

Werken na pensioen en Subjectief Welzijn

Een onderzoek naar in hoeverre werken na pensionering kan bijdragen aan het subjectieve welzijn van ouderen.



Foto: Flickr/FaceMePls. Via Demos.

*Eva Bouw
Bachelorscriptie Sociale Geografie en Planologie
Rijksuniversiteit Groningen
Begeleidster: dr. I. Noback
Januari 2015*

Samenvatting

In dit onderzoek is gekeken naar de relatie tussen werken na pensionering en het subjectieve welzijn van ouderen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *'In hoeverre kan doorwerken na pensionering bijdragen aan het subjectieve welzijn van ouderen?* Om dit te onderzoeken is kwalitatief onderzoek gedaan door middel van het afnemen van 10 semigestructureerd face to face interviews met ouderen die na hun pensionering nog minstens één uur in de week betaald werk verrichten. Uit het onderzoek blijkt dat werken na pensionering voor de respondenten een positieve invloed heeft op het subjectieve welzijn. Het zorgt vooral voor voldoening, sociale contacten, mentale gezondheid, invulling van het leven en een gevoel er nog toe te doen. Toch is werken voor de respondenten niet te enige manier om hun welzijn positief te beïnvloeden. Voornamelijk het gezin, familie, vrienden, een goede gezondheid en fijn wonen dragen hier aan bij. Evenals verslechtering van deze omstandigheden het welzijn negatief beïnvloeden. Ook geeft men aan dat andere activiteiten, naast het werk, of wanneer werken niet meer mogelijk is, ook het subjectieve welzijn kunnen beïnvloeden.

Kernwoorden: subjectief welzijn; grijze druk; active ageing; doorwerken na pensioen

1. Inhoudsopgave

2. Inleiding	p. 2
2.1 Aanleiding	p. 2
2.2 Probleemstelling	p. 2
3. Theoretisch Kader	p. 4
3.1 Grijze druk en langer doorwerken	p. 4
3.2 Subjectief Welzijn	p. 5
3.3 Active ageing en welzijn	p. 6
3.4 Werk en welzijn	p. 7
3.5 Conceptueel model	p. 7
4. Methodologie	p. 8
4.1 Onderzoeksmethode	p. 8
4.2 Dataverzameling	p. 8
4.3 Operationalisatie	p. 10
4.4 Data analyse	p. 11
4.5 Ethiek	p. 11
4.6 Reflectie	p. 11
5. Resultaten	p. 12
5.1 Welzijnsfactoren	p. 12
5.2 Redenen om langer door te werken	p. 13
5.3 Werk en actief ouder worden	p. 14
5.4 Werken en subjectief welzijn	p. 15
5.4.1 Welzijn op het werk	p. 15
5.4.2 Welzijn door het werk	p. 16
5.5. Overig	p. 17
6. Conclusie	p. 18
7. Discussie & Aanbevelingen	p. 19
8. Literatuur	p. 20
9. Bijlagen	p. 23
9.1 Bijlage 1: Vragenlijst Interview	p. 23
9.2 Bijlage 2: Coderingsschema	p. 27
9.3 Bijlage 3: Interviews	p. 29

2. Inleiding

2.1 Aanleiding

In Demos schrijven Dingemans et al. (2013) dat doorstarten onder ouderen een opkomend fenomeen is. Met doorstarten wordt bedoeld dat ouderen na hun pensionering of vervroegde uittreding nog minimaal één uur in de week actief zijn op de arbeidsmarkt (Henkens et al., 2013). Deze definitie is daarmee ook het uitgangspunt voor dit onderzoek. Doorstarten wordt niet alleen gemotiveerd uit financiële overwegingen, maar ook door de wens naar sociale contacten en invulling van het leven (Dingemans et al. 2013). Opmerkelijk is vooral dat ondanks de financiële crisis en hogere werkloosheid op de arbeidsmarkt, er relatief meer ouderen langer doorwerken (Henkens et al., 2013). Toch kan er nog steeds een financiële overweging aan vast zitten, bijvoorbeeld wanneer ouderen een klein pensioen hebben, of alleen AOW ontvangen (Henkens et al., 2013).

Aangezien er een toenemende vergrijzing is in Nederland (van Nimwegen en Praag, 2012), lijkt vrijwillig doorstarten na pensionering een gunstige ontwikkeling. Vergrijzing wordt niet alleen maar veroorzaakt door het grote cohort babyboomers die ouder worden, maar ook door de toegenomen levensverwachting in het algemeen (van Nimwegen en Praag, 2012). Het probleem van vergrijzing zit vooral in de toenemende *grijze druk*, wat inhoudt dat het aantal ouderen dat afhankelijk is van het werkende deel van de bevolking de komende decennia toeneemt (van Duin en Stoeldraijer, 2012). Volgens Börsch-Supan (2013) gaan mensen te vroeg met pensioen – aangezien veel zestigers zich nog vitaal voelen – en moet er in nieuw beleid gebruik gemaakt worden van het gegeven dat de jaren in goede gezondheid toeneemt. Bovendien zorgt stoppen met werken ervoor dat veel ouderen geïsoleerd raken, omdat hun sociale contacten drastisch afnemen (Börsch-Supan, 2013). Rath en Harter (2010) geven aan dat carrière een belangrijke factor is voor welzijn. Iemands carrière kan namelijk ook andere welzijns-elementen bevorderen; voornamelijk sociale contacten en financieel welzijn (Rath en Harter, 2010).

Daarnaast is er wereldwijd steeds meer aandacht voor het zogenaamde '*active ageing*' dat dient als strategie voor vergrijzende samenlevingen (Stenner et al., 2011). De World Health Organization (WHO) legt erg de nadruk op welzijn als belangrijkste reden voor ouderen om actief te blijven en te participeren in sociale, economische, culturele, spirituele en maatschappelijke activiteiten – waaronder ook de arbeidsmarkt valt (WHO, 2002). Active ageing beleid van de Europese Unie focust zich er ook op dat mensen langer doorwerken. Hierbij wordt het eerder uitreden bemoeilijkt en het langer doorwerken gestimuleerd en beloont (Ilmarinen, 2006). Verder wil de Nederlandse regering de AOW leeftijd stapsgewijs verhogen van 65 jaar naar 67 jaar (Rijksoverheid, 2014).

2.2 Probleemstelling

Gezien de stijgende grijze druk en de oplopende kosten van de AOW voor de staat, is de groei van vrijwillige doorstarten een gunstige ontwikkeling. Verschillende motieven kunnen voor het maken van een doorstart een rol spelen; financiële overwegingen, onzekerheid over pensionering, sociale contacten, invulling van tijd en zingeving (Henkens et al., 2013). Aangezien doorstarten voor veel ouderen ook gemotiveerd wordt vanuit welzijnsoverwegingen, is het interessant om te onderzoeken in hoeverre doorwerken na pensionering daaraan bijdraagt. Ook omdat beleid rondom 'active ageing' zich sterk op welzijn van ouderen focust. Daarom is het doel van dit onderzoek 'bepalen in hoeverre doorwerken na pensionering kan bijdragen aan het subjectieve welzijn van ouderen'. Om dit te bepalen zullen er 10 semigestructureerde interviews worden gehouden met ouderen die na hun pensionering nog minstens één uur in de week betaald werk verrichten.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: *'In hoeverre kan doorwerken na pensionering bijdragen aan het subjectieve welzijn van ouderen?'*

De hoofdvraag zal door middel van de volgende deelvragen beantwoord worden:

- Wat is subjectief welzijn?
- Wat zijn factoren die bijdragen aan het welzijn van ouderen?
- Wat zijn de redenen dat ouderen langer doorwerken?
- Hoe kan werk bijdragen aan het actief ouder worden?
- Hoe beïnvloedt werken het subjectieve welzijn van ouderen?

Om te bepalen in hoeverre doorwerken na pensionering kan bijdragen aan het subjectieve welzijn van ouderen is het allereerst van belang om te kijken naar de ontwikkelingen die doorwerken na pensionering zo relevant maken. Vervolgens is het nodig om te bepalen wat het begrip *subjectief welzijn* inhoudt. Hierna zal er gekeken worden naar de relatie tussen *active ageing* en welzijn en als laatste ook naar de relatie tussen werk en welzijn. Dit alles is terug te vinden in hoofdstuk 3; het theoretisch kader. Het theoretisch kader zal worden toegelicht met een conceptueel model. In hoofdstuk 4 zal de onderzoeksmethode worden uitgelegd, evenals de relevantie van de semigestructureerde interviews voor dit onderzoek. Ook wordt er ingegaan op de dataverzameling en de operationalisering hiervan. Als laatste onderdeel van dit hoofdstuk komen de ethische aspecten aan bod die in acht zijn genomen. In hoofdstuk 5 worden de resultaten van dit onderzoek besproken en vergeleken met de literatuur. In hoofdstuk 6 worden conclusies getrokken. In hoofdstuk 7 is de discussie te vinden evenals aanbevelingen voor nieuw onderzoek en beleidsrichtingen.

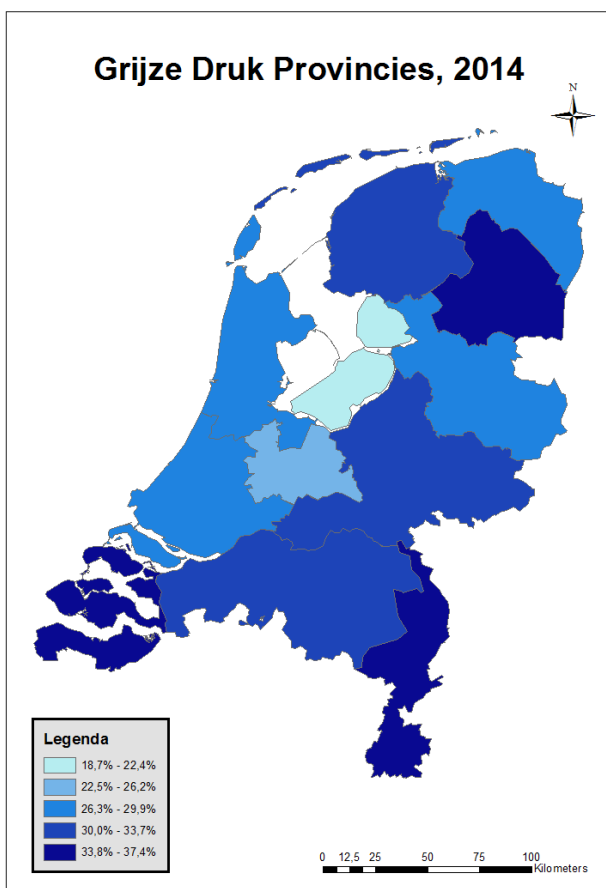
3. Theoretisch Kader

Voor dit onderzoek is het van belang om allereerst uiteen te zetten wat het maatschappelijk belang is dat mensen langer doorwerken. Dit zal uitgelegd worden aan de hand van het begrip grijze druk. Vervolgens gaat het theoretisch kader in op de betekenis van subjectief welzijn, de relatie tussen active ageing en welzijn, en als laatste de relatie tussen werk en welzijn.

