

# Willen we nog wel doorwerken?

Een onderzoek naar de bereidheid van oudere werknemers om door te werken tot de verhoogde pensioenleeftijd

16-1-2015

Begeleider: Inge Noback

Cristian Pertou (s1624237)

## SAMENVATTING

De Nederlandse regering heeft de pensioenleeftijd voor werknemers verhoogd van 65 jaar naar 67. Werknemers waren vroeger niet sterk geïnteresseerd om ook daadwerkelijk door te werken tot de pensioenleeftijd was bereikt. Gemiddeld genomen ging men in Nederland rond het 61e levensjaar met pensioen. In dit onderzoek is gekeken of er wel bereidheid bij oudere werknemers (vijftigplussers) is nu er sprake is van vergrijzing en de verhoogde pensioenleeftijd. Van vier factoren is gekeken of deze invloed hebben op de wens om langer door te werken: geslacht, opleiding, de mate van sociaal kapitaal en of iemand in de publieke of private sector werkzaam is. Deze factoren bleken echter, op de mate van sociaal kapitaal na, niet van invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. Alleen in het geval van het hebben van veel sociaal kapitaal is aangetoond dat mensen bereid zijn door te werken tot de pensioenleeftijd van 67 jaar.

## INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING .....	4
1.1 Aanleiding .....	4
1.2 Probleemstelling .....	4
1.3 Opbouw van de thesis .....	5
2. THEORETISCH KADER .....	6
2.1 Bereidheid tot doorwerken .....	6
2.2 Mannen en vrouwen .....	7
2.3 Hoogopgeleiden en laagopgeleiden .....	8
2.4 Publieke sector en private sector .....	8
2.5 Sociaal kapitaal .....	9
2.6 Conceptueel model .....	9
3. METHODOLOGIE .....	11
3.1 Onderzoeksmethode .....	11
3.2 Data-verzameling .....	11
3.3 Data-analyse .....	12
3.4 Reflectie .....	12
4. RESULTATEN .....	14
4.1 Respondenten .....	14
4.1.1 Wel doorwerken .....	14
4.1.2 Niet doorwerken .....	15
4.2 Data-analyse .....	15
4.2.1 Geslacht als factor .....	15
4.2.2 Opleiding als factor .....	16
4.2.3 Publieke of private sector als factor .....	17
4.2.4 Sociaal kapitaal als factor .....	17
5. CONCLUSIE .....	19
5.1 Conclusie .....	19
5.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek .....	19
6. LITERATUURLIJST .....	20
8. BIJLAGEN .....	22
Bijlage 1: Enquête .....	22
Bijlage 2: Uitkomsten toetsen .....	25

## 1. INLEIDING

### 1.1 AANLEIDING

---

Volgens TNO (2010) blijkt dat werknemers in Nederland in het verleden geen sterke behoefte hadden om werkzaam te blijven tot de pensioenleeftijd van 65, die voorheen in Nederland gold. In de leeftijdscategorie 55-64 jaar was slechts 40,8% dit van plan, terwijl 42,5% dit niet van plan was. De gemiddelde pensioenleeftijd lag in 2006 nog op 61 jaar, een jaar later op 62 jaar. In dat laatste jaar nam de Nederlandse regering al enkele maatregelen om werknemers langer aan het werk te houden. Door deze maatregelen daalde ook het aantal mensen dat voor het zestigste levensjaar met pensioen ging van 18.000 naar 8.000, iets minder dan de helft (CBS, 2010).

De Europese Unie wil oudere werknemers juist langer aan het werk houden en probeert het vroegtijdig uit de arbeidsmarkt uittreden tegen te gaan (Maltby, 2011). De Europese Unie denkt daarvoor aan het verhogen van de pensioenleeftijd naar 68 jaar. In Nederland is de pensioenleeftijd al verhoogd naar 67 jaar, wat de komende jaren op gefaseerde wijze zal gebeuren. (Rijksoverheid, 2014a).

De reden dat de Europese Unie de pensioenleeftijd wil verhogen, is vanwege de vergrijzing van de bevolking. Deze vergrijzing is het gevolg van het hoge aantal geboorten dat na de Tweede Wereldoorlog volgde, een geboortecijfer dat sinds eind jaren '60 is gedaald en een toegenomen levensverwachting (Ritsema van Eck et al., 2013). Deze levensverwachting is voor mannen toegenomen van 71 in 1957 naar 79 in 2011. Vrouwen hadden in dat jaar een levensverwachting van 83 ten opzichte van 75 in 1957 (Hoeymans, 2011). Het gevolg is dat het aantal 65-plussers in de bevolking sinds 2002 in een versneld tempo is toegenomen. Het aantal ouderen per honderd inwoners is gestegen van negen in 1960 naar vijftien in 2011. In absolute aantallen gaat het om een stijging van een miljoen naar 2,5 miljoen ouderen (Garssen, 2011).

