen een significant positief verband hebben op de mediërende variabele werkplezier. In een multivariate regressieanalyse hebben alle onafhankelijke variabelen tevens een significante samenhang met het werkplezier (zie tabel 6). Hieruit blijkt dat de onderlinge samenhang tussen de onafhankelijke variabele een minder groot effect heeft op het verband met werkplezier dan in het directe verband met doorwerkvermogen. Er is aan de tweede criteria van de mediatieanalyse voldaan: de onafhankelijke variabelen hebben een significant effect op de mediërende variabele. Alle onafhankelijke variabelen tezamen hebben een correlatie van .567 met het werkplezier. Dit is een vrij sterke correlatie. De verklaarde variantie

R^2 bedraagt .321. Dit houdt in dat 32.1 procent van de variantie in het werkplezier wordt veroorzaakt door de vier werkkenmerken en leeftijd.

Tabel 6: Multivariate regressieanalyse met Y: werkplezier		
Variabelen	Significantie	Gestandaardiseerde coëfficiënt (correlatie)
Sociale steun van collega's	.000	.296
Leermogelijkheden	.000	.206
Relatie met de leidinggevende	.007	.153
Autonomie	.050	.101
Leeftijd	.001	.157
BMI	.270	Niet significant

Stap 3: Het verband tussen de mediërende variabele en de afhankelijke variabele.

Het derde criterium van Baron en Kenny (1986) houdt in dat de mediërende variabele een significant verband moet hebben met de afhankelijke variabele, terwijl er gecontroleerd wordt voor de onafhankelijke variabelen. Om dit te testen is er een multivariate regressieanalyse uitgevoerd met doorwerkvermogen als afhankelijke variabele en leeftijd, BMI, werkplezier en de vier onafhankelijke variabele als verklarende variabelen (zie tabel 7).

Tabel 7: Multivariate regressieanalyse met Y: doorwerkvermogen		
Variabelen	Significantie	Gestandaardiseerde coëfficiënt (correlatie)
Werkplezier	.000	.213
Leeftijd	.000	.328
Sociale steun van collega's	.171	Niet significant
Leermogelijkheden	.188	Niet significant
Relatie met de leidinggevende	.269	Niet significant
Autonomie	.133	Niet significant
BMI	.367	Niet significant

Alle onafhankelijke variabelen zijn niet significant wanneer werkplezier wordt toegevoegd in de multivariate regressieanalyse. Werkplezier heeft een significant positief verband met het doorwerkvermogen, ook als er gecontroleerd wordt voor leeftijd en de onafhankelijke variabelen.

Stap 4: volledige of gedeeltelijke mediatie.

Aan alle criteria van Baron en Kenny (1986) is voldaan. Alle vier de onafhankelijke variabelen hebben een significant positief effect op het doorwerkvermogen. Tevens hebben alle onafhankelijke variabelen een significant positief effect op het werkplezier. Het werkplezier heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen, zelfs als er gecontroleerd wordt voor de onafhankelijke variabelen. Stap 4 van de mediatieanalyse heeft aangetoond dat alle onafhankelijke variabelen volledig gemedieerd worden door werkplezier en er geen directe verbanden zijn tussen de onafhankelijke variabelen en het doorwerkvermogen. Het gehele model (waarin alleen leeftijd en werkplezier significant zijn) heeft een correlatie van .411 met het doorwerkvermogen. Dit is een correlatie van middelmatige sterkte. De verklaarde variantie R^2 bedraagt .169. Dit houdt in dat 16.9% procent

van de variantie in het doorwerkvermogen wordt bepaald door de variabele in het onderzoeksmodel.

Omdat geen enkele onafhankelijke variabele significant is wanneer werkplezier is geïntroduceerd in het model, kan er gesteld worden dat alle onafhankelijke variabelen volledig gemedieerd worden door werkplezier. Geen enkele onafhankelijke variabele heeft een direct verband met het doorwerkvermogen.

5. Conclusie

Het doel van het onderzoek is het achterhalen en empirisch toetsen van werkkenmerken die het doorwerkvermogen van werknemers versterken. Hierbij is de volgende vraagstelling aangehouden.

Welke werkkenmerken hebben een positieve invloed op het doorwerkvermogen van werknemers?