3.1 Grijze druk en langer doorwerken

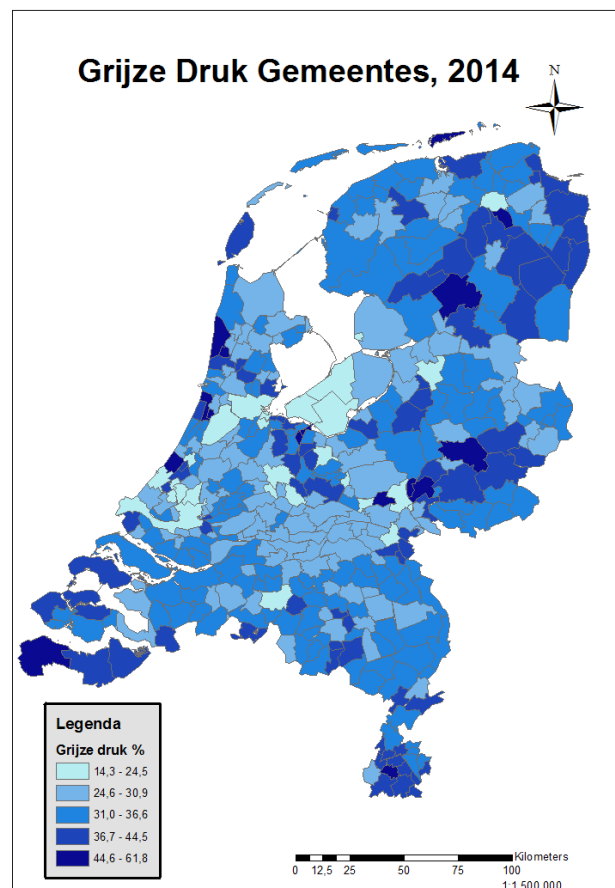
Grijze druk is het probleem dat voor regeringen en de EU aanleiding geeft om beleid en regelgeving aan te passen. Grijze druk is volgens het CBS (2014, p.1); "De verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar." Een toenemende grijze druk heeft een negatieve invloed op het aantal mensen die werken ten opzichte van het aantal mensen die afhankelijk zijn van de werkende groep. Veel ouderen, betekent meer pensioengerechtigden en dus meer mensen die afhankelijk zijn. In figuur 1 is de grijze druk in 2014 te zien per provincie in Nederland. Hierin is te zien dat er met name in Zeeland, Limburg en Drenthe een relatief hoge grijze druk is. Toch kan dit een vertekend beeld geven, aangezien er in de provincie Groningen (met name Noordoost Groningen en Haren) ook een hoge grijze druk is, maar dit wordt 'gecompenseerd' door de relatief jonge stad Groningen (zie Figuur 2).

Figuur 1: Grijze Druk per provincie



Bronnen: ESRI, ArcGIS Online ESRI NL (2014) & Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen (2014)

Figuur 2: Grijze Druk per gemeente

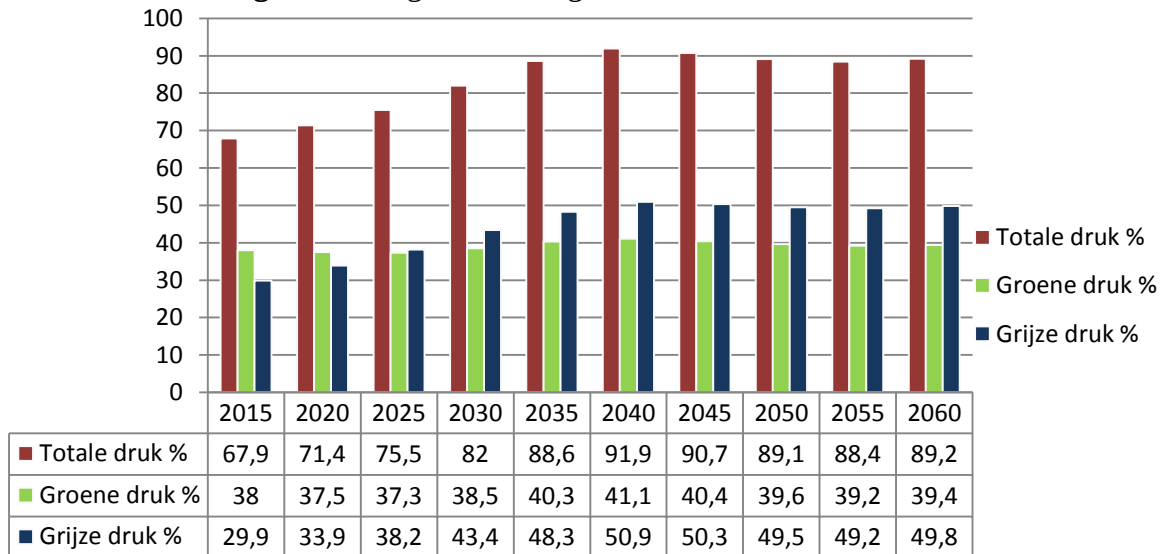


Bronnen: ESRI, ArcGIS Online ESRI NL (2014) & Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen (2014)

Zoals te zien is in figuur 3 neemt de grijze druk zeker nog tot 2040 toe. In figuur 3 is ook de groene druk en de totale demografische druk weergegeven, om te laten zien dat de druk op de werkende groep van de bevolking erg hoog is. Wanneer de AOW leeftijd omhoog gaat van 65 naar 67 zal de demografische druk in 2040 van 50,9% afnemen naar 39 % (van Duin en Stoeldraijer, 2012; CBS, 2014). Ondanks de verhoging van de pensioenleeftijd en daarbij een gelijkblijvende potentiële beroepsbevolking, blijft de grijze druk tot 2040 toenemen en voorlopig een probleem. Toch blijven

ouderen ook steeds langer gezond. Dit heeft een positieve invloed op de mogelijkheid voor deze groep om te kunnen participeren in de samenleving en ook een positieve invloed op het aantal mensen dat afhankelijk is van de beroepsbevolking – het aantal afhankelijk neemt af (Henkens et al., 2013; van Nimwegen en van Praag, 2012). Ook is de verwachting dat de pensioenleeftijd door de jaren heen verhoogd zal worden, om deze druk op te vangen. Het feit dat mensen langer gezond blijven, ondanks dat zij ouder worden, biedt mogelijkheden. Het geeft een realistischer beeld van vergrijzing als we niet alleen maar kijken naar hoe oud iemand daadwerkelijk is, maar ook kijken naar hoe lang iemand naar verwachting nog zal leven zonder beperkingen. Persoonlijk toekomstperspectief, waar de jaren in goede gezondheid onderdeel van zijn, bepaald namelijk in grote mate iemands gedrag, en ook de motivatie om langer door te werken of nieuwe dingen te leren (van der Gaag en de Beer, 2014).

Figuur 3: Prognose Demografische druk 2013-2060



Bron: Eigen bewerking van CBS (2014)

3.2 Subjectief welzijn

Om te kunnen bepalen in hoeverre doorwerken na pensionering bijdraagt aan het subjectieve welzijn van ouderen, is het nodig om te kijken naar wat dit begrip inhoudt.

Volgens Diener (1984) wordt subjectief welzijn door drie aspecten gekenmerkt. Allereerst dat het subjectief is. Het gaat om de beleving van de persoon. Hierbij worden objectieve omstandigheden waarin de persoon verkeerd niet gebruikt als referentiekader, maar juist de perceptie van de persoon in kwestie. Dit betekent overigens niet dat objectieve omstandigheden niet het subjectieve welzijn beïnvloeden. Dit doen zij wel degelijk. De tweede belangrijke factor die Diener (1984) noemt, gaat om zowel het meten van zowel positieve aspecten als negatieve aspecten in het leven. Volgens Diener (1984) wordt mentale gezondheid voornamelijk gemeten door de afwezigheid van negatieve factoren. Dit is bij subjectief welzijn dus niet het geval. Het laatste aspect van subjectief welzijn is volgens Diener (1984) dat het alomvattend is; alle aspecten van iemands leven kunnen bepalen hoe deze persoon zijn eigen welzijn beoordeeld.

Subjectief welzijn is volgens Diener et al. (1998) essentieel voor het meten van welzijn in het algemeen. Iemand die bijvoorbeeld een succesvol en gezond leven leidt maar wel depressief is, zal zijn welzijn en geluk namelijk negatief beoordelen. Bovendien is een positief subjectief welzijn (tevredenheid en/of geluk) ook een mentale staat die veel mensen nastreven. Het bereiken van deze mentale staat bepaald dan het welzijn, niet de objectieve omstandigheden waaraan het leven van deze persoon voldoet.

Daarnaast maken Nordbakke en Schwanen (2014) onderscheid tussen hedonische en eudaimonische opvattingen. Volgens Diener (2006, in Nordbakke en Schwanen, 2014) is de hedonische opvatting gebaseerd op het idee dat geluk de basis is voor welzijn en dat mensen hun

voorzieningen proberen te optimaliseren om dit te bereiken. Geluk is dus het hoogste doel en goed. De hedonistische opvatting neemt echter niet in acht dat genot niet altijd tot geluk of welzijn leidt, omdat genot ook van korte duur kan zijn, evenals pijn niet altijd tot ongelukkigheid leidt wanneer de pijn van korte duur is (Ryan en Deci, 2001). De eudaimonische opvatting is gebaseerd op de filosofie van Aristoteles (in *Nicomachean Ethics*), die van mening was dat het realiseren van iemands potentie het hoogste doel tot welzijn is (Ryff en Singer, 2008). Hierbij wordt eigen verantwoordelijkheid benadrukt in het ervaren van welzijn. De eudaimonische traditie focust zich op positief psychologisch functioneren in plaats van gevoel en persoonlijk genot (Fisher, 2014). Fisher (2014) heeft een model opgesteld waarin zij stelt dat hedonisch welzijn en eudaimonisch welzijn onderling ook elkaar beïnvloeden en daarom niet los van elkaar gezien kunnen worden.

Als laatste maken Nordbakke en Schwanen (2014) nog onderscheid tussen universele en contextuele visies. De universele visie gaat ervan uit dat welzijn onafhankelijk is van tijd en plaats en van de acties van de onderzoeker (Rapley, 2003, in Nordbakke en Schwanen, 2014). Het is daarmee een stabiele staat waarin iemand verkeert. De contextuele visie gaat ervan uit dat welzijn niet onderscheiden kan worden van geografische context en cultuur (Nordbakke en Schwanen, 2014). De notie die westerse onderzoekers hebben bij het bepalen van welzijn kan daarmee dus ook verschillen met wat andere culturen ervaren als welzijn. De uitkomsten van dit onderzoek onder Nederlandse ouderen zijn dus niet per se universeel toe te passen.

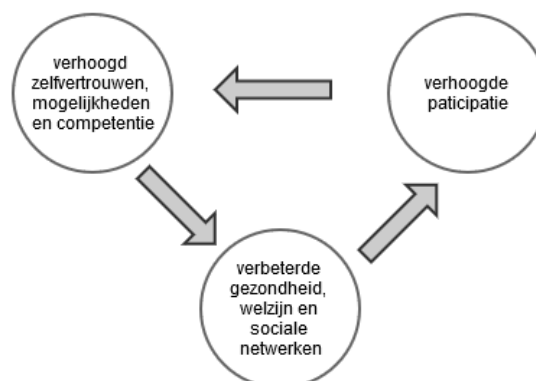
Seligman (2011, p. 15) onderscheidt drie elementen in zijn model voor '*authentiek geluk*' die bepalend zijn voor iemands geluk en tevredenheid: positieve emoties, betrokkenheid en de zin of doel van het leven. In zijn '*welzijnstheorie*' vult hij dit aan met twee andere elementen die de hedonische, eudaimonische en sociale componenten tezamen combineert namelijk; het bereiken van succes en positieve relaties met anderen (Seligman, 2011, p. 15).

3.3 Active ageing en welzijn

Volgens de WHO is *active ageing* een proces waarbij mogelijkheden tot het realiseren van een betere gezondheid, meer participatie en zekerheid worden geoptimaliseerd om zo de levenskwaliteit van mensen te garanderen tijdens het ouder worden (WHO, 2002). Ook gaat het erom dat mensen zich bewust worden van hun eigen potentie (WHO, 2002). Active ageing wordt ook als concept gebruikt voor beleid om mensen, onder betere omstandigheden, langer door te laten werken (Gasior en Zolyomi, 2013). Het uitgangspunt is hierbij dat actief zijn bevorderlijk is voor het welzijn van ouderen en dat werken deel uit kan maken van een actieve leefstijl.