Een vergrijzende bevolking brengt enkele obstakels met zich mee. In Nederland verdubbelt de verhouding tussen gepensioneerden en de beroepsbevolking. Daardoor stijgen de relatieve kosten van de AOW en gezondheidszorg ten opzichte van de belastingopbrengsten. Volgens Van Ewijk et al. (2006) verandert de verhouding tussen gepensioneerden en de beroepsbevolking van 23,4% in 2006 naar 43,4% in 2040. Drie jaar later waren de voorspellingen voor deze grijze druk al aangepast: deze zou in Nederland naar 49% stijgen en op Europees niveau zou zelfs 53% worden gehaald (Goudswaard, 2009).

Op beleidsniveau is het duidelijk dat er aanpassingen aan de pensioenleeftijd moeten worden gedaan. De vraag is echter of de beroepsbevolking wel bereid is door te werken tot de nieuwe pensioenleeftijd, of zelfs langer.

### 1.2 PROBLEEMSTELLING

---

Het doel van dit onderzoek is om te kijken of de oudere werknemers in Nederland momenteel wel bereid zijn door te werken tot de pensioenleeftijd nu de Nederlandse regering de pensioenleeftijd heeft verhoogd naar 67 jaar. Daarbij wordt gekeken naar oudere werknemers die nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Binnen de literatuur worden verschillende definities gehanteerd voor het begrip oudere werknemers, maar in dit onderzoek wordt bedoeld werknemers van vijftig jaar en ouder, omdat binnen de Europese context deze leeftijdsgrens wordt gehanteerd (Maltby, 2011). Dat komt overeen met Keese (2006), die de primeleeftijd voor werkende mensen tussen de 25 en 49 legt.

Voor het onderzoek is het van belang te weten waar de pensioenleeftijd ligt. Vanaf 2013 wordt deze stapsgewijs met een maand of enkele maanden verhoogd tot 67 in het jaar 2023. Vanaf 2024 wordt de pensioenleeftijd gekoppeld aan de levensverwachting (Rijksoverheid, 2014b). Aangezien tussen nu en 2023 voor elk jaar eigenlijk een andere pensioenleeftijd geldt, wordt in dit onderzoek vastgehouden aan de leeftijd van 67 jaar.

Op de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd zijn verschillende factoren van invloed. Tussen mannen en vrouwen zijn duidelijke verschillen waar te nemen, met name wanneer ook wordt meegenomen of iemand een partner heeft of niet (Szinovacz en DeViney, 2000). Een andere factor is het opleidingsniveau van de werknemer. De opleiding heeft invloed op het werk dat iemand doet en dat werk heeft invloed op de gezondheid (Blekesaune en Solem, 2005). Geslacht en opleidingsniveau komen om deze redenen dan ook in dit onderzoek aan bod.

Mensen zijn in Nederland werkzaam in de publieke of private sector. Zoals eerder gezegd heeft de Nederlandse regering in 2007 al maatregelen genomen om tegen te gaan dat mensen vroegtijdig met pensioen gaan. Met name de publieke sector kende in het verleden enkele financiële maatregelen die een vroegtijdig pensioen juist stimuleerden (Schils, 2006). Ten slotte wordt ook de mate waarin iemand sociaal kapitaal bezit meegenomen. Sociaal kapitaal heeft een invloed op de gemoedstoestand van de mens en daarmee ook de arbeidsparticipatie (Kenkens, 2010; Szinovacz en Deviney, 2000; Mein et al., 2000).

De centrale vraagstelling in het onderzoek luidt:

In hoeverre is de oudere beroepsbevolking in Nederland bereid om door te werken tot de nieuwe pensioenleeftijd van 67 jaar?

Om de vraag te beantwoorden zijn enkele deelvragen opgesteld:

- 1) In hoeverre verschillen mannen en vrouwen van elkaar wat betreft de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd?
- 2) In hoeverre is er een verschil tussen hoog- en laagopgeleiden wat betreft de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd?
- 3) In hoeverre is er een verschil in bereidheid van medewerkers in de publieke en private sector om door te werken tot de pensioenleeftijd?
- 4) In hoeverre heeft sociaal kapitaal invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd?