Om deze vraag te beantwoorden zijn aan de hand van de theorie vier werkkenmerken uitgekozen, die volgens voorgaand onderzoek positief van invloed zijn op het doorwerkvermogen. De theorie voorspelt dat deze werkkenmerken gemedieerd worden door de variabele werkplezier in hun verband op het doorwerkvermogen. Deze stellingen zijn verwerkt in een vijftal hypotheses. Met de bovenstaande resultaten kunnen de hypotheses nu wel of niet weerlegd worden. Beginnende met de laatste hypothese:

Hypothese 5:

De relatie tussen de vier werkkenmerken en het doorwerkvermogen wordt gemedieerd door werkplezier.

Aan alle criteria van Baron en Kenny (1986) is voldaan. Alle vier onafhankelijke variabelen hebben een significant positief effect op het doorwerkvermogen. Tevens hebben alle onafhankelijke variabelen een significant positief effect op het werkplezier. Het werkplezier heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen, zelfs als er gecontroleerd wordt op de onafhankelijke variabelen. Stap 4 van de mediatieanalyse heeft aangetoond dat alle onafhankelijke variabelen volledig gemedieerd worden door werkplezier en er geen directe verbanden zijn tussen de onafhankelijke variabelen en het doorwerkvermogen.

De hypothese wordt bevestigd. De relatie van de vier werkkenmerken met het doorwerkvermogen wordt volledig gemedieerd door werkplezier.

Voor de beknoptheid en omdat alle vier de hypotheses om dezelfde redenen bevestigd worden zijn de eerste vier hypotheses voor de analyse samengevoegd in één hypothese:

Hypothese 1, 2, 3 en 4:

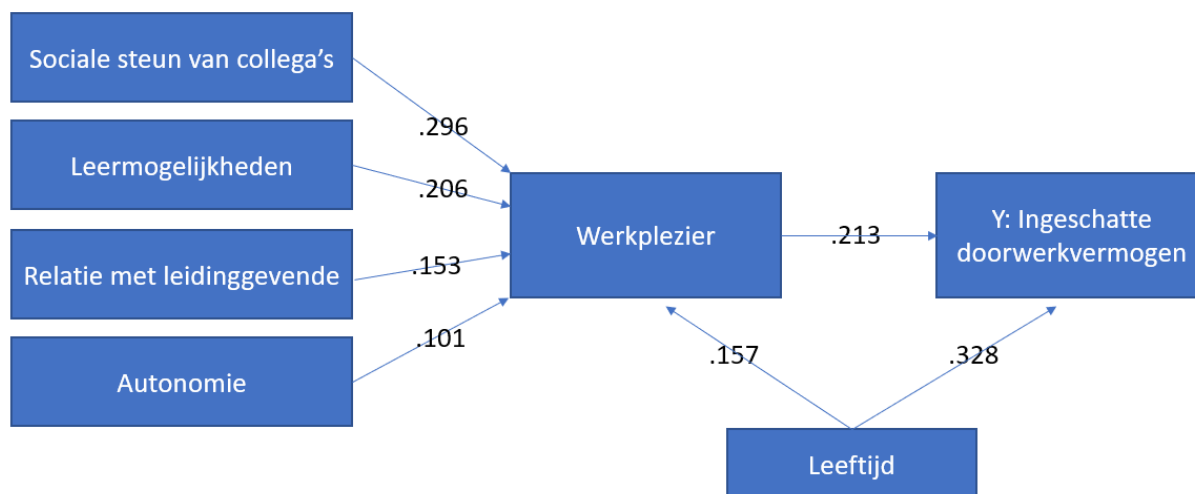
De werkkenmerken relatie met de leidinggevende, sociale steun van collega's, autonomie en leermogelijkheden hebben een significant positief effect op het doorwerkvermogen.

In de bivariate regressieanalyses tussen de onafhankelijke variabelen en het doorwerkvermogen blijkt dat alle werkkenmerken een significant verband hebben met het doorwerkvermogen. Tevens is dit verband bij alle werkkenmerken positief: naarmate een werkkenmerk in grotere mate voorkomt, stijgt het doorwerkvermogen. Echter, er moet niet naar dit directe verband worden gekeken. De mediatieanalyse heeft immers aangetoond dat het effect van de werkkenmerken volledig wordt gemedieerd door het werkplezier. In de sociale werkelijkheid is er geen sprake van een direct effect van de vier werkkenmerken op het doorwerkvermogen.

Bij de eerste vier hypotheses moet er daarom gekeken worden naar het effect van de werkkenmerken op het werkplezier. In zowel bivariate als multiple regressieanalyses hebben alle vier werkkenmerken een significant positief effect op werkplezier. Het werkplezier heeft een significant positief effect op het doorwerkvermogen. Het werkelijke verband is als volgt: wanneer een werkkenmerk in grotere mate voorkomt, stijgt het werkplezier en als gevolg daarvan stijgt het doorwerkvermogen. Hypotheses 1, 2, 3 en 4 worden bevestigd. Alle vier de werkkenmerken hebben via werkplezier een significant positief effect op het doorwerkvermogen.