Volgens Walker (2009) is beleid van de Europese Unie nu vooral gericht op productiviteit - het zogenaamde '*productive ageing*' - in plaats van participatie en welzijn, wat eigenlijk het initiële doel was van active ageing. Hij stelt dus voor dat de nadruk meer op participatie moet liggen. Er is namelijk een nauwe relatie tussen participatie en welzijn (Walker, 2009). Hij laat in zijn cyclus van welzijn gesimplificeerd zien hoe deze relatie in elkaar zit (figuur 4). Betaald werk kan hierbij een vorm van participatie zijn, evenals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk.

Figuur 4: De cyclus van welzijn



Bron: Aangepast van Walker (2009)

Volgens Litwin en Shiovitz-Ezra (2006) is er veel onderzoek gedaan naar de relatie tussen een actieve leefstijl en welzijn voor ouderen, maar is hier tot nog toe weinig consensus over. Er wordt vaak gesuggereerd dat een actieve leefstijl zorgt voor meer zelfvertrouwen en welzijn bij ouderen, maar volgens Litwin en Shiovitz-Ezra (2006) is het van belang om verder te kijken dan dat. Zij concluderen dat niet zozeer het actief zijn het welzijn van ouderen bevordert, maar de sociale contacten die zij opdoen doordat zij actief zijn. Het hebben of verkrijgen van sociale netwerken is ook een factor die Walker (2008) aanstipt in zijn cyclus van welzijn (figuur 1) en wat Seligman benoemt in zijn 'welzijnstheorie' (Seligman, 2011, in Fisher, 2014).

3.4 Werk en welzijn

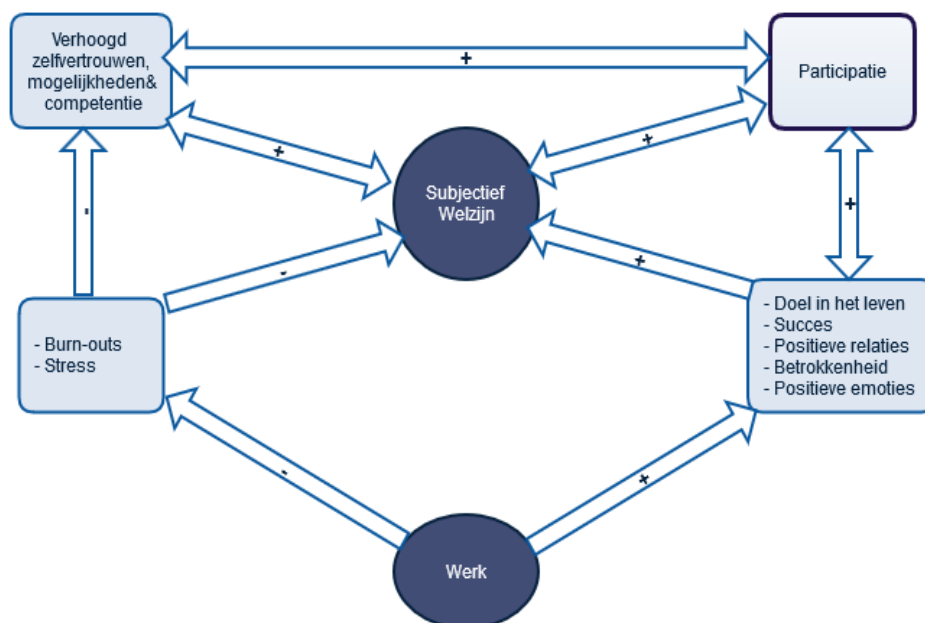
Welzijn in carrière is volgens Rath en Harter (2010) een belangrijke factor in het bepalen van het welzijn van de meeste mensen. Werk kan zowel negatieve als positieve invloed hebben op de mens. Teveel aan stress en burn-outs zijn bijvoorbeeld een resultaat van negatieve invloed van werk op het welzijn (Fisher, 2014). Maar werk kan ook als activiteit bijdragen aan welzijn doordat het een doel in het leven geeft, mensen succes kan laten bereiken en het positieve relaties met anderen kan bewerkstelligen (Seligman, 2011).

Fisher (2014) omschrijft verschillende methoden die gebruikt worden om welzijn op en door het werk bepalen. Deze richten zich bijvoorbeeld op: tevredenheid met de baan; het kunnen identificeren met normen en waarden van het bedrijf; effect op het gevoel en emoties; identificatie met het werk; betrokkenheid met het werk; floreren op het werk (leren, iets bereiken) en werk als middel om sociale status te bereiken. Volgens Fisher (2014) is het ook erg belangrijk om te kijken naar de sociale aspecten, aangezien werk een belangrijk middel is voor het opdoen van sociale contacten. Ook komen eenzaamheid en sociale isolering komen erg vaak voor onder de gepensioneerde bevolking (Nummela et al., 2011). Pensionering zorgt er namelijk vaak voor dat het aantal sociale relaties afneemt (Alpass en Neville, 2003).

3.5 Conceptueel model

Dit conceptueel model (figuur 5) is opgesteld aan de hand van het theoretisch kader. Het geeft weer hoe de verschillende concepten, processen en uitkomsten met elkaar verbonden zijn. Er kan sprake zijn van een wederzijdse relatie tussen fenomenen. De pijlen geven door middel van een plus- of minteken aan of het ene fenomeen het andere positief, respectievelijk negatief beïnvloedt.

Figuur 5: Conceptueel model



Bron: eigen model samengesteld uit theorieën van Walker (2009); Seligman (2011); Rath en Harter (2010); Litwin en Shivitz-Ezra (2006); Fisher (2014).

In het model staat het subjectieve welzijn centraal en werk is een factor die dit beïnvloedt door middel van emoties, gevoelens, sociale relaties en mogelijke veranderingen in fysieke- en psychologische gezondheid die het genereert.

Dit conceptueel model zal getoetst worden in dit onderzoek. Door middel van interviews met ouderen die na hun pensioen nog minstens één uur per week werken, wordt getracht te achterhalen of de veronderstelde relaties kloppen en of er nog componenten missen.

4. Methodologie

4.1 Onderzoeksmethode

Om de hoofdvraag - *in hoeverre doorwerken na pensionering bij kan dragen aan het subjectieve welzijn van ouderen* - te beantwoorden is kwalitatief onderzoek gedaan. Primaire data is verzameld door het doen van semigestructureerde face to face interviews. Er zijn in totaal 10 interviews afgenomen onder ouderen die met pensioen zijn en daarnaast nog minstens één uur in de week betaald werk verrichten. De eerste deelvraag is beantwoord door middel van literatuuronderzoek. De overige deelvragen zullen beantwoord worden door de resultaten van de interviews te vergelijken met het theoretisch kader. De aanpak van dit onderzoek is voornamelijk deductief, waarbij voorgaande theorieën en literatuuronderzoek de basis zijn.

Kwalitatief interviewonderzoek heeft als doel het vergaren van beschrijvingen van het leven of de omgeving van de geïnterviewde en hoe de geïnterviewde deze fenomenen interpreteert (Kvale, 1983, in Opdenakker, 2006). Interviews zijn daarom een goede methode om de hoofdvraag te beantwoorden, aangezien subjectief welzijn een interpretatie is van de desbetreffende respondent. Er is overwogen om enquêtes af te nemen, om zo een groter aantal respondenten te kunnen benaderen, maar enquêtes kunnen minder goed en gedetailleerd de ervaringen van de respondenten vergaren (McLafferty, 2012). Bovendien is een voordeel van face to face interviews, dat het voor de interviewer mogelijk is om ook sociale signalen of lichaamssignalen te herkennen (Opdenakker, 2006).

Toch kan het geringe aantal respondenten en de verhouding mannelijke respondenten (8) versus vrouwelijke respondenten (2) een nadeel zijn en een bias geven, omdat het geen representatie is van de gehele Nederlandse groep ouderen die met pensioen zijn. Echter, is het doel van dit onderzoek niet het weergeven van de gehele Nederlandse groep ouderen die met pensioen zijn, maar erachter komen in hoeverre werken na het pensioen bij kan dragen aan het welzijn van ouderen. De intensieve manier van interviewen kan zo juist diepgaande informatie genereren en een goed beeld geven van de geïnterviewden en hun percepties (Gillham, 2005). Interviews als kwalitatieve onderzoeksmethode kan voor dit onderzoek dus goed de ervaringen en het gevoel van de respondenten achterhalen.

4.2 Dataverzameling

Zoals bovenstaand vermeld is, zijn er primaire data in de vorm van semigestructureerde interviews verzameld. De benadering van respondenten heeft plaatsgevonden door middel van de zogenaamde *snowballing methode*. Mensen kennen namelijk vaak andere mensen die in dezelfde situatie verkeren en kunnen via hun sociale contacten andere personen vragen ook te participeren in het onderzoek (Longhurst, 2012). Er was een key informant die 7 kandidaten benaderd heeft, waarvan er 1 uiteindelijk toch heeft afgezien om mee te doen aan het onderzoek. Verder is er nog 1 respondent door een andere informant benaderd en zijn er 2 respondenten via één respondent zelf benaderd om mee te doen. De respondenten zijn eerst benaderd door de informant of initiële respondent zelf, en pas na toestemming is er door de onderzoeker contact gezocht als de potentiële respondent dit al niet al zelf gedaan had. Doordat de respondenten voornamelijk door key informanten zijn benaderd is er sprake van een gevarieerde groep mensen. In tabel 1 zijn de karakteristieken van de respondenten terug te vinden.

Tabel 1: Karakteristieken respondenten

Participant ^a	Leeftijd	Geslacht	Burgerlijke staat	Betaalde werkzaamheden/beroep nu	Betaalde werkzaamheden voor pensioen	Pensioenleeftijd
Hans	68	Man	Weduwnaar	- Bloemenbezorger	- Grossiersbedrijf. - Bloemenophaaldienst. - Inkoper voor exporteur. - Daarna vanwege de stress diverse andere werkzaamheden voor exporteur gedaan.	65
Kees	70	Man	Getrouwd	- Bioloog; professor/hoogleraar; cursussen, colleges, beoordelingen. - Adviesorganen. - Europees project. - Zzp'er. - Farmaceutisch bedrijfje (in samenwerking).	- Bioloog; gepromoveerd; microbiologie (virussen en bacteriën). - Aan faculteit diergeneeskunde gewerkt, hoogleraar bacteriologie. - RIVM; vaccins.	65
Piet	72	Man	Getrouwd	- Administratie, boekhouding, jaarrekening voor stichting welzijn voor ouderen	- Rijksbelastingdienst; inkomstenbelasting. - Bij diverse gemeentes gewerkt en leidinggevende functies gehad.	59
Martijn	65	Man	Getrouwd	- Bloemenbezorger	- Beroepsmilitair	55
Hanneke	69	Vrouw	Getrouwd	- Administratie vrije academie	- Administratie & financiën bouwbedrijf - Belastinginvalcurussen FNV. - Wajong screening, gemeentes bezocht. ^b	61
Frank	73	Man	Getrouwd	- Houtverwerkingsfabriek; onderhoud machines & productie.	- Vrachtwagenchauffeur. - Voor militaire dienst: melkfabriek en constructie bedrijf	62
Gijs	84	Man	Getrouwd ^c	- Kunstschilder & schilderlessen	- Bloemist - Meubelmaker. - In de bouw: onderaannemer & uitvoerder. - Schilderlessen	47 ^d
Jeroen	78	Man	Getrouwd	- Directeur onroerend goed maatschappij	- Accountancy bedrijf (van broer) - Administratie makelaarsbedrijf (van schoonvader) - Makelaardij	62
Jannie	75	Vrouw	Weduwe	- Redactie van nascholings tijdschrift - Voorzitter ZonMw commissie; nationaal programma ouderenzorg. - Adviescommissie voltooid leven; adviseren over levensbeëindiging. - Verpleeghuizen visiteren die topzorg willen leveren	- Eigen huisartsenpraktijk. - Huisartsenbegeleider Opleidingen evalueren. - Onderzoeker & gepromoveerd. - Professor huisartsengeneeskunde aan medische faculteit.	65
Thomas	70	Man	Getrouwd	- Bestuurlijke en toezichhoudende functies in de gezondheidszorg.	- Universiteit Utrecht - Adviseur onderzoeker, Directeur onderzoeksinstituut. - Bijzonder hoogleraar aan UU en VU. - Altijd actief geweest op het raakvlak tussen de bestuurlijke wereld v/d gezondheidszorg en de wetenschappelijke wereld	64 ^e

^a De namen zijn fictief, om anonimiteit te waarborgen.^b Heeft dit nog 3 jaar als volledig betaalde baan gedaan, maar gestopt wegens medische redenen.^c Eén keer gescheiden. Afgekeurd vanwege rug.^d Is op deze leeftijd voor zichzelf begonnen.^e Vanaf deze leeftijd geleidelijk minder gaan werken.