### 1.3 OPBOUW VAN DE THESIS

---

In hoofdstuk 2 wordt de voor dit onderzoek relevante theorie uiteengezet. Hoe dit onderzoek heeft plaatsgevonden en de daarvoor gebruikte methodologie wordt in hoofdstuk 3 besproken, met de resultaten daarvan in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt tenslotte een conclusie gegeven naar aanleiding van deze onderzoeksresultaten.

## 2. THEORETISCH KADER

### 2.1 BEREIDHEID TOT DOORWERKEN

---

Drie factoren spelen een belangrijke rol bij de bereidheid van werknemers om tot hun pensioen te werken. Het gaat daarbij om economische factoren, de mogelijkheden om te stoppen met werken en niet-vrijwillige factoren. Bij economische factoren gaat het voornamelijk om de financiële situatie. Bij de mogelijkheden om te stoppen gaat het om de niet-economische baten van wel of niet werken en bij de niet-vrijwillige factoren om zaken als ziekten (Szinovacz en DeViney, 2000).

Als rode draad loopt ook de sociale omgeving, en dan met name de levenspartner, door deze drie factoren heen. De eigen economische positie (economische factor) wordt aangevuld met die van de partner. Het inkomen van de partner bepaalt daardoor ook deels of iemand eerder kan stoppen met werken. Wat betreft de eerder genoemde niet-vrijwillige factor kan er ook een rol zijn weggelegd voor de partner. Als deze moet stoppen met werken (bijvoorbeeld door ziekte) kan iemand beslissen om juist langer door te werken, om op deze wijze toch voor inkomen te zorgen (Szinovacz en DeViney, 2000).

Over de rol van een ziekte van een partner heerst verdeeldheid binnen de wetenschap. Aan de ene kant zijn er studies die suggereren dat iemand hierdoor eerder stopt met werken om voor zijn of haar partner te zorgen. Met name voor vrouwen is dit het geval (Talaga en Beehr, 1995). Aan de andere kant zijn er ook resultaten die doen vermoeden dat er in een dergelijk geval juist langer wordt doorgewerkt, dit laatste vanwege de financiële motieven. Het inkomen van de partner verdwijnt, waardoor er een motief ontstaat om langer door te werken (Honig, 1996; Szinovacz en DeViney, 2000).

De eigen slechte gezondheid is ook een mogelijke (niet-vrijwillige) reden om vroegtijdig te stoppen met werken (Szinovacz en DeViney, 2000). Het gaat daarbij echter wel om een aftakelende gezondheid en niet zozeer een plotselinge ziekte (Van den Berg, Elders en Burdof, 2010). Het stoppen vanwege een slechte gezondheid staat echter niet op zichzelf. De houding tegenover het pensioen (Mein et al, 2000) is daarbij belangrijk, evenals de financiële situatie (de eerder genoemde economische factoren) en de houding ten opzichte van het werk zelf. Van deze factoren is de gezondheid echter wel het belangrijkste. Lang dezelfde baan hebben heeft hier een goede invloed op: wie halverwege zijn carrière van baan verandert, zal daar wat betreft gezondheid op de lange termijn effect van ondervinden (Mein et al., 2000).

Werknemers die geen plezier hebben in hun werk gaan eerder met pensioen. Ook het type werk speelt hierbij een rol: mensen die een hogere opleiding hebben genoten en een hier bijbehorende baan hebben, zullen hun pensioen uitstellen. (Szinovacz en DeViney, 2000) Wanneer mannen de pensioenleeftijd beginnen te naderen, beginnen zij negatieve gevoelens richting hun werk te krijgen. Wanneer er echter positieve gevoelens zijn en men erg tevreden is met het werk, is de kans op een vroegtijdig pensioen kleiner. Stress zorgt er voor dat men juist wel eerder zal stoppen met werken. Vrouwen met een veeleisende baan gaan eerder met pensioen dan wanneer de baan niet veeleisend is. Voor mannen geldt dat niet. Voor mannen geldt juist dat wanneer er binnen de organisatie veel steun is voor hun werk zij niet vroegtijdig zullen stoppen met werken, terwijl vrouwen dat juist wel weer hebben. Het plezier in het werk speelt daarbij ook een rol: mannen die ontevreden zijn met hun werk hebben een twee keer zo hoge kans om eerder te stoppen met werken, bij vrouwen is de kans 59% (Mein et al., 2000).