Alle hypotheses zijn bevestigd. Het veronderstelde onderzoeksmodel, dat getoetst is in de

kwantitatieve analyses, blijkt een goede voorspeller te zijn. Zie figuur 8 voor het uiteindelijke onderzoeksmodel.



Figuur 8: De correlaties en het uiteindelijke onderzoeksmodel

De resultaten van het kwantitatieve onderzoek wijzen uit dat de sociale steun van collega's het belangrijkste is voor het bevorderen van het werkplezier en daarmee indirect het doorwerkvermogen van werknemers. Dit werkkenmerk heeft immers de sterkste samenhang (correlatie van .296) met het werkplezier. Het hebben van leermogelijkheden is de op één na sterkste voorspeller van het werkplezier en het doorwerkvermogen. De relatie met de leidinggevende, dat ook geïnterpreteerd kan worden als aanmoedigend leidinggeven, komt op de derde plaats. Het werkkenmerk autonomie heeft de zwakste correlatie met werkplezier.

De onderzoeksvraag, "welke werkkenmerken hebben een positieve invloed op het doorwerkvermogen van werknemers?", kan als volgt beantwoord worden.

Het onderzoek wijst uit dat de werkkenmerken sociale steun van collega's, leermogelijkheden, relatie met de leidinggevende en autonomie een significant positief verband hebben met het werkplezier en dat het werkplezier een significant positief verband heeft met het ingeschatte doorwerkvermogen van werknemers. De vier werkkenmerken worden volledig gemedieerd door het werkplezier in hun verband op het doorwerkvermogen. De onderzoeksvraag kan dus beantwoord worden met de werkkenmerken sociale steun van collega's, leermogelijkheden, relatie met de leidinggevende en autonomie. Het werkkenmerk sociale steun van collega's is een nieuwe toevoeging aan het Jobs Demands-Resources model als het gebruikt wordt om het doorwerkvermogen te onderzoeken. In dit onderzoek is sociale steun de sterkste voorspeller gebleken. Aangezien de onderzoekspopulatie van dit onderzoek niet aan voorwaarden van inferentie voldoet, is er vervolgonderzoek nodig om het onderzoeksmodel van deze studie te valideren voor de Nederlandse beroepsbevolking of andere bedrijfssectoren. De onderzoekspopulatie limiteert de generalisatie, maar voegt wel waarde toe omdat de onderzoekspopulatie de meest kwetsbare doelgroep betreft: lager geschoolde werknemers.

6. Discussie

In de discussie zijn een aantal bevindingen van het onderzoek uitgelicht die een noemenswaardige afwijking zijn van de theorie of in het algemeen opmerkelijk zijn en verdere bespreking verdienen. Er wordt ingegaan op de beperkingen van het onderzoek en in hoeverre het onderzoek generaliseerbaar is voor de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Het onderzoek wordt afgesloten met een suggestie voor vervolgonderzoek en implicaties voor de praktijk.

Controlevariabelen

Er is slechts één verschil tussen het veronderstelde en uiteindelijke onderzoeksmodel: de controlevariabele BMI is verdwenen. In geen enkele regressieanalyse is BMI significant. De controlevariabele leeftijd heeft wel invloed op zowel het werkplezier als het ingeschatte doorwerkvermogen. Leeftijd heeft zelfs een sterkere correlatie met het doorwerkvermogen als werkplezier, namelijk correlatie van .328 vergeleken met .213. In het model is het zeer belangrijk om voor leeftijd te controleren. Aangezien leeftijd zowel het werkplezier beïnvloedt (met een correlatie van .157) als het doorwerkvermogen zou er een schijnverband kunnen ontstaan als er niet voor leeftijd wordt gecontroleerd.