Voor de interviews is een vragenlijst opgesteld die dient als kader. De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 1. Deze lijst zorgt ervoor dat bepaalde thema's aan bod kwamen en dat al deze thema's behandeld werden bij elke respondent (Gillham, 2005). De vragenlijst hoefde echter niet precies gevolgd te worden. Het is juist van belang dat er ingespeeld wordt op wat de respondent zegt, om zo het maximale uit het interview te halen. Dit is vooral bereikt door het stellen van open vragen. Door het afnemen van een pilot interview zijn een aantal vragen aangepast en verduidelijkt. Ook naar aanleiding van het pilot interview was de verwachting dat de interviews ongeveer één uur duren. De uiteindelijke duur varieerde per respondent van 35 minuten tot 2 uur en 10 minuten.

4.3 Operationalisatie

De volgende deelvragen worden beantwoord door middel van het doen van interviews met ouderen die met pensioen zijn en nog minstens één uur per week betaald werk verrichten: Wat zijn factoren die bijdragen aan het welzijn van ouderen?; "Wat zijn de redenen dat ouderen langer doorwerken?"; "Hoe kan werk bijdragen aan het actief ouder worden?"; en "Hoe beïnvloedt werken het subjectieve welzijn van ouderen?". Het interview is daarom opgedeeld in verschillende categorieën: algemene vragen; factoren die het welzijn bevorderen; werk algemeen; hoe werk bijdraagt aan actief ouder worden; redenen om door te werken na pensioen; de invloed van werk op het welzijn en afsluitende vragen en controle vragen. De concepten uit het theoretisch kader zijn getoetst om daarmee de hoofdvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden.

De algemene vragen gaan in op de karakteristieken van de respondent, wat voor werk de respondent doet en welke andere bezigheden hij of zij in het dagelijks leven heeft. De algemene vragen worden ook gesteld als inleiding en voorbereiding op de complexere vragen die later in het interview volgen.

De categorie 'factoren die het welzijn bevorderen' probeert concepten van het theoretisch kader te toetsen aan de werkelijkheid, in dit geval de respondent van het interview. Het gaat in op de theorie over het subjectief welzijn. In het interview is het subjectief welzijn getoetst door de volgende onderdelen van welzijn te achterhalen bij de desbetreffende respondent: geluk - waarbij positieve emoties, betrokkenheid en zin of doel van het leven centraal staan; het bereiken van succes als invloed op welzijn en in hoeverre dit belangrijk wordt geacht; en hoe positieve relaties met anderen van belang zijn voor het welzijn (Seligman, 2011). Bovendien is er gevraagd naar een beoordeling van de gezondheid van de respondent.

Om de brug te maken naar het werk van de respondent zijn er in de categorie 'werk algemeen' vragen gesteld over de werkzaamheden die de respondent gedurende zijn of haar leven heeft uitgevoerd, hoe centraal het werk in het leven van de respondent staat en wat het werk de respondent oplevert.

Vervolgens zijn er vragen gesteld in de categorie 'hoe werk bijdraagt aan actief ouder worden', wat zich refereert aan de theorie door in te gaan op "active ageing" en hoe werk hieraan bijdraagt. In het theoretisch kader wordt benadrukt dat "active ageing" als beleidsconcept onder meer als doel heeft het welzijn te bevorderen. Dit wordt bereikt door een actieve leefstijl en participatie in de samenleving (Walker, 2009). Om de relatie tussen een actieve leefstijl en werk te achterhalen zijn er vragen gesteld die ingaan op of werk zorgt voor vitaliteit en energie, voor participatie, sociale contacten en een actieve leefstijl. Bovendien is er gevraagd naar wat men denkt dat actief ouder worden inhoudt. Dit is van belang om te kijken of de gedachten die mensen hierover hebben overeenkomt met wat het begrip "active ageing" inhoudt.

Hierna zijn vragen gesteld in de categorie 'redenen voor werken na pensioen'. Hierin is dieper ingegaan op waarom de respondent ervoor kiest om te blijven werken. Er is gevraagd naar financiële redenen, de invloed van de (eventuele) partner, gezondheidsfactoren, en of positieve emoties en/of sociale contacten die werk kunnen genereren, van belang zijn.

Daarna is er ingegaan op de invloed van het werk op het welzijn. In het theoretisch kader worden de volgende factoren aangedragen die van belang zijn voor welzijn op het werk: tevredenheid met de baan; het kunnen identificeren met het werk; betrokkenheid met het werk/mensen; en floreren op het werk (Fisher, 2014). Ook kan werk als activiteit een middel zijn

om sociale status te bereiken; sociale relaties te krijgen en onderhouden, en om iets te bereiken (Seligman, 2011). Al deze factoren komen terug in de vragen in deze categorie. Bovendien is er ingegaan op het gevoel en emoties die het werk met zich meebrengt.

Als controlevraag is er gevraagd hoe lang de respondent nog verwacht te werken en wat hiervoor de redenen zijn. Als laatste wordt er gevraagd of de respondent nog toevoegingen, dan wel vragen heeft en of hij of zij een kopie van het onderzoek wenst te ontvangen (Longhurst, 2012).

4.4 Data analyse

De interviews zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Tijdens het interview zijn er, zo nodig, ook aantekeningen gemaakt. Het is namelijk niet mogelijk om lichaamstaal te herkennen in een opname en het kan bruikbaar zijn om bepaalde ingevingen te noteren zodat deze niet vergeten worden.

Tijdens het transcriberen kan het zijn dat bepaalde informatie verloren gaat (Gillham, 2005). De dimensies in de spraak zullen niet terug te zien zijn zodra het interview getranscribeerd is. Om dit zo veel mogelijk te voorkomen is in het transcript, waar nodig, ook vermeld hoe bepaalde woorden gezegd werden of wanneer bepaalde emoties naar voren kwamen.

Om de data te analyseren zijn de transcripten gecodeerd. Dit is gedaan om categorieën en structuren te kunnen achterhalen (Cope, 2012). Op voorhand is er al nagedacht over de codes, dit is van belang om relaties in de data te kunnen herkennen en eventueel verdere vragen te stellen aan de respondent als dat nodig is (Cope, 2012). Het coderingsschema is na de interviews en het transcriberen aangevuld.

Het coderen is gedaan op verschillende niveaus (Cope, 2012). Voor het coderen dient het theoretisch kader als eerste uitgangspunt en de tekst in het transcript dient om dit aan te vullen. Vervolgens is hiervoor een beschrijving gegeven en er een code aangehangen. Het is niet nodig geweest om een computeranalyse uit te voeren, aangezien het aantal respondenten niet groot is. In bijlage 2 is het gebruikte coderingsschema te vinden.

4.5 Ethiek

Bij het afnemen van interviews zijn er een aantal ethische aspecten die in acht moeten worden genomen. Belangrijk is dat duidelijk wordt gemaakt aan de participanten dat de verzamelde data vertrouwelijk is en niet zomaar uitgegeven zal worden aan derden. Bovendien is anonimiteit gegarandeerd en mag de respondent te allen tijde stoppen met het interview als dat gewenst is (Longhurst, 2012). Daarbij is van te voren gevraagd of het interview opgenomen mag worden en verteld wat het onderzoek inhoudt, waar ze precies aan meedoen, waar ze toestemming voor geven, hoe ze de onderzoeker kunnen bereiken en waar het interview plaats zal vinden (Gillham, 2005). Daarnaast hebben de interviews plaats gevonden bij de respondenten thuis, waar de respondent zich op zijn of haar gemak voelt (Longhurst, 2012).

Ook is het van belang om in te spelen op de machtsrelatie die zou kunnen ontstaan tussen respondent en onderzoeker. Volgens Riley et al. (2003) is een bepaalde dominantie in elke relatie aanwezig. Volgens Foucault (in Flyvbjerg, 2001) kunnen niet alle machtsrelaties voorkomen worden, maar belangrijk is vooral dat er openheid is. Ook kun je als onderzoeker wel objectiviteit nastreven, maar volledige objectiviteit zal nooit bereikt worden. Er is namelijk altijd sprake van interpretatie van de context door zowel de onderzoeker als de respondent (Flyvbjerg, 2001).

Volgens Lee en Roth (2003) is het belangrijk om als onderzoeker je ervan bewust te zijn dat mensen een bepaalde houding of identiteit aannemen die gepast is in de desbetreffende situatie. Dit kan gelden voor zowel de respondent als de onderzoeker. De identiteit van een persoon staat niet volledig vast, maar wordt elke keer beïnvloed door de sociale situatie.

4.6 Reflectie

Over het algemeen zijn de interviews goed verlopen. Toch zijn er een aantal zaken die anders gedaan hadden kunnen worden. Het verschilde per respondent erg of hij of zij uit zichzelf veel of weinig vertelde. De onderzoeker had nog vaker door kunnen vragen bij mensen die kort antwoorden.

Bij de respondenten die lang van stof waren had de onderzoeker kunnen proberen het gesprek beter te sturen. Verder had het interessant kunnen zijn om meer in te gaan op óf en hoe werk ervoor zorgt dat de respondenten zich minder eenzaam voelen. Er is voornamelijk gevraagd naar sociale contacten, maar minder naar het gevoel van eenzaamheid. De respondenten hebben overigens het interview, naar hun zegge, wel als positief ervaren.

5. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de afgenomen interviews aan bod komen. De bevindingen worden vergeleken met bestaande literatuur.

5.1 Welzijnsfactoren

Om te bepalen in hoeverre werken na pensionering bij kan dragen aan het subjectieve welzijn is het nodig om eerst helder te hebben welke factoren in het algemeen bijdragen aan het subjectieve welzijn van de respondenten.

Allereerst valt op dat alle 10 de respondenten positief in het leven staan. Twee respondenten hebben een moeilijke tijd achter de rug door het overlijden van hun partner, maar hebben dit een plek kunnen geven. Een van deze respondenten heeft ook een zieke dochter wat naast het gemis van zijn vrouw een negatieve invloed heeft op zijn tevredenheid over het leven.

Interviewer: ‘‘En, zijn er ook dingen die ervoor zorgen dat u zich soms minder tevreden voelt?’’

Hans (68 jaar, Bloemenbezorger): ‘‘Ik uh, heb echt wel eens dagen dat dat ik minder ben. Hè, ik heb een dochter die is, net dit jaar behoorlijk ziek geweest, hè, waar ze ook, nou ja, dat is echt wel 10 dagen geweest, die is een beetje nou ja, dat ze op het randje van de dood gelegen heb. Nou ja, dan kun je zeggen, dan ben je minder tevreden, maar ik bedoel, ik vind dan gewoon dat je moet maken van de dag die je krijgt, daar moet je gewoon zo veel mogelijk van maken.’’

Een andere respondent heeft een zieke vrouw, wat hem minder gelukkig maakt in vergelijking met de overige respondenten:

Gijs (84 jaar, Kunstschilder): ‘‘Dus je vrouw die niet helemaal 100% is, dan kun je niet helemaal gelukkig zijn.’’