Mensen met een goed huwelijk zullen eerder met pensioen gaan, om zo activiteiten met de partner te kunnen ondernemen. Vaak vindt een deel van deze activiteiten al plaats voor het pensioen en in sommige gevallen vinden de pensioenen van beide partners ook op hetzelfde moment plaats. Wanneer het huwelijk niet goed is, is men juist geneigd om langer door te werken. Daarbij is er geen onderscheid tussen mannen en vrouwen (Szinovacz en DeViney, 2000). Mein et al. (2000) zien echter wel nuances in hun onderzoek naar de publieke sector. Vrouwen werken alleen langer door als er zeer zware problemen in het huwelijk zijn. Bij weinig problemen is er geen relatie tussen het huwelijk en het pensioen.

Geslacht speelt een belangrijke rol in huwelijken waarbij de man als belangrijkste kostwinner van het gezin wordt gezien. Wanneer een man met pensioen gaat en zijn vrouw door blijft werken komt zijn status in bedwang. Het is voor zulke mannen dan ook een reden om juist langer door te werken of de vrouw mee te nemen in het pensioen. Uit onderzoek blijkt ook dat de baan van een partner voor vrouwen veel meer een rol speelt bij de beslissing om te stoppen met werken dan bij mannen (Szinovacz en DeViney, 2000).

Gescheiden mannen hebben een grotere kans om eerder te stoppen met werken, maar gescheiden vrouwen juist een kleinere kans (Mein et al., 2000).

## 2.2 MANNEN EN VROUWEN

---

Uit het onderzoek van TNO (2009) is gebleken dat mannen eerder dan vrouwen bereid zijn door te werken tot de pensioenleeftijd en ook eerder bereid zijn door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd.

In 2005 was in de leeftijdscategorie 60-64 nog iets minder dan twintig procent van de vrouwen in Europa actief op de arbeidsmarkt. Mannen waren duidelijk een stuk actiever met 35%. Nederland lag iets onder dit gemiddelde met respectievelijk 18% en 32% (Eurostat, 2008). Daarbij komt ook dat de vrouwen die wel doorwerken dat doorgaans parttime doen (45% van de werkzame vrouwen), terwijl meer dan 85% van de mannelijke beroepsbevolking nog meer dan dertig uur per week werkt. Binnen de Europese Unie stoppen vrouwen gemiddeld zeventien maanden eerder met werken dan mannen. De gemiddelde pensioenleeftijd voor mannen was 60,7 jaar en voor vrouwen 59,4 jaar.

Onderzoek van Blekesaune en Solem (2005) toont aan dat er een verband is tussen de mate van zelfstandigheid in een baan en de wens om eerder te stoppen. Althans, voor mannen. Deze zullen eerder stoppen met werken wanneer ze weinig zelfstandigheid hebben, terwijl voor vrouwen een dergelijke relatie niet is aangetoond. Volgens het Noorse onderzoek zijn daar drie verklaringen voor: het verschil tussen de geslachten wat betreft het belang van zelfstandigheid, het verschil tussen de geslachten in de levenscyclus en het verschil in gezondheid. Mannen hebben vaker een baan met meer zelfstandigheid. Zij blijken ook meer tijd te besteden aan hun werk, terwijl vrouwen hun tijd meer aan familie en vrienden besteden.

Wanneer binnen een huwelijk een van de twee partners stopt met werken wordt inkomen gehaald uit pensioenen of het inkomen van de partner die nog niet is gestopt met werken. In het algemeen zijn mannen gevoeliger voor dergelijke financiële prikkels dan vrouwen. Daarentegen zijn vrouwen juist weer gevoeliger voor het pensioensinkomen van hun echtgenoot. Vrouwen zijn ook sneller geneigd te stoppen met werken wanneer hun echtgenoot een goed inkomen heeft, terwijl dat voor mannen juist niet opgaat. Wat betreft stoppen met werken om voor de partner te zorgen blijkt juist weer dat mannen dit sneller zullen doen dan vrouwen (Szinovacz en DeViney, 2000).

Mannen zullen hun pensioen vaker uitstellen wanneer de vrouw nog niet de leeftijd heeft bereikt waarop ook zij kan genieten van een pensioen of andere financiële mogelijkheden die er zijn. Vrouwen bepalen hun pensioen echter gebaseerd op een algemene economische situatie van het gezin. Dit heeft ook te maken met leeftijd: vaak zijn vrouwen jonger dan hun echtgenoot (Szinovacz en DeViney, 2000). Vrouwen werken doorgaans alleen zolang dat nodig is voor het inkomen van het gezin. Aangezien pensioenen vaak gebaseerd zijn op het hoogst genoten inkomen (wat in de meeste gevallen van de man afkomstig is), is het inkomen van de vrouw op latere leeftijd minder belangrijk.