Het is opmerkelijk dat BMI in geen enkele analyse significant is. De theorie voorspelt immers dat BMI een valide indicator is voor gezondheid (Bell et al., 2018). Tevens voorspelt de theorie dat gezondheid de gewenste pensioenleeftijd beïnvloedt en de leeftijd waartoe mensen denken door te kunnen werken (Koekkoek & Damman, 2016). De resultaten van het onderzoek komen niet overeen met de theorie. De meest plausibele verklaring hiervoor is het *healthy worker effect*. Het *healthy worker effect* stelt dat er binnen een bedrijf of arbeidspopulatie selectiemechanismen actief zijn die ervoor zorgen dat er alleen gezonde werknemers over blijven (Nuyts, Elseviers & De Broe, 1993). Werknemers met een slechte gezondheid verdwijnen uit de arbeidspopulatie omdat zij het werk niet vol kunnen houden. Er kan ook sprake zijn van zelfselectie: werknemers met een slechte gezondheid zoeken ander werk, want zij weten dat zij het zware werk niet vol zullen houden (Nuyts, Elseviers & De Broe, 1993).

In de leeftijdsverdeling van de onderzoekspopulatie (zie tabel 1) is een sterke afname van het aantal werknemers te zien na de 55 jarige leeftijd. De groep werknemers ouder dan 55 is meer dan de helft zo klein als de groep 45 tot 55 jarige. Dit zou een indicator kunnen zijn van het *healthy worker effect*. Wanneer de werknemers op leeftijd komen, en de gezondheid begint af te nemen, dan vertrekken de werknemers uit de organisatie. Aangezien uitvoerend logistiek werk fysiek zwaar is en het grote merendeel van de onderzoekspopulatie zich in deze functie bevindt, is het nog waarschijnlijker dat het *healthy worker effect* een rol speelt. Dit soort werk vereist een goede fysieke conditie. Het feit dat BMI, wat een indicator is van gezondheid, in dit onderzoek niet significant samenhangt met het doorwerkvermogen wordt volgens het *healthy worker effect* verklaard doordat de minder gezonde medewerkers al vertrokken zijn, en zich niet meer in de onderzoekspopulatie bevinden.

In onderzoeken zoals deze, waarin de gezondheid van werknemers een rol speelt, moet het *healthy worker effect* altijd in gedachten gehouden worden. Door het uitreden van minder gezonde werknemers uit de onderzoekspopulatie is de data positief vertekend: omdat ongezonde werknemers minder vertegenwoordigd zijn in de onderzoekspopulatie zijn de uitkomsten positiever dan de sociale werkelijkheid echt is.

Het *healthy worker effect* zou ook kunnen bijdragen aan de sterke invloed van leeftijd op het doorwerkvermogen en het werkplezier. Omdat minder gezonde werknemers op hogere leeftijd al uit de arbeidspopulatie zijn getreden, zijn oudere werknemers over het algemeen gezonder en gemotiveerder dan jongere werknemers.

Voor vervolgonderzoek zou ik het aanraden om gezondheid als controlevariabele toch mee te nemen. Ondanks dat het *healthy worker effect* een rol kan spelen, blijft gezondheid een potentiële voorspeller van het doorwerkvermogen.

De werkkenmerken

In tegenstelling tot de studie van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) heeft dit onderzoek wel een significant verband aangetoond tussen de relatie met de leidinggevende en het ingeschatte doorwerkvermogen. Een verschil in de operationalisering zou een rol kunnen spelen. In dit onderzoek is relatie met de leidinggevende anders geoperationaliseerd. Er is niet gekeken naar de sociale steun die een leidinggevende biedt, maar naar de hoeveelheid aanmoediging en mogelijkheden die de leidinggevende een werknemer biedt om zich te ontwikkelen en autonoom te werken. Het lijkt mij waarschijnlijk dat een aanmoedigende leidinggevende ook veel sociale steun biedt, maar dat kan niet onderbouwd worden met data. De vragenlijst biedt geen mogelijkheid om sociale steun van de leidinggevende te onderzoeken. De operationalisering van deze variabele is in de twee onderzoeken verschillend. Dit onderzoek spreekt in die zin de studie van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) niet tegen, aangezien dit onderzoek niet bevestigt dat de sociale steun van de leidinggevende een significant effect heeft op het doorwerkvermogen.

De variabele autonomie is in deze studie een significante voorspeller van het werkplezier en het doorwerkvermogen gebleken, maar deze bevinding verdient een kanttekening. Het significantieniveau van autonomie op het werkplezier in de multivariate regressieanalyse is namelijk $p = 0.050$. Eén fractie hoger en autonomie zou als niet significant beschouwd moeten worden. Echter, het significantieniveau is in de bivariate analyse wel een stuk kleiner, namelijk $p = 0.000$. Dit wijst er tevens op dat er in de verbanden van de werkkenmerken op het werkplezier sprake is van multicollineariteit, maar in mindere mate dan de verbanden tussen de werkkenmerken en het doorwerkvermogen.