Ook een fijne leefomgeving, met name fijn wonen, draagt voor alle respondenten bij aan hun subjectieve welzijn. Verder geven alle respondenten aan dat sociale contacten erg van belang zijn, voornamelijk om niet te vereenzamen. De mate waarin zij deze sociale contacten invullen varieert wel sterk. Dit kan te maken hebben met de persoonlijkheid van de respondent; een extravert persoon zal meer sociale contacten zoeken dan een introvert persoon (Hills en Argyle, 2001). Toch is sociaal contact, volgens Hills en Argyle (2001), voor beide persoonlijkheidstypen een belangrijke bron van geluk. Sommigen participeren in veel activiteiten, anderen vinden vooral contact bij familie en goede vrienden. Voor elke respondent zijn familie, het gezin en de directe omgeving de belangrijkste factoren die hun tevredenheid en geluk beïnvloeden:

Hans (68 jaar, Bloemenbezorger): ‘‘Ik bedoel, toen mijn vrouw weggevallen was, dan val je ergens in een in een diep gat.[...] Ehm, maar uuuh, het is wel zo, eeh, de warmte die je van, die je dan van je kinderen en ook de kleinkinderen om je heen krijgt, die helpen je er dan weer uit. Nou, en de kinderen geven me en de kleinkinderen geven me echt voldoening...’’

Verder wordt ook gezondheid, van zowel henzelf als geliefden, vaak genoemd als 'belangrijk in het leven'. Het overlijden van mensen om hen heen gebeurt daarnaast vaker dan vroeger, wat het welzijn negatief beïnvloedt:

Kees (70 jaar, Bioloog): ‘‘En ja, er gaan natuurlijk, er gaat wel eens iemand dood in mijn... dat is meer, meer nu dan vroeger. Tuurlijk, hele goede vrienden die dan ziek worden, dat zijn wel moeilijke, moeilijke dingen ja.’’

Opvallend is verder dat alle respondenten hun gezondheid een hoog cijfer geven. Alle cijfers van de gezondheidsperceptie (1-10) zitten tussen de 7 en de 9,5. De meeste geven aan wel last te hebben van bepaalde ouderdomskwaaltjes - hartproblemen, hernia's, suikerziekte, protheses, staar, et cetera - maar ze geven aan weinig beperkingen te ervaren en zich nog fit te voelen. Eigenlijk zijn alle respondenten nog fysiek actief en de meeste sporten ook nog in meer of mindere mate. Een verklaring - voor deze hoge cijfers- zou kunnen liggen in het feit dat de respondenten hun sociale contacten als voldoende ervaren en niet lijden aan eenzaamheid of sociale isolering. Eenzaamheid en sociale isolering hebben namelijk een negatief effect op zowel de psychische als fysieke gezondheid van ouderen, evenals hoe zij hun gezondheid ervaren (La Grow et al., 2012; Tomaka et al., 2006; Alpas en Neville., 2003).

Volgens Seligmans (2011) '*welzijnstheorie*' bepalen positieve emoties, betrokkenheid, zin of doel van het leven, het bereiken van succes en positieve relaties met anderen hoe een persoon zijn of haar welzijn ervaart. In de interviews kwam naar voren dat inderdaad emoties, betrokkenheid, zingeving en positieve relaties met anderen het subjectieve welzijn beïnvloeden, maar dat succes voor de respondenten dat niet doet. De respondenten geven aan dat succes op hun leeftijd niet meer zo van belang is. Bovendien vinden ze succes in het privéleven belangrijker, evenals het succesvol grootbrengen van hun kinderen.

Interviewer: "Wat verstaat u onder succesvol zijn?"

Martijn (65 jaar, Bloemenbezorger): "Ik denk dat dat eh meerdere kanten betreft. Succesvol in zaken, in je werk. [...] maar dat is op mijn leeftijd afgesloten, dus dat is verleden tijd, dat geldt niet meer. Succesvol is verder als je je gezin eh goed eh draaiende kunt houden, je kinderen gelukkig kunt maken, dat ze de opleiding krijgen die die ze wilden hebben en dan ben je succesvol denk ik. [...] en dat je dus ook ziet hoe ze dan terecht komen."

Jannie (75 jaar, Huisartsgeneeskundige) geeft ook nadrukkelijk aan dat ze "*subjectief succes*" belangrijker vindt dan "*objectief succes*". Hierbij geeft ze aan dat haar eigen ervaring van succes belangrijker is dan wat anderen van haar vinden. Blijkbaar is succes door middel van carrière minder belangrijk op latere leeftijd. Wellicht heeft het te maken met het veranderend perspectief bij het ouder worden; de '*gerotranscendence theorie*'. Deze theorie houdt in dat er een verandering plaats vindt in wijsheid als mensen in latere levensfasen komen (Tornstam, 2014). Er is sprake van een herdefiniëring van henzelf en de relaties die ze hebben met anderen. Vaak wordt de persoon minder egocentrisch en is er een verhoogd gevoel van affiniteit met anderen (Tornstam, 2014).

5.2 Redenen om langer door te werken

Voor alle respondenten worden de financiële verdiensten van het werk niet als hoofdreden opgegeven om nog te blijven werken. Het geeft voornamelijk voldoening, invulling van tijd, zingeving en een manier om sociale contacten te behouden. '*Gewoon, lekker bezig blijven*' wordt vaak als argument gegeven om door te blijven werken. Toch is de financiële kant wel een motivatie. Drie van de tien respondenten hebben maar een klein pensioen of alleen AOW, waardoor de inkomsten van het werk ze toch een zekere mate van comfort en zekerheid biedt in het leven. Iets wat natuurlijk ook bijdraagt aan het welzijn (Rath en Harter, 2010; WHO, 2002). Voor de andere respondenten wordt de financiële compensatie gezien als een '*extraatje*'.

Interviewer: "Wat zijn de redenen voor u om, eh, te werken ondanks dat u pensioen en eh of AOW ontvangt?"

Frank (73 jaar, Werknemer houtfabriek): "Uuh. Ja. Ik heb niet zo'n groot pensioennetje niet. Eeh. Tis toch een aanvulling nog op hetgeen wat je hebt. Het salaris wat eh, ja, dat zijn wel ook, ook de belangrijke dingen, maar ook de contacten natuurlijk, dat ook."

Gijs (84 jaar, Kunstschilder): "Ik doe het omdat ik het leuk vind en aan de andere kant, ja je hebt toch een kleine bijdrage of aanvulling. [...] ik zeg, als ik dat niet had, had ik ook niet auto kunnen"

rijden zeg maar. [...] dus tis waar, er zitten 2 kanten aan. Ik doe het heel graag. Ik zou het niet willen missen, maar het is leuk da,t dat je wat terug krijgt.”

Piet (72 jaar, Administratie): ‘Eh, je blijft dan onder de mensen, je houdt de sociale contacten en je krijgt een vergoeding ervoor, waar je extra dingen van kunt doen. Dat. Dat is gewoon een motivatie. [...] maar vooral om onder de mensen te blijven en om toch iets om handen te hebben.’

Het werk helpt ook bij het behouden of opdoen van sociale contacten, maar negen van de tien respondenten geven aan dat ze ook op andere manieren sociale contacten zouden zoeken als ze dit werk niet hadden. Uiteindelijk blijkt vooral de voldoening die het werk geeft en zingeving toch het belangrijkste. Verder geeft men aan ‘*niet achter de geraniums te willen zitten*’. Ze willen nuttig bezig blijven, wat uiteindelijk voldoening geeft.

Martijn (65 jaar, Bloemenbezorger): ‘Ik denk dat overdag voor de bloemenzaak rondrijden en rondcrossen en eens rustig uitgebreid koffie zitten drinken dat dat ook een belangrijke maat is. Niet constant thuis zitten [...] Ik moet bezig zijn, onder mensen zijn. [...] want ik denk dat als je die niet zou hebben, dat je dan erg eenzaam op de wereld staat. [...] Je ziet genoeg mensen die met pensioen zijn, en dan gaan zitten, en eigenlijk langzaam beginnen dood te gaan.’

Een andere respondent vindt het wel lastig om buiten het werk invulling te geven aan het leven en aan zijn tijd. Zijn werk is altijd een ‘*way of life*’ geweest evenals een belangrijke bron van sociale contacten:

Thomas (70 jaar, Bestuurlijke functies gezondheidszorg): ‘Wat ik zei, ik vind het nog lastig om een beetje te zoeken naar, wat nu de invulling is, gaat worden ook, van steeds meer vrije tijd.’

Ook geeft men aan dat werken nog een gevoel geeft ertoe te doen. Ze voelen zich nog onderdeel van de maatschappij en vinden het belangrijk te participeren of mensen te helpen.

Frank (73 jaar, Werknemer houtfabriek): ‘Ik denk als je, als je nog in het arbeidsproces mee doet, heb je een gevoel dat je dr bij hoort nog, denk ik. En anders, eh, kan je leven doelloos wordn.’

5.3 Werk en actief ouder worden

De respondenten geven aan dat hun werk helpt om hen vitaal en energiek te voelen. Werk bevordert voornamelijk de mentale vitaliteit. Lichamelijke vitaliteit is sterk afhankelijk van het soort werk wat gedaan wordt. Verder helpt het werk de respondenten om zich onderdeel te voelen van de maatschappij. Ze geven bovendien aan dat ze het gevoel hebben nog te participeren door te werken. Toch geeft een respondent wel aan dat hij geen zin meer heeft om te participeren:

Interviewer: ‘In hoeverre helpt uw werk u te participeren in de samenleving?’

Jeroen (78 jaar, Directeur onroerendgoedmaatschappij): ‘Nou daar heb ik een heel kort antwoord op. Ik wil niet meer participeren. [...] Ik heb mijn, mijn ding gedaan. Dit is een vorm van, ehm, een eh, in de toekomst aan de kinderen over te dragen verhaaltje.’

Participatie is ook volgens Walker (2009) een belangrijk doel van active ageing en het verhogen van welzijn. Walker (2009) geeft aan dat participatie zorgt voor een verhoogd zelfvertrouwen, mogelijkheden en competentie. Echter geven een aantal respondenten aan dat hun werk niet zozeer voor zelfvertrouwen zorgt, maar dat ze dat gewoon hebben:

Interviewer: ‘In hoeverre draagt uw werk bij aan uw zelfvertrouwen?’

Martijn (65, Bloemenbezorger): ‘Neu. Niet. Ik heb een hoge mate van zelfvertrouwen. [...] Het draagt niet bij tot. Dat heb ik van te voren al gehad denk ik. De onzekerheden die heb je aan het begin van je carrière, maar niet als je iets op een vrijwillige basis doet. Dan ben je daar niet meer onzeker over.’

De relatie van participatie met zelfvertrouwen komt hier niet overtuigend naar voren. Wat wel sterk naar voren komt is dat het werk zorgt voor sociale contacten, wat volgens Walker (2009) ook onderdeel is van active ageing en veroorzaakt wordt door het verhoogde zelfvertrouwen, mogelijkheden en competentie.

Al met al is het duidelijk dat het werk voor de respondenten wel zorgt voor een actieve leefstijl. Ze geven ook aan het belangrijk te vinden om bezig te blijven. Toch blijkt ook hier dat de respondenten werk niet als enige middel zien om actief te zijn en te participeren. Vrijwilligerswerk wordt ook vaak genoemd als manier om te participeren, evenals actief zijn in de sportclub of andere organisaties.

5.4 Werken en subjectief welzijn

Na gekeken te hebben naar de algemene welzijnsfactoren, de redenen om langer door te werken en de invloed van werk op actief ouder worden, zal in deze paragraaf worden gekeken naar de resultaten van het welzijn op het werk en de invloed van werken op het subjectieve welzijn.

5.4.1 Welzijn op het werk

Alle respondenten geven aan tevreden te zijn met het betaalde werk dat ze nu verrichten. Redenen zijn dat ze anders zouden stoppen, ofwel iets anders zoeken:

Interviewer: "In hoeverre voelt u zich tevreden met uw werk?"

Piet (72 jaar, Administratie): "Ik ben heel tevreden. [...] Anders zou ik er direct, direct mee stoppen. Als ik het met tegenzin zou doen, zou ik stoppen."