Mannen zullen juist eerder stoppen met werken indien hun echtgenote ziek wordt, omdat ze niet in staat (willen) zijn om werk en zorg te combineren (Szinovacz en DeViney, 2000). Bij vrouwen is dit niet waar te nemen, vermoedelijk omdat zij vanuit hun traditionele rol al gewend zijn om dergelijke taken te combineren.

De status van een man in het huwelijk is ook erg belangrijk. Wanneer de ene partner met pensioen gaat, volgt de ander al snel, maar er de rol van het werk van een man heeft een groter effect op de vrouw, dan andersom (Szinovacz en DeViney, 2000). Vaak komt dit doordat mannen druk uitoefenen op hun vrouw om te stoppen met werken. Vrouwen stoppen ook vaak met werken, omdat hun man dat wil, terwijl dat andersom niet geldt.

Op basis van bovenstaande factoren is de volgende hypothese opgesteld:

**Hypothese 1: mannen zijn meer bereid door te werken tot de pensioenleeftijd dan vrouwen.**

Afgaande op eerdere Nederlandse en Europese onderzoeken is het aannemelijk dat in dit onderzoek naar voren zal komen dat mannen meer bereid zijn door te werken naar de nieuwe pensioenleeftijd dan vrouwen. Het blijkt dat hun pensioenleeftijd al hoger ligt dan die van vrouwen en als er al wordt doorgewerkt is dat in het geval van vrouwen al vaak parttime.

### 2.3 HOOGOPGELEIDEN EN LAAGOPGELEIDEN

---

Hoogopgeleiden werken langer door dan laagopgeleiden (Eurostat, 2008). In dezelfde leeftijdscategorie als eerder gebruikt (60-64) is 34% van de vrouwen met een hoog opleidingsniveau nog werkzaam ten opzichte van 13% van laagopgeleide vrouwen. Bij de mannen waren de percentages respectievelijk 50% en 27%. Laagopgeleide werknemers verdwijnen eerder uit de arbeidsmarkt dan hoogopgeleide werknemers.

Een hoger menselijk kapitaal leidt tot een hoger inkomen en daardoor stijgen ook de opportuniteitskosten van vrije tijd. Werknemers zullen dus niet snel vervroegd uittreden, omdat langer doorwerken financiële voordelen met zich meebrengt (Schils, 2006). Daarbij zijn vaak de compensaties vanuit de regering voor inkomens uit het lage en middensegment relatief hoger dan die uit het hogere segment (Blekesaune en Solem, 2005).

Er bestaat echter ook een tegengestelde theorie: door de hogere inkomens zullen ook de pensioeninkomens hoger zijn, wat vervroegd uittreden juist weer prikkelt. Dit zou in landen met een hoge financiële beloning van het vervroegd uittreden vaker voorkomen (Schils, 2006). Mein et al (2000) zijn deze mening ook toegedaan, al geldt dat volgens hen alleen voor de mannelijke werknemers. Mannelijke werknemers die een hoge functie hebben zullen eerder met werken stoppen dan mannen in lagere functies. De reden hiervan is dat de voordelen van een pensioen hoger liggen dan voor mensen met een lagere functie.

Er is een relatie tussen de slechte gezondheid van een medewerker en de vroegere pensioenleeftijd. Bij stress of een gebrek aan waardering zal een werknemer eerder stoppen met werken dan wanneer de werknemer het wel naar zijn zin heeft op de werkvloer (Mein et al., 2000). Dit werkplezier hangt ook sterk samen met de psychische vermoeidheid (Frins, Van Ruysseveldt en Syroit, 2011). Een hogere opleiding is een indicatie van een later pensioen volgens Blekesaune en Solem (2005). De reden is niet zozeer de opleiding zelf, maar een aftakelende gezondheid. Dit vindt vooral plaats bij fysieke arbeid en minder bij niet-fysieke arbeid, waar vaak meer opleiding voor is vereist. Het effect is wel sterker bij mannen dan bij vrouwen. Dit zou kunnen komen doordat hoogopgeleide mannen in het algemeen meer interesse om te werken hebben dan hoogopgeleide vrouwen.

Op basis van bovenstaande factoren is de volgende hypothese opgesteld:

**Hypothese 2: hoogopgeleiden zijn meer bereid door te werken tot de pensioenleeftijd dan laagopgeleiden.**

De literatuur is tegenstrijdig wat betreft het langer doorwerken van hoogopgeleiden. Aangezien meerdere bronnen spreken over langer doorwerken wanneer de arbeidsomstandigheden gunstig zijn, is het aannemelijker dat hoogopgeleiden langer zullen doorwerken dan werknemers die geen hoge opleiding hebben genoten.