Naar mijn mening is de belangrijkste bevinding uit het onderzoek dat sociale steun van collega's de sterkste samenhang heeft met het werkplezier en indirect het doorwerkvermogen. In dit model is het de belangrijkste voorspeller voor het doorwerkvermogen. Een model met sociale steun van collega's bijgevoegd als werkkenmerk is beter in staat om het doorwerkvermogen te voorspellen dan wanneer alleen leermogelijkheden, autonomie en relatie met de leidinggevende gebruikt worden. Om deze redenen zou ik het aanraden om de variabele sociale steun van collega's te gebruiken wanneer met het ingeschatte doorwerkvermogen wilt voorspellen. Tevens kan de variabele gebruikt worden om direct het werkplezier te voorspellen.

Werkplezier en het voorspellende vermogen

Het gehele onderzoeksmodel verklaart 16.9 procent van de variantie in het doorwerkvermogen ($R^2 = .169$). Dit is een matige invloed op het doorwerkvermogen. Aangezien werkplezier niet de gehele variantie van het doorwerkvermogen voorspelt, zijn er ook andere variabelen die het doorwerkvermogen beïnvloeden. In het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) bedraagt de $R^2 = .34$. Dit komt omdat zij een uitgebreider model hebben gehanteerd, waarbij er ook gekeken wordt naar de werkkenmerken die een negatieve invloed hebben op de energierekening en het doorwerkvermogen. In het model van Frins, Van Ruysseveldt en Syroit (2011) is psychische vermoeidheid gehanteerd als mediërende variabele voor werkdruk, emotionele eisen, fysieke eisen en cognitieve eisen. Psychische vermoeidheid heeft een negatief effect op het doorwerkvermogen. De vier werkkenmerken verklaren 32.1 procent van de variantie in het werkplezier ($R^2 = .321$). Er zijn ook andere variabelen die het werkplezier beïnvloeden. Variabelen die een negatieve invloed hebben op de energierekening en de psychische vermoeidheid vergroten, kunnen een negatieve invloed

hebben op het werkplezier. De variabelen werkdruk en fysieke eisen hebben een negatief verband met het werkplezier (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011).

Tevens moet er kritisch gekeken worden naar de operationalisering van de afhankelijke variabele doorwerkvermogen. De vraag “Tot welke leeftijd wilt u werkzaam blijven?” zou anders geïnterpreteerd kunnen worden. Uit de theorie is gebleken dat de AOW gerechtigde leeftijd een grote invloed heeft op de uiteindelijke pensioendatum (Van Dalen & Henkens, 2018). Dit wordt bevestigd in de beschrijvende statistiek van het doorwerkvermogen. In figuur 4 zijn twee duidelijke pieken te zien bij 65 en 67 jarige leeftijd. Voor veel mensen is het financieel pas mogelijk om met pensioen te gaan wanneer zij de AOW-leeftijd hebben bereikt. Het zou kunnen dat respondenten bij het beantwoorden van de vraag “tot welke leeftijd wilt u werkzaam blijven” rekening hebben gehouden met financiële overwegingen en de vraag hebben beantwoord met de leeftijd waarop zij van plan te zijn met pensioen te gaan. Dit is niet precies wat er met deze vraag beoogd wordt om te meten. De vraag poogt te meten tot welke leeftijd mensen uit eigen wil werkzaam willen blijven. Het werkplezier zal immers geen (directe) invloed hebben op de leeftijd waartoe mensen moeten werken om financiële redenen.

Overlap of mediatie

Het is mogelijk dat de onafhankelijke variabelen geen overlap vertonen, maar via mediërende relaties met elkaar in verhouding staan. Dit zou in ieder geval de lage VIF-scores verklaren. In de multivariate regressieanalyse met doorwerkvermogen als afhankelijke variabele (tabel 4) is te zien dat sociale steun en autonomie wel significant zijn en leermogelijkheden en relatie met de leidinggevende niet. Het zou kunnen dat de invloed van leermogelijkheden en de relatie met de leidinggevende in hun directe verband op het doorwerkvermogen gemedieerd worden door sociale steun en autonomie. In figuur 7 zijn onderlinge correlaties tussen de onafhankelijke variabelen te zien. Uit de statistische analyse kan geen richting van het verband worden opgemaakt. De statistische analyse kan geen mediators vinden. De keuze om een variabele als mediator te zien is altijd theoretisch bepaald, en kan dan in de analyse getoetst worden (zoals er bij werkplezier is gedaan). Al met al is het directe verband van de vier werkkenmerken op het doorwerkvermogen niet heel belangrijk, want de mediatieanalyse heeft aangetoond dat er in de werkelijkheid geen direct verband bestaat, en de verbanden volledig gemedieerd worden. In de multivariate regressieanalyse met werkplezier als de afhankelijke variabele zijn alle werkkenmerken wel significant en is er minder sprake van overlap of wellicht mediatie. De mogelijkheid van mediatie zou de combinatie van lage VIF-scores en toch onderlinge samenhang kunnen verklaren.