Een verklaring zou kunnen zijn, dat werken voor de meeste respondenten geen financiële noodzaak is, en ze voornamelijk werken omdat het ze positieve emoties, voldoening en sociale contacten oplevert. Dit is ook wat Dingemans et al. (2013) opgeven als voornaamste reden voor ouderen om door te werken; dat men vooral doorstart voor het plezier.

Verder geven allen aan dat hun werk bij hen past; de respondenten geven aan goed te zijn in hun werk en het leuk te vinden. Een aantal respondenten vertelden aan het begin van het interview ook gelijk over hun beroep, zonder dat daar specifiek naar gevraagd is (uiteraard wisten zij wel dat dit de aard van het interview zou zijn). Velen zijn op de een of andere manier in het beroep gerold en hadden niet echt een specifiek doel. Toch hebben drie respondenten bewust toegewerkt naar de baan die ze voor hun pensioen hadden. Mark (65 jaar, bloemenbezorger) geeft aan zich niet met zijn huidige werk te identificeren maar wel met de functie die hij vroeger had; beroepsmilitair. Thomas (70 jaar, bestuurlijke functie gezondheidszorg) geeft echter wel aan dat hij vroeger iets anders had willen studeren, maar dit niet gedaan heeft vanwege minder goede beroepsperspectieven. Hij heeft hier overigens geen spijt van. Een aantal respondenten hadden vroeger wel een ander beroep in gedachten dat ze ook wel hadden willen doen:

Interviewer: "Had u vroeger misschien eh misschien niet iets anders willen doen? Een speciaal beroep in gedachten?"

Hanneke (69 jaar, Administratie): "Ja, ik wilde vroeger vrachtwagenchauffeur worden. [...] Nou dat is er niet van gekomen. Hahaha"

Interviewer: "En waarom niet?"

Hanneke (69 jaar, Administratie): " [...] Toen was ik een puber hè? Ach ja zeg. Dat, dat leek me wel wat. En je bent erin gerold. Ik wilde nooit boekhouder worden. [...] op een gegeven moment, je haalt je Mulo A, je Mulo B, nu allemaal niet meer bekend die scholen, en dan ga je werken en dan, dan rol je ergens in en dan [...] vind je het opzich toch wel leuk..."

Interviewer: vindt u het jammer dat u toch niet vrachtwagenschauffeurdroom heeft waargemaakt?

Hanneke (69 jaar, administratie): Hahaha, nee hoor, nee hoor. Als ik wel eens die jongens op de weg zie, denk ik oooh wat knap met zo'n grote wagen denk ik dan."

En:

Jeroen (78 jaar, Directeur onroerendgoedmaatschappij): ‘‘Nou, ik heb vroeger wel eens de gedachte gehad om iets te gaan doen bij natuurorganisaties en dat dat soort gedoe. [...] Alleen toen ik eenmaal kwam met het feit eh dat het uiteindelijk bij mijn, nou laten we zeggen, cijferrijkheid, nou, bleek dat dat toch wel erg leuk was.’’

Ook geven alle respondenten aan betrokken te zijn met de werkzaamheden en, wanneer van toepassing, de mensen op hun werk. Zo houden ze de ontwikkelingen bij door middel van zelfstudie, en geven ze advies en hulp aan werkgevers, collega’s en klanten:

Interviewer: ‘‘En u zei dat u zich ook betrokken voelt met de mensen, aan wie u les geeft, dat u ook wel over veel dingen praat?’’

Gijs (84 jaar, Kunstschilder): ‘‘Je maakt veel dingen mee ja. Als ze problemen hebben, als je dat zegt, dat dan vind je dan... [...] Er is ook een leerling bij die eh, die psychisch niet helemaal eh 100% is. [...] Nou, dan ben je toch, ben je toch met diegene wel bezig, niet alleen met het schilderen, want naast het schilderen heb ik ook wel contact met haar. Ik praat ook wel veel met haar, ja, ik. Je voelt dan dat dat daar een band komt, ze vertrouwt je. Ik merk dus dat dat dat ze door mij een beetje geholpen wordt. En dat vind ik dan wel eh, ja, sociaal gezien wel goed denk ik. [...] Ja, dus dat is mijn karakter gewoon, om mensen daarin ook een beetje tot steun te zijn.’’

Zoals bij de welzijnsfactoren al naar voren is gekomen blijkt dat de respondenten succes niet meer zo belangrijk vinden. Vroeger was dit wel van belang, maar nu voelen ze niet meer de noodzaak iets te bereiken of zichzelf te bewijzen. De respondenten geven aan zich weinig aan te trekken van wat anderen van hen vinden. Het aspect van ‘*floreren op het werk*’, dat volgens Fisher (2014) een onderdeel is van welzijn op het werk, blijkt niet sterk van toepassing, alhoewel de respondenten wel voldoening zoeken in het bereiken van bepaalde doelen (zie volgende paragraaf). Het is goed mogelijk dat werk hierin voor ouderen een andere functie heeft dan voor jongere generaties, wat bijvoorbeeld de ‘*gerotranscendence theorie*’ ook verklaart (Tornstam, 2014).

5.4.2 Welzijn door het werk

Net zoals het bereiken van succes niet meer zo van belang is voor de respondenten, blijkt ook dat het werk niet meer een middel is om een sociale status te bereiken. Velen geven aan dit niet meer belangrijk te vinden. Eén respondent geeft zelfs aan afkeer te hebben van ‘*dat sociale wereldje*’, waar uiterlijke vertoon heel belangrijk wordt gevonden en je gemakkelijk aan de kant wordt gezet.

Verder blijkt het voor de respondenten wél belangrijk om bepaalde doelen op het werk te bereiken. Wanneer iets gelukt is, of men waardering krijgt voor het werk dat ze geleverd hebben, geeft dat voldoening. De mate waarop men waarde hecht aan deze waardering van andere mensen is wel heel verschillend en heeft waarschijnlijk te maken met de persoonlijkheid van de participant. Het begrip *voldoening* komt vaak terug in de gesprekken met de respondenten. Het gevoel van voldoening blijkt dus van groot belang voor het subjectieve welzijn en werk draagt hier in zekere mate aan bij, omdat men via werk doelen kan bereiken en waardering krijgt.

Thomas (70 jaar, Bestuurlijke functies gezondheidszorg): ‘‘Maar de, de hoofdmoot is toch dat je ja, dat daar een zeker voldoening in zit. En dat is niet na iedere vergadering of na iedere bijeenkomst, maar nou. Er zijn zo straks, ik ben met een aantal mensen bezig met een kwaliteitskader voor die gehandicaptenzorg, nou dat is ploeteren en discussiëren en buh, maar op een gegeven moment erkennen alle beleidspartijen in dit land dat dat een goed kader is. [...] En dan denk je, ook die negatieve emotie die ik daar wel eens bij gehad heb, omdat het allemaal zo moeizaam ging en we het niet eens konden worden, dat wordt dan omgezet in ‘zie je wel, het doet er toe’ [...] Dus ja. Er komt een moment waarop je moet oogsten’’

In paragraaf 5.3 is het aspect *zelfvertrouwen* aan bod gekomen. Ook de relatie van werk en zelfvertrouwen komt niet sterk naar voren. Voor de één geldt dit wel - waarbij waardering voor het werk belangrijk is voor het zelfvertrouwen, evenals het gevoel ‘*er nog toe te doen*’ - maar anderen geven aan dat hun werk niet bijdraagt aan het zelfvertrouwen. Dat zelfvertrouwen hebben ze al.

Daarnaast levert het werk voor elke respondent zowel negatieve als positieve emoties op. Als positieve emoties wordt vaak genoemd dat het een goed gevoel geeft om anderen te helpen, iets te kunnen betekenen voor de maatschappij, waardering te krijgen voor hun werk en het feit dat ze nog kunnen werken. Negatieve emoties door het werk hebben te maken met frustraties op het werk over bijvoorbeeld de werkgever(s), collega's of hoe dingen geregeld zijn. Toch geven alle respondenten aan hun werk overwegend positief te ervaren. De respondenten ervaren verder weinig stress en druk op hun werk. Ze werken dan ook allemaal minder dan voorheen, ookal houden sommige er nog een 40-urige werkweek op na. Men geeft aan goed tegen druk te kunnen en/of minder verantwoordelijk werk te doen dan voor het pensioen. Jeroen (78 jaar, Directeur onroerendgoedmaatschappij) heeft echter wel te kennen gegeven dat hij eerder met pensioen is gegaan omdat hij op dat moment last had van een stevige burn-out en gezondheidsklachten. Nu doet hij alleen nog maar de werkzaamheden die hij leuk vindt.

De sociale relaties die werken oplevert blijken voor veel mensen erg belangrijk en blijken een positieve invloed te hebben op het subjectieve welzijn. Dit komt dus overeen met wat Litwin en Shiovitz-Ezra (2006) aangeven; dat niet zozeer het actief zijn, maar de sociale contacten van belang zijn voor het welzijn. Ook Walker (2009) en Seligman (2011) benadrukken het belang van sociale contacten als positieve invloed op het welzijn. Werk blijkt door middel van het genereren van sociale contacten een positieve invloed te hebben op het subjectieve welzijn, maar is volgens Frank (73 jaar, werknemer houtfabriek) niet de enige manier om sociale contacten op te doen; *familie, de kerk en de buurt* dragen hier voor hem ook aan bij. Ook de andere respondenten geven aan dat werk niet het belangrijkste is. Ze zijn vooral zelf actief in het zoeken van sociale contacten, wellicht is ook hier de persoonlijkheid weer onderdeel van het actief op zoek gaan naar sociale contacten, evenals het feit dat men nog werkt.

5.5 Overig

Als laatste vraag in het interview is er gevraagd naar hoelang men nog door wil werken. Iedereen geeft wel aan nog lang door te willen werken (zolang het kan), behalve Piet (72, Administratie) die de organisatie nog voor twee jaar uit de brand wil helpen. Thomas (70 jaar, Bestuurlijke functies gezondheidszorg) verwacht nog twee jaar te werken omdat een aantal dingen aflopen. In tabel 2 zijn de gegevens van deze vraag terug te vinden.

Tabel 2: verwachting toekomstige arbeidsparticipatie

Participant	Leeftijd	Geslacht	Hoelang nog werken?
Hans	68	Man	Zolang de gezondheid het toe laat.
Kees	70	Man	Op zijn 80e de balans opmaken, maar als het kan, tot hij erbij neervalt.
Piet	72	Man	Maximaal 2 jaar, tot 75, eerder is ook prima. Hij wil wel stoppen, maar zolang er nog geen vervanger is wil hij nog wel even doorwerken.
Martijn	65	Man	Zolang hij nog gezond is en er plezier in heeft.
Hanneke	69	Vrouw	“ik ga door totdat ik erbij neerval”.
Frank	73	Man	75 is streefdatum. Als hij binnen korte tijd gedwongen weg zou moeten, zou hij dat vervelend vinden.
Gijs	84	Man	10 jaar/zolang het kan.
Jeroen	78	Man	tot 80e als zijn lichaam het toe laat en hem niks overkomt.
Jannie	75	Vrouw	10 jaar/zolang het kan, gevraagd wordt en vacatiekosten en reiskosten vergoed krijgt.
Thomas	70	Man	2 jaar, vindt het wel jammer, maar een aantal dingen lopen gewoon af.