### 2.4 PUBLIEKE SECTOR EN PRIVATE SECTOR

---

Volgens onderzoek van Schils (2006) treden werknemers uit de publieke sector eerder uit de arbeidsmarkt dan die uit de private sector. Dat komt door financiële regelingen in deze sector die vaak gunstig zijn. Bijscholen is voor oudere werknemers in het algemeen nog vaak lastig, waardoor zij een gebrek aan kennis hebben en



daardoor overbodig raken. In Scandinavische landen is ook gebleken dat werknemers die wel bijleren hun pensioenbeslissing uitstellen.

Zoals eerder gesteld hebben hoogopgeleide mannen meer interesse in werk dan hoogopgeleide vrouwen. Een gevolg daarvan, volgens Blekesaune en Solem (2005) is dat vrouwen vaker in de publieke sector werkzaam zijn, waar de mogelijkheden op een vroegtijdig pensioen groter zijn dan in de private sector, waar juist meer mannen werkzaam zijn. In de publieke sector hebben mensen die werkzaam zijn als administratief medewerker een kleinere kans om vroegtijdig met pensioen te gaan dan het personeel met een hogere functie, waar het eerder genoemde opleidingsniveau weer een rol bij speelt (Mein et al, 2000).

Op basis van bovenstaande factoren is de volgende hypothese opgesteld:

**Hypothese 3: werknemers uit de private sector zijn meer bereid door te werken tot de pensioenleeftijd dan werknemers uit de publieke sector.**

## 2.5 SOCIAAL KAPITAAL

---

Sociale netwerken waarin sprake is van vertrouwen en waarin interactie plaatsvindt vormen de basis van sociaal kapitaal. Een van de doelen hiervan is het verbeteren van de economische positie. Er zijn verschillende categorieën van sociaal kapitaal te vinden, zoals vrijwilligerswerk, lidmaatschap van een kerk, lidmaatschap van een sportclub, lidmaatschap van een politieke partij, et cetera. Deze vorm van sociaal kapitaal wordt ook wel sociale participatie genoemd (Stone, 2001). In andere termen wordt dit ook wel overbruggende sociaal kapitaal genoemd (Van Tilburg, 2005). Het gaat daarbij om groepen en organisaties. Om bijvoorbeeld een baan te vinden moeten contacten worden gezocht van buiten de intieme kring van familieleden en vrienden. Hoe beter men participeert in de verenigingen, hoe beter de verbanden en relaties kunnen worden gebruikt.

Zoals eerder geschreven is de rol van de partner erg belangrijk bij de keuze om wel of niet met pensioen te gaan. Dat is bij het sociaal kapitaal niet anders. Wanneer de ene partner veel sociaal kapitaal bezit, weet de ander daarvan te profiteren. Dit zorgt voor een betere participatie op de arbeidsmarkt (Henkens, 2010), wat weer voor meer plezier en minder stress zorgt, waardoor er langer wordt doorgewerkt (Szinovacz en Deviney, 2000; Mein et al., 2000). Sociaal kapitaal zorgt niet alleen voor meer plezier, maar ook voor economische groei (Berggren en Jordahl, 2006). Dat hangt weer samen met de financiële voordelen van het langer doorwerken zoals Schils (2006) die heeft benoemd. Het zijn dus vooral de gevolgen van het sociaal kapitaal (meer plezier op het werk, minder mentale klachten en meer economische voordelen) die kunnen bijdragen aan de bereidheid om later met pensioen te gaan.

Vanaf het vijftigste levensjaar daalt het sociaal kapitaal van mensen vaak wel. Gezondheid heeft hier geen effect op, ook gezonde mensen zijn vanaf hun vijftigste levensjaar minder actief. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat mensen die in een beroep werkzaam zijn waarbij sociale contacten belangrijk zijn vaak ook buiten het beroep om meer sociaal kapitaal bezitten. Het beroep van de ouders heeft ook een sterke invloed op de wens van de kinderen om sociaal kapitaal te vinden. Sociaal kapitaal hangt sterk samen met een lage mobiliteit. Daarom hebben mensen met een eigen huis vaak een hoger sociaal kapitaal. Zij verplaatsen zich immers niet zomaar. In het algemeen, zo concluderen Glaeser, Laibson en Sacerdote (2002), zullen mensen sociaal kapitaal proberen te vinden wanneer daar voldoende prikkels voor zijn.