Niet alleen oudere werknemers

Dit onderzoek gebruikt werknemers van alle leeftijden in de onderzoekspopulatie. Dit is in tegenstelling tot veel onderzoeken op dit gebied. Ook veel onderzoeken in het theoretisch kader zijn alleen gericht op oudere werknemers (Koekkoek & Damman, 2016; Van Hoof & Zinsmeister, 2013; Breij, 2017; Ybema, Geuskens & Henkel, 2009; Zinsmeister, 2012). Ook het onderzoek van Frins, Van Ruysseveldt & Syroit (2011) is gericht op werknemers van 50 jaar of ouder. De populatie van dit onderzoek bevindt zich tussen 22 en 75 jaar. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen worden beschouwd als een bevestiging dat het onderzoeksmodel niet alleen voor oudere werknemers toepasbaar is, maar voor het gehele leeftijdsbereik.

De beperkingen van de populatie

De grootste beperking van het onderzoek is de onderzoekspopulatie. De onderzoekspopulatie is niet in een gerandomiseerde steekproef tot stand gekomen. Tevens is de populatie in meerdere

opzichten niet representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking. Alle respondenten werken in Limburg in de logistieke sector. De populatie bestaat voor 86 procent uit mannen en 80 procent van de populatie doet uitvoerend werk. Dit betekent dat de hypothesen die in dit onderzoek zijn bevestigd niet per sé gelden voor de gehele Nederlandse beroepsbevolking.

Vervolgonderzoek

Het onderzoek heeft een deel van het Jobs Demands-Resources model getoetst en bevestigd. Tevens is er een nieuw deel aan toegevoegd (sociale steun van collega's) en is deze toevoeging de belangrijkste voorspeller van het werkplezier en het doorwerkvermogen gebleken.

Aangezien de onderzoekspopulatie niet geschikt is voor inferentie kan er niet gegeneraliseerd worden, maar men kan deze uitkomsten beschouwen als een indicator dat hetzelfde model ook voor de Nederlandse beroepsbevolking effectief kan zijn in het voorspellen van het doorwerkvermogen. Om dit echter met zekerheid te achterhalen, zou het hetzelfde model moeten worden toegepast in een onderzoek dat wel aan de voorwaarden van inferentie voldoet. Wanneer vervolgonderzoek het onderzoeksmodel bevestigd, dan is er een beter model gevonden voor het voorspellen van het doorwerkvermogen.

Met een blik op de praktijk

De uitkomsten van deze studie kunnen gebruikt worden om bedrijven die het doorwerkvermogen van hun werknemers willen verbeteren richting te geven. Uit de studie blijkt dat het werkplezier en het doorwerkvermogen wordt versterkt door de vier werkkenmerken, maar ook dat niet alle werkkenmerken een even grote invloed hebben. Deze studie wijst uit dat de meest efficiënte manier om het doorwerkvermogen te verbeteren het versterken van de leermogelijkheden en de sociale steun van collega's is.

Literatuur

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Jobs Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3). 309-328. Geraadpleegd van:

<https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02683940710733115>

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51. 1173-1182. Geraadpleegd van:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.169.4836&rep=rep1&type=pdf>

Bell J. A., Carsalake, D., O'Keeffe, L. M., Frysz., Howe, L. D., Hamer, M., Wade, K. H., Timpson, N. J. & Smith, G. D. (2018). Associations of Body Mass and Fat Indexes With Cardiometabolic Traits. *Journal of the American College of Cardiology*, 72(24), 3155-3157. Geraadpleegd van:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0735109718388302?via%3Dihub>

Breij, B. (2017). Eerder weg om gezond actief te blijven: Waarom oudere perspectievolle, lager en middelbaar opgeleide technici vrijwillig vroegtijdig uittreden (proefschrift).