6. Conclusie

In deze scriptie is onderzoek gedaan naar in hoeverre doorwerken na pensionering kan bijdragen aan het subjectieve welzijn van ouderen. Er is naar voren gekomen dat werken na pensionering een manier kan zijn voor ouderen om nog actief te blijven, wat ook een uitgangspunt is van *active ageing* beleid (WHO, 2002). Werken na pensionering kan volgens dit onderzoek de levenskwaliteit van mensen verbeteren doordat het ouderen laat participeren en extra zekerheid geeft. Bovendien kunnen ze hun kwaliteiten nog benutten. Toch geven de respondenten in dit onderzoek wel aan dat werken niet de enige manier is om te participeren. Als ze niet meer kunnen werken of het werk niet meer leuk zouden vinden dat ze dan andere manieren zullen zoeken om te participeren (door middel van vrijwilligerswerk). In het onderzoek is niet overtuigend naar voren gekomen dat werken na pensionering de gezondheid van ouderen objectief verbeterd. Toch blijft men wel vooral mentaal actief en ervaren de respondenten dit ook als positief en helpend. Een goede gezondheid blijkt meer een vereiste om nog te kunnen werken. Toch kan het wel zijn dat werken een indirect verband heeft met de objectieve gezondheidstoestand en de gezondheidsperceptie van ouderen. Werken voorkomt namelijk eenzaamheid en sociale isolering, wat de psychische en fysieke gezondheid verbeterd, evenals hoe de gezondheid wordt ervaren (La Grow et al., 2012; Tomaka et al., 2006; Alpass en Neville, 2003).

Een belangrijk terugkerend onderdeel voor de respondenten is het belang van sociale contacten, iets wat Litwin en Shiovits-Ezra (2006) en Walker (2009) ook benadrukken als belangrijk onderdeel van het welzijn en actief ouder worden. Allen geven aan voldoende sociale contacten te hebben, in sommige gevallen zelfs te veel. Werken na pensionering zorgt voor alle respondenten voor het behoud van sociale contacten evenals het opdoen van nieuwe contacten. De sociale contacten helpen de respondenten zich betrokken te voelen tot andere mensen. Toch blijkt ook hier dat de respondenten werken niet als enige manier zien om deze sociale contacten te krijgen. Ook familie, vrienden, de buurt, de kerk en vrijwilligerswerk kunnen hier aan bijdragen. Bijna alle respondenten zijn zelf actief in het behoud of verkrijgen van sociale contacten en degene die dat niet zijn hebben hier ook geen behoefte aan.

Ook geeft werken voor de respondenten een zekere mate van voldoening. Voor sommige is werk ook een manier om tijd in te vullen, en zorgt het voor zingeving en heeft men het gevoel er nog toe te doen doordat men nog werkt. Werken zorgt voor zowel positieve als negatieve emoties bij de respondenten, maar toch overwegend positief. Men geeft aan het werk anders niet meer te willen doen. De respondenten werken ook allen minder dan voor het pensioen en ervaren niet te veel druk of stress (wat voor het pensioen voor één respondent wel het geval was). Het bereiken van succes blijkt voor de respondenten in dit onderzoek minder van belang voor een hoger subjectief welzijn. De waardering die men krijgt van andere mensen is in sommige gevallen wel van belang voor een verhoogd zelfvertrouwen, maar anderen geven ook aan dat zelfvertrouwen gewoon te hebben, en deze bevestiging niet nodig te hebben. Wat wel belangrijk blijkt is het bereiken van doelen, ook al zijn deze klein. Het geeft voldoening om iets bereikt te hebben, om mensen te helpen en om überhaupt nog te kunnen werken. De resultaten bevestigen Seligmans (2011) *welzijnstheorie* in grote mate, alleen het succes-element blijkt minder van toepassing. Wellicht komt dit doordat de oudere generatie succes niet meer zo belangrijk vindt. De respondenten gaven namelijk ook aan minder waarde te hechten aan wat anderen van hen vinden. Dit is ook wat naar voren komt in de *gerotranscendence theorie* (Tornstam, 2014).

Het model van Walker (2009) blijkt volgens dit onderzoek ook grotendeels te kloppen. Verhoogde participatie is voor de respondenten een manier om hun kwaliteiten nog te benutten, en het zorgt voor een verbeterd subjectief welzijn en sociale netwerken. Wat niet sterk naar voren is gekomen is het aspect van zelfvertrouwen. Participatie zorgt voor de één wel voor zelfvertrouwen, maar voor de ander niet. Participatie beïnvloedt het zelfvertrouwen in ieder geval niet negatief. Ook is niet duidelijk naar voren gekomen dat werken de algehele gezondheid verbeterd; werk heeft voornamelijk positieve invloed op de mentale gezondheid.

Concluderend kan gesteld worden dat werken na pensionering bij kan dragen aan het subjectieve welzijn van ouderen. Toch is het maar één onderdeel om een verbeterd subjectief

welzijn te bereiken. Er zijn volgens de respondenten meerdere activiteiten en factoren die invloed hebben op het actief ouder worden, het verkrijgen van sociale contacten, manieren om te participeren en uiteindelijk het subjectief welzijn. Ook blijkt het welzijn van ouderen grotendeels te worden beïnvloed door privéomstandigheden, familie, vrienden, een fijne leefomgeving en een goede gezondheid.

7. Discussie & Aanbevelingen

Er moet voorzichtig worden omgegaan met het doen van generaliserende uitspraken over het belang van werken na pensioen voor het subjectieve welzijn van ouderen. Werken is zeker een manier om het welzijn van ouderen te bevorderen, maar zoals uit dit onderzoek blijkt is werken niet de enige manier. Bovendien is het niet voor elke oudere mogelijk om te werken. Zowel een goede fysieke en mentale gezondheid zijn een vereiste om te kunnen werken. Ook kan het voor ouderen lastiger zijn om werk te vinden. In deze periode van economische crisis is er een hoge werkloosheid en werkgevers nemen en houden minder graag ouderen in dienst.

Bovendien lijkt het erop dat persoonlijkheid en mentaliteit van mensen ook erg mee speelt in de beslissing om na het pensioen een doorstart te maken. Niet elke oudere zal de motivatie voelen om nog te blijven werken. Ook kan de invloed van werken op het subjectieve welzijn per persoon verschillen. De een is bijvoorbeeld gevoelig voor stress en de ander niet. Daarnaast zal iemand die zijn baan nooit leuk gevonden heeft, wellicht minder snel doorgaan met dit werk als het niet nodig is. Waarschijnlijk demotiveert dit ook om een andere betaalde baan te zoeken.

Zoals Walker (2009) ook al voorstelde, zal de nadruk van *active ageing* voornamelijk moeten liggen op participatie en niet zozeer op *productive ageing*. Werken na pensionering kan zeker bijdragen aan het welzijn van ouderen, maar moet niet worden verheerlijkt of als excuus gebruikt worden dat dit voor elke oudere van toepassing is, met als doel een productievere samenleving te creëren.

Verder is het belangrijk om te benadrukken dat dit onderzoek geen uitspraken kan doen over de invloed van werken na pensionering op het subjectieve welzijn, voor de gehele Nederlandse bevolking. Ook is alleen onderzoek gedaan onder ouderen die juist betaald werk verrichtten na hun pensionering. Eventueel onderzoek onder ouderen naar de redenen om bewust geen betaald werk verrichten na pensionering en de invulling van hun tijd, zou meer inzichten kunnen geven.

Interessant zou ook kunnen zijn om te onderzoeken of de omgang met jongere generaties, door nog te werken na pensionering, ook bijdraagt aan het subjectieve welzijn. Daar is in de interviews van dit onderzoek niet specifiek naar gevraagd.

Voor beleid omtrent *active ageing* en voor het verhogen van de arbeidsparticipatie lijkt het flexibel pensioen een goede manier om ouderen langer in het arbeidsproces te laten participeren. Enkele respondenten gaven aan dat zij nog niet wilden stoppen met 65 jaar, maar werden gedwongen met pensioen te gaan. Het is voor veel ouderen, gezondheidshalve, wel mogelijk om langer door te werken, alleen niet meer in een fulltime baan. Een geleidelijk aflopende arbeidsparticipatie biedt dan uitkomst.

8. Literatuur

Alpass, F. M., & Neville, S. (2003). Loneliness, health and depression in older males. *Aging & Mental Health*, 7(3), 212–6.

Börsch-Supan, A. (2013). Ageing, labour markets and well-being. *Empirica*, 40(3), 397–407.

CBS (2014). *Begrippen*. Geraadpleegd op 8-10-2014 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=308>. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2014). *Prognose bevolking kerncijfers, 2013-2060 – Demografische Druk: Totale druk, Groene druk, Grijs druk*. Geraadpleegd op 7-12-2014 via <http://statline.cbs.nl/Statweb> Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2014). *Regionale Kerncijfers Nederland – Demografische Druk: Grijs druk per provincie en gemeente*. Geraadpleegd op 7-12-2014 via <http://statline.cbs.nl/Statweb> Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Cope, M. (2012). Semi-structured Interviews and Focus Groups, in Clifford, N., Shaun, F. & Valentine, G. (eds), *Key Methods in Geography*. 2e Editie. Londen: SAGE publications Ltd.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.

Diener, E., Sapyta, J.J., Suh, E. (1998). Subjective Well-being Is Essential to Well-Being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37.

Dingemans, E., Henekens, K. & van Solinge, H. (2013). Doorstarten na pensioen: een opkomend fenomeen. *Demos*, 29(8), 1-3.

Duin, C. van & Stoeldraijer, L. (2012). *Bevolkingsprognose 2012–2060: Langer leven, langer werken*. Rapport 12. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Fisher, C. D. (2014). Wellbeing. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 3(2), 1–25.

Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter: why social inquiry fails and how it can succeed again*. Steven Sampson (trans.). Cambridge: Cambridge University Press.

Gaag, N. van der & de Beer, J. (2014). Nieuwe tinten grijs? *Demos*, 30(2), 5-7.

Gasior, K., & Zolyomi, E. (2013). *NATIONAL REPORT – The Netherlands*. Rapport 1. European Centre for Social Welfare Policy and Research & MoPAct

Gillham, B. (2005). *Research Interviewing: The range of techniques*. Berkshire: Open University Press

Henkens, K., van Solinge, H. & van Dalen, H.P. (2013). *Doorwerken over de drempel van het pensioen*. NIDI boek nr. 87. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Hills, P., & Argyle, M. (2001). Happiness, introversion–extraversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*, 30(4), 595–608.

- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a longer worklife!* Rapport 1. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health & Ministry of Social Affairs and Health.
- Lee, Y. & Roth, W. (2003). Making a Scientist: Discursive "Doing" of Identity and Self-Presentation During Research Interviews. *Forum: Qualitative Social Research*, 5(1), Art. 12. Geraadpleegd op 12-10-2014 via <http://www.qualitativeresearch.net/index.php/fqs/article/view/655/1418#g3>
- La Grow, S., Neville, S., Alpass, F., & Rodgers, V. (2012). Loneliness and self-reported health among older persons in New Zealand. *Australasian Journal on Ageing*, 31(2), 121–3.
- Litwin, H. & Shiovitz-Ezra, S. (2006). The association between activity and wellbeing in later life: what really matters? *Ageing and Society*, 26(2), 225-242.
- Longhurst, R. (2012). Semi-structured Interviews and Focus Groups, in Clifford, N., Shaun, F. & Valentine, G. (eds), *Key Methods in Geography*. 2e Editie. Londen: SAGE publications Ltd.
- McLafferty, S. L. (2012). Conducting Questionnaire Surveys, in Clifford, N., Shaun, F. & Valentine, G. (eds), *Key Methods in Geography*. 2e Editie. Londen: SAGE publications Ltd.
- Nimwegen, N. Van, & Praag, C. Van. (2012). *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012*. NIDI-boek nr.86. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Nordbakke, S. & Schwanen, T. (2014). Well-being and Mobility: A Theoretical Framework and Literature Review Focusing on Older People. *Mobilities*, 9(1), 104–129.
- Nummela, O., Seppänen, M., & Uutela, A. (2011). The effect of loneliness and change in loneliness on self-rated health (SRH): a longitudinal study among aging people. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 53(2), 163–7.
- Opdenakker, Raymond (2006). Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(4), Art. 11. Geraadpleegd op 10-10-2014 via <http://www.qualitativeresearch.net/index.php/fqs/article/view/175/391>. Berlijn: Freie Universität Berlin.
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. New York: Gallup Press.
- Rijksoverheid (2014). *Wijzigingen in de AOW*. Geraadpleegd op: 6-12-2014 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/wijzigingen-in-de-aow>. Den Haag: Rijksoverheid.
- Riley, S., Schouten, W. & Cahill, S. (2003). Exploring the Dynamics of Subjectivity and Power Between Researcher and Researched. *Forum: Qualitative Social Research*, 4(2), Art. 40. Geraadpleegd op 10-10-2014 via <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/713/1544>. Berlijn: Freie Universität Berlin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Free Press.