Op basis van bovenstaande factoren is de volgende hypothese opgesteld:

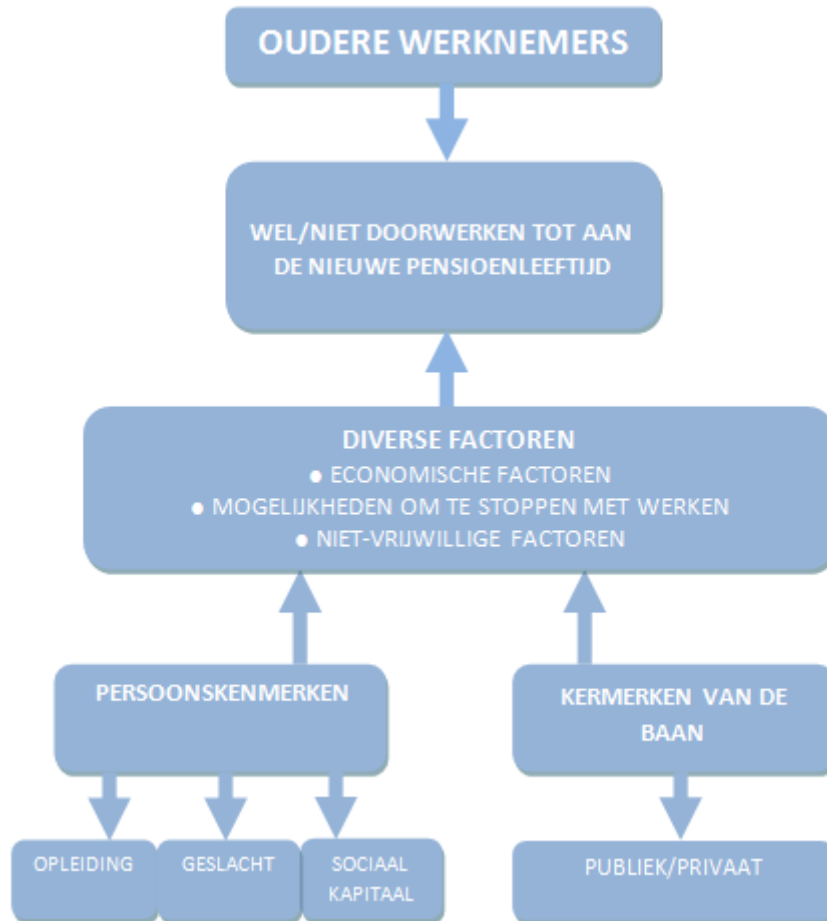
**Hypothese 4: werknemers met veel sociaal kapitaal zijn meer bereid door te werken tot de pensioenleeftijd dan werknemers met weinig sociaal kapitaal.**

## 2.6 CONCEPTUEEL MODEL

---

In het onderstaande conceptueel model wordt het theoretisch kader visueel weergegeven. Het onderzoek richt zich op de bereidheid van oudere werknemers om door te werken tot de pensioenleeftijd. Er zijn diverse

redenen die bepalen of oudere werknemers vervroegd uittreden of juist door willen werken tot de pensioenleeftijd, of zelfs langer. Deze factoren staan (onder andere) onder invloed van het geslacht van de werknemer, het opleidingsniveau, de mate van sociaal kapitaal en het feit of de werknemer in de publieke of de private sector werkt.