Bossink, J. & Wognum, I. (2012). Duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers: Een onderzoek naar de invloed van fysieke en mentale gezondheid, psychologisch contract, baanrotatie en self-efficacy. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 85 – 109.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*. 86. 499-512. Geraadpleegd van:

https://www.researchgate.net/publication/11920243_The_Job_Demands-Resources_Model_of_Burnout

Frins, W., Van Ruysseveldt, J. & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag en Organisatie* 24(4), 393 – 407.

Gezondheidsraad. (2018). Samenvatting advies: Gezondheid en langer doorwerken. *Tijdschrift voor toegepaste Arbowetenschap* 31(4), 149 – 150.

Henkens, K., van Solinge, H. & van Dalen, H. (2009). Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 64 – 79. Geraadpleegd van:

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44655443/Beslissingen_rond_langer_werken_De_onzic20160412-6169-tseydb.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1551442756&Signature=IDSiqB95LjkVHJdp9cQztEstH0o%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DBeslissingen_rond_langer_werken_de_onzic.pdf

Kammer, C. & Pelgrim, C. (2018). Kabinet laat tragere stijging AOW-leeftijd onderzoeken.

Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/11/27/kabinet-laat-tragere-stijging-aow-leeftijd-onderzoeken-a2756762>

Koekkoek, A. & Damman, M. (2016). Langer werken en pensionering: de rol van gezondheid. *Tijdschrift voor ouder worden & samenleving*. 18(4). 65-68.

Kooijman, F. (2016). Job Demand-Resources model (JD-R model). Geraadpleegd van:

<https://www.expand.nl/nl/2224/hr-blog/job-demand-resources-model-jd-r-model>

Nuyts, G. D., Elseviers, M. M., & De Broe, M. E. (1993). Healthy Worker Effect in a Cross-Sectional Study of Lead Workers. *Journal of occupational medicine*, 35(4), 387-391.

Oude Mulders, J., Henkens, K. & van Dalen, H. (2018). Werkgevers bezorgd over langer doorwerken (Jaargang 34, Nr 1). Geraadpleegd van Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut: <https://www.nidi.nl/shared/content/demos/2018/demos-34-01-oudemulders.pdf>

Pelgrim, C. (2018a). Pensioenoverleg klapt, vakbeweging krijgt de schuld. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/11/20/pensioenoverleg-klapt-vakbeweging-krijgt-de-schuld-a2755951>

Pelgrim, C. (2018b). Geen pensioenakkoord, hoe erg is dat? Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/12/17/hoer-erg-is-dat-geen-pensioendeal-a3060861>

Pelgrim, C. (2019). Vakbond eist bevrozen AOW-leeftijd voor 1 juli. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/13/vakbond-fnv-eist-bevrozen-aow-leeftijd-voor-1-juli-a3960010>

Sanders, J., Jetten, A., Dhondt, S., Geuskens, G., Keijzer, L. & Liebrechts, W. (2013). Mentale pensionering: een onderzoek naar de kenmerken, de determinanten en gevolgen. Geraadpleegd van: <https://publications.tno.nl/publication/102944/ZGtLJ1/sanders-2013-mentalepensionering.pdf>

TNO. (2018). Arbobalans 2018. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Geraadpleegd van: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2018>

Van Dalen, P., H. & Henkens, K. (2018). Vervroegd pensioen is kwestie van noodzaak of fortuin. *Economisch Statistische Berichten*. 103: 510-513.

Van Hoof, J. & Zinsmeister, J. H. G. (2013). HRM en oudere werknemers: over mooie ideeën en wat ervan terecht komt. Geraadpleegd van: http://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-be-carem/assets_2/2013-hrm-en-oudere-werknemers-in-hrm-het-nuttigheidsdenken-voorbij-j-hoof-en-j-zinsmeister

Van Vuuren, T., Neessen, P., Uitdewilligen, S. & Marcelissen, F. (2016). *Duurzame inzetbaarheid in logistiek Limburg*. Eindrapport. Provincie Limburg.

Van Vuuren, T., Caniëls M. C. J. & Semeijn J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 357- 374.

Ybema, J. F., Geuskens, G. & Hengel, K. O. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Geraadpleegd van: <http://www.schulinck.nl/Uploads/2009/11/oudere-werknemers-en-langer-doorwerken1.pdf>

Zinsmeister, J. H. G. (2012). Oud is wijs genoeg: een studie naar de inzet van de arbeidsvermogens van oudere werknemers (proefschrift).

Bijlage 1: Operationalisering van de variabelen.