Stenner, P., McFarquhar, T., & Bowling, A. (2011). Older people and “active ageing”: Subjective aspects of ageing actively. *Journal of Health Psychology*, 16(3), 467–77.

Tornstam, L. (2014). *Gerotranscendence – The Theory of Gerotranscendence*. Geraadpleegd op 7-12-2014 via <http://www.soc.uu.se/forskning/forskningsprojekt/gerotranscendence/>. Uppsala: Uppsala Universitet.

Tomaka, J., Thompson, S., & Palacios, R. (2006). The relation of social isolation, loneliness, and social support to disease outcomes among the elderly. *Journal of Aging and Health*, 18(3), 359-384.

Walker, A. (2009). Commentary: the emergence and application of active aging in Europe. *Journal of Aging & Social Policy*, 21(1), 75–93.

WHO (2002). *Active Ageing: A policy framework*. Rapport 1. Geneva: World Health Organization (WHO).

9. Bijlagen

9.1 Bijlage 1: Vragenlijst Interview

Inleiding

Hallo, mijn naam is Eva Bouw. Ik ben een student aan de Rijksuniversiteit Groningen en studeer Sociale Geografie en Planologie. Voor mijn bachelorscriptie doe ik onderzoek naar 'in hoeverre werken na pensioen kan bijdragen aan het welzijn van ouderen'. Door middel van het afnemen van interviews met mensen die na hun pensioen nog minstens één uur per week betaald werken, probeer ik hier achter te komen.

Wilt u meedoen aan dit onderzoek door deel te nemen aan dit interview? Het interview zal vragen betreffen over uw werk, welke factoren uw welzijn bevorderen, of en hoe uw werk eraan bijdraagt om u vitaal en energiek te voelen, de redenen dat u werkt naast uw pensioen, en hoe uw werk uw welzijn beïnvloedt. De duur van het interview zal ongeveer één uur zijn.

Verder wil ik graag benadrukken dat dit interview vertrouwelijk is en anoniem wordt verwerkt. Ook kunt u te allen tijde stoppen met het interview, antwoorden herzien of u geheel terug trekken uit het onderzoek. Ook wil ik u vragen of u ermee akkoord gaat dat dit gesprek opgenomen wordt. De opname zal alleen door mij beluisterd worden om conclusies te kunnen trekken voor het onderzoek, en de informatie van zowel de opname als de informatie in het onderzoeksverslag zullen niet naar u terug getraceerd kunnen worden. Bovendien kunt u op elk moment de opname stoppen en het opnamebestand laten verwijderen.

De gegevens zullen gebruikt worden voor mijn scriptie, eventueel ander wetenschappelijk onderzoek en voor onderwijsdoeleinden. Heb ik uw toestemming om dit gesprek op te nemen? Bij voorbaat dank dat u deel wilt nemen aan het interview. Heeft u nog vragen?

Algemeen

Kunt u iets over uzelf vertellen?

Wat is uw leeftijd?

Waar bent u geboren?

Waar woont u nu?

Heeft u een partner?

Zo ja, woont u daarmee samen?

Bent u getrouwd?

Wat voor betaald werk doet u nu?/ Wat voor een beroep beoefent u?

Welke andere bezigheden heeft u verder in het dagelijks leven?

Doet u vrijwilligerswerk?

Wat zijn uw hobby's?

Factoren die het welzijn beïnvloeden

Als u uw gezondheid een cijfer zou moeten geven van 1 tot 10, wat voor cijfer zou u dan geven?

Kunt u uitleggen waarom?

Wat draagt volgens u bij aan uw gezondheid?

Wat beïnvloed uw welzijn gezondheid?

In hoeverre voelt u zich tevreden met uw leven?

Wat helpt u om u tevreden te voelen?

Wat zorgt ervoor dat u zich niet tevreden voelt?/Wat beïnvloed uw tevredenheidsgevoel negatief?

In welke dingen vindt u plezier?

Welke dingen hebben u deze week nog plezier opgeleverd?

Welke activiteiten?

Welke mensen?

Eventuele dieren?

Wat geeft u voldoening?

Welke activiteiten geven u voldoening?

Hoe geeft dit u een doel in uw leven?

Hoe geeft dit zin aan uw leven?

In hoeverre zijn sociale contacten voor u van belang om u goed te voelen?

Kunt u uitleggen waarom?

Heeft u deze sociale contacten ook daadwerkelijk?

Zijn uw sociale contacten voldoende voor u om u goed te voelen?

In hoeverre voelt u zich gelukkig? (voorzichtigheid geboden)

Kunt u uitleggen waarom?

Wat draagt bij aan uw geluk?

Wat beïnvloed uw geluk negatief?

Wat verstaat u onder succesvol zijn?

Vindt u succes hebben in het leven belangrijk?

Bepaalt succes hebben, of iets bereiken, hoe u zich voelt?

Heeft u het gevoel succesvol te zijn?

Wat vindt u belangrijk in het leven?

Werk algemeen

Kunt u vertellen wat voor werk u gedurende uw leven gedaan heeft?

Heeft u bewust nu voor hetzelfde werk/ander werk gekozen dan voor u met pensioen/vut ging/pensioengerechtigdeleeftijd behaalde?

Hoeveel uur per week werkt u nu?

Bent u hiermee tevreden? / Zou u meer of minder willen werken?

Waarom wel/niet?

Hoe centraal staat uw werk in uw leven? / Hoe belangrijk is uw werk in uw leven?

Kunt u uitleggen waarom?

Wat levert uw werk u op?

Welk gevoel/emoties/sociale contacten/betrokken/onderdeel maatschappij?

Hoe het werk bijdraagt aan actief ouder worden

In hoeverre helpt uw werk u om u vitaal en/of energiek te voelen?

Kunt u uitleggen waarom wel/niet?

In hoeverre helpt uw werk u te participeren (mee doen) in de samenleving?

Kunt u uitleggen waarom?

In hoeverre helpt uw werk u om sociale contacten te leggen of te onderhouden?

Kunt u uitleggen waarom?

In hoeverre draagt uw werk bij aan een actieve leefstijl voor u?

Kunt u uitleggen waarom?

Wat komt er in u op als u denkt aan actief ouder worden?

Redenen voor werken na pensioen

Wat zijn de redenen voor u om te werken, ondanks dat u pensioen en/of AOW ontvangt?

In hoeverre spelen financiële redenen hierin een rol?

Kunt u wat meer uitleggen over uw financiële situatie? (met voorzichtigheid)

Heeft uw partner invloed op deze beslissing? (alleen vragen wanneer van toepassing)

In hoeverre spelen gezondheidsredenen hierin een rol?

In hoeverre spelen positieve emoties die uw werk kan geven hierin een rol?

In hoeverre spelen sociale contacten die u op uw werk opdoet hierin een rol?

Bent u na uw pensioen meer, minder of even veel gaan werken?

Wat is daarvan de reden?

De invloed van werk op welzijn

In hoeverre voelt u zich tevreden met uw werk?

Kunt u uitleggen waarom?

In hoeverre voelt u zich betrokken met uw werk?

Kunt u uitleggen waarom?

In hoeverre voelt u zich betrokken met de werkzaamheden?

In hoeverre voelt u zich betrokken met de mensen met wie u werkt of voor wie u werkt?

In hoeverre geeft dit werk u een doel in uw leven?

Kunt u uitleggen waarom?

In hoeverre voelt u zich succesvol wanneer u werkt?

Kunt u uitleggen waarom?

In hoeverre zijn sociale relaties op uw werk voor u van belang als reden om te blijven werken?

Kunt u uitleggen waarom?

Wat leveren deze relaties u op?

In hoeverre zorgt uw werk voor positieve emoties?

Hoe zorgt uw werk voor positieve emoties?

In hoeverre zorgt uw werk voor negatieve emoties?

Hoe zorgt uw werk voor negatieve emoties?

In hoeverre draagt uw werk bij aan uw zelfvertrouwen?

Kunt u uitleggen hoe en waarom dit wel of niet het geval is?

In hoeverre vindt u dat uw werk bij u past?

Past uw werk bij wat u leuk vindt om te doen?

Past uw werk bij wat u belangrijk vindt in het leven?

Had u (vroeger) misschien iets anders willen doen?

Wat vindt u van de uitspraak dat 'werken belangrijk is om goed te participeren (mee te doen) in de samenleving?'

Afsluitende vragen en controlevragen

Hoelang verwacht u nog te werken?

Kunt u uitleggen waarom?

Kunt u uitleggen wat het u oplevert?

Verwacht u ook nog hetzelfde aantal uren te blijven werken?

Waarom wel/niet?

Heeft u nog toevoegingen aan dit interview?

Heeft u verder nog vragen over het interview?

Wilt u een kopie van de scriptie ontvangen?

9.2 Bijlage 2: Coderingsschema

Algemene vragen

Karakteristieken respondent	Leeftijd	
	Partner	
	Geboorteplaats	
	Woonplaats	
	Wat voor werk	
	Andere bezigheden	

Factoren die het welzijn beïnvloeden

Subjectief welzijn	Gezondheid	
	Tevredenheid	
	Plezierige activiteiten	
	Huisdieren	
	Geluk	
	Emoties	
	Betrokkenheid en zin of doel van het leven/ voldoening	
	Bereiken van succes	
	Relaties met anderen	

Werk algemeen

werkzaamheden	Werk gedurende leven	
	Centraliteit werk in het leven	
	Aantal uur nu werkend	
	Aantal uur voor pensioen werkend	
	Wat levert het werk op?	

Hoe werk bijdraagt aan actief ouder worden

Active ageing en werk	Vitaliteit en energiek	
	Participatie	
	Sociale contacten	
	Actieve leefstijl	
	Perceptie van actief ouder worden	

Redenen voor werken na pensioen

Doorwerken na pensioen	Financiële redenen	
	Invloed partner	
	Gezondheid	
	Positieve emoties	
	Sociale contacten	
	Overig	

Invloed van het werk op het welzijn

Welzijn op het werk	Tevredenheid met de baan	
	Identificeren met het werk	
	Betrokkenheid met het werk/mensen	

	Floreren op het werk	
Welzijn door het werk	Middel om sociale status te bereiken	
	Sociale relaties krijgen en onderhouden	
	Om iets te bereiken	
	Emoties	
	Zelfvertrouwen	

Controlevraag

Hoelang nog werken?	Duur	
	Redenen	

9.3 Bijlage 3: Interviews

Voorafgaand aan de interviews is het doel van het onderzoek uitgelegd, wat de respondent kan verwachten, dat deelname anoniem is en dat de respondent zich op elk moment mag terugtrekken uit het onderzoek wanneer dat gewenst is. Voor de opname is gevraagd of er toestemming is om het gesprek op te nemen, waarna dit nogmaals gevraagd is tijdens de opname, als bewijs.

In de interviews is gebruik gemaakt van fictieve namen. Een aantal privégesprekken (telefonische onderbrekingen) en verhalen over andere respondenten (sommigen kenden elkaar) zijn achterwege gelaten of omschreven, om anonimiteit te waarborgen. Ook plaatsnamen en namen van organisaties die anonimiteit in het gevaar kunnen brengen zijn weggehaald en vervangen door: [Plaatsnaam] of [naam organisatie].

Kleurenlegenda:

- Interviewer
- Respondent
- Partner respondent

Transcripten zijn op verzoek van een aantal respondenten voor publicatie verwijderd, maar zijn wel opvraagbaar.