Leermogelijkheden:

Bij de enquête vragen over leermogelijkheden kunnen de respondenten invullen in welke mate zij eens zijn met de stellingen. De stellingen worden als volgt geïntroduceerd: Hieronder volgt een aantal stellingen over uw huidige functie en werkzaamheden. In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

(1) Helemaal mee oneens, (2) Mee oneens, (3) Eens noch oneens, (4) Mee eens, (5) Helemaal mee eens.

De volgende stelling zijn van toepassing op de leermogelijkheden:

3. Mijn werk biedt mij de mogelijkheden nieuwe dingen te leren

Autonomie:

De hulpbron autonomie wordt tevens door vier stellingen bevraagd en heeft dezelfde introductie als de stellingen betreffende leermogelijkheden. De stellingen zijn:

1. Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak.
2. Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden
3. Ik kan zelf mijn werktempo regelen.
4. Ik heb zelf de mogelijkheden om problemen in mijn werk op te lossen.

Sociale steun van collega's:

Er zijn vijf stellingen van toepassing op de hulpbron sociale steun van collega's. De stellingen worden in de enquête als volgt geïntroduceerd:

Onderstaande stellingen gaan over uw omgang met collega's. In welke mate zijn de volgende stellingen op u van toepassing?

(1) Nooit, (2) Zelden, (3) Soms, (4) vaak, (5) Altijd.

De stellingen betreffende sociale steun van collega's zijn:

1. Ik kan mijn collega's om advies vragen als ik er zelf niet uitkom.
2. Het onderlinge contact tussen mij en mijn collega's ervaar ik als prettig.
3. Collega's komen bij mij voor steun en advies.
4. Sociale contacten met collega's zijn voor mij waardevol.
5. Als ik mij gespannen voel en onder druk sta, dan is er een collega met wie ik dat kan delen.

Relatie met de leidinggevende.

Om de variabele relatie met de leidinggevende samen te stellen worden er twee stellingen uit de enquête gebruikt. Deze worden als volgt geïntroduceerd:

Hieronder volgt een aantal stellingen over uw direct leidinggevende(n). In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

(1) Helemaal mee oneens, (2) Mee oneens, (3) Eens noch oneens, (4) Mee eens, (5) Helemaal mee eens.

Mijn direct leidinggevende(n)...

1. Geeft me de informatie die ik nodig heb om goed werk af te leveren.
2. Moedigt me aan om mijn talenten te gebruiken.
3. Helpt me om me verder te ontwikkelen.

4. Moedigt medewerkers aan om met nieuwe ideeën te komen.
5. Geeft me de gelegenheid om beslissingen te nemen die mijn werk makkelijker maken.
6. Geeft me de gelegenheid zelf problemen op te lossen in plaats van me te vertellen wat ik moet doen.
7. Geeft me veel mogelijkheden om nieuwe vaardigheden te leren.

Werkplezier

Om de mediërende variabele werkplezier te operationaliseren is een selectie van vragen gemaakt uit de hoofdvraag werkbeleving. De stellingen in de hoofdvraag werkbeleving worden als volgt geïntroduceerd:

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 0 tot 6) in te vullen:

(1) Nooit, (2), Zelden, (3), Af en toe, (4), Regelmatig, (5) Dikwijls, (6) Zeer dikwijls, (7) Altijd.

9. Ik vind dat ik mijn werk goed doe.
10. Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op.
15. Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.
16. Op mijn werk bruis ik van energie.
18. Ik ben enthousiast over mijn baan.
20. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.
21. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.

Ingeschatte doorwerkvermogen

Om de onafhankelijke variabele ingeschatte doorwerkvermogen te operationaliseren wordt er gebruik gemaakt van twee vragen in de enquête. Deze gaan over het willen en kunnen doorwerken. De vraagstellingen zijn als volgt:

1. Tot welke leeftijd wilt u werkzaam blijven?
.... Jaar.
2. Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?
... jaar.

Gezondheid

Om de controlevariabele gezondheid te operationaliseren wordt het BMI van de respondenten gebruikt. Het BMI is niet direct bevraagd in de enquête maar kan worden berekend vanuit de vragen over lichaamsgewicht en lengte.

De formule om BMI te berekenen is:
Gewicht in (kilogram) / Lengte * Lengte (in meters).

- Minder dan 18.5 BMI = ondergewicht
- Tussen 18.5 en 24.9 = gezond normaal gewicht
- Tussen 25 en 29.9 = overgewicht
- Meer dan 30 = Obesitas

Leeftijd

Leeftijd wordt behandeld als een continue variabele. De respondenten hebben hun geboortjaar opgegeven. Vanuit die informatie is leeftijd berekend.