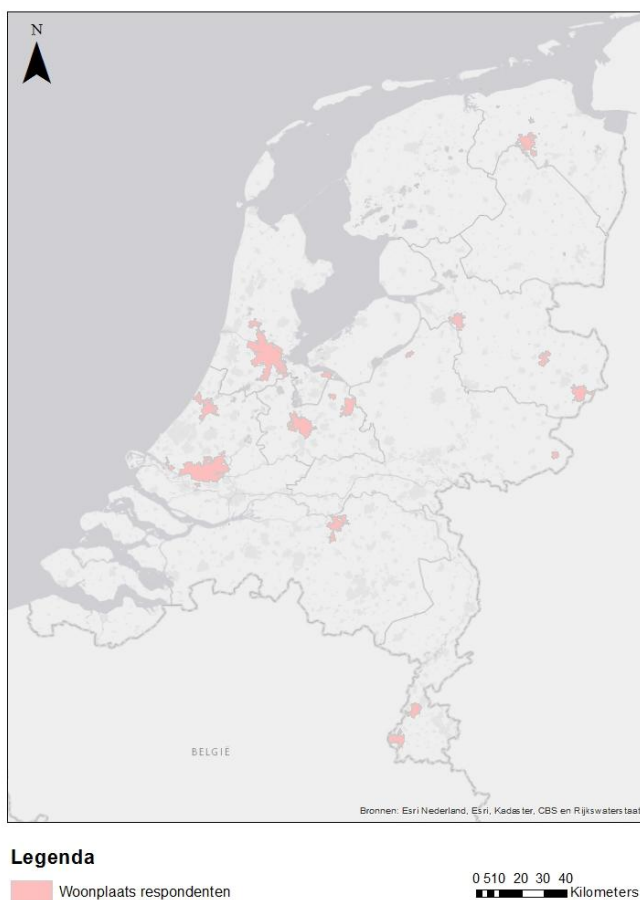
Figuur 1: Conceptueel model

### 3. METHODOLOGIE

#### 3.1 ONDERZOEKSMETHODE

Voor het onderzoek is een enquête verspreid onder oudere werknemers. Via deze enquêtes is uitgezocht in hoeverre er de bereidheid is door te blijven werken tot de nieuwe pensioenleeftijd. Er is gekozen voor een enquête, omdat er op deze wijze van een grote groep mensen data verzameld kon worden. Het doel was om de karakteristieken, het gedrag en de meningen van deze groep te analyseren (McLafferty, 2010). Om sampling errors, waarbij de groep respondenten geen goede indicatie van de populatie vormt omdat de groep respondenten te klein is, is er naar gestreefd om zeker honderd respondenten te vinden, met ook een goede verdeling binnen de voor het onderzoek belangrijke categorieën (Parfitt, 2005).

Woonplaatsen respondenten



*Figuur 2: woonplaatsen respondenten*

#### 3.2 DATA-VERZAMELING

De enquête is op verschillende manieren verspreid om vijftigplussers te benaderen. Via social media (Facebook en LinkedIn), maar ook via het snowballeffect van kennissen en familie die de enquête zelf hebben ingevuld en deze vervolgens ook weer hebben doorgestuurd naar mensen in de categorie 50-64, waaronder hun collega's. Aangezien de respondenten die als eerste benaderd waren werkzaam zijn in de publieke of private sector is op die manier geprobeerd meer respondenten getracht te vinden die in diezelfde sector werkzaam zijn. De enquête is alleen digitaal verspreid. In figuur 2 is te vinden waar de respondenten vandaan kwamen.

In het eerste gedeelte van de enquête is gevraagd naar zaken als opleidingsniveau, geslacht en of men werkzaam was in de publieke of private sector. Deze laatste vraag kende ook de optie 'niet van toepassing' voor de mensen zonder betaalde baan, een vraag die eerder al voorbij kwam in de enquête. Ook vragen over de woonplaats en burgerlijke staat evenals vragen over het sociaal kapitaal. De mate van het sociaal kapitaal is bepaald door te kijken naar wat Stone (2011) sociale participatie noemt: vrijwilligerswerk en/of lidmaatschap van een kerk, sport- of sociale vereniging of een politieke partij. Lidmaatschap of participatie hierin kwam in de vragen dan ook aan bod.

Ter controle werd in het eerste gedeelte ook een vraag opgenomen om naar de leeftijd van de respondenten te vragen. Respondenten die niet in de categorie 50-64 vielen, zijn uit de resultaten gefilterd.

Na het invullen van deze vragen kregen de respondenten de vraag of ze bereid waren door te werken tot het 67e levensjaar, waarna aan de hand van het antwoord hierop vragen kwamen die hiermee te maken hadden. Zo kregen de mensen die 'ja' hadden ingevuld de vraag waarom ze van plan waren dit te doen en de mensen die 'nee' hadden ingevuld de vraag waarom ze hier niet toe bereid waren. In het laatste geval waren er enkele antwoordmogelijkheden die wellicht negatieve gevoelens konden oproepen (zoals het hebben van een ziekte). De respondenten is echter verzekerd dat ze volledig anoniem zullen blijven, waardoor daarmee geen ethische problemen hebben plaatsgevonden.

De antwoordmogelijkheden voor mensen die wel bereid waren door te werken tot de pensioenleeftijd hadden te maken met financiële zekerheid van zichzelf en/of de partner, plezier hebben in het werk, het werk nog aankunnen en de sociale druk van de omgeving die ook doorwerkt. De antwoordmogelijkheden voor mensen die niet bereid waren tot het 67e jaar door te werken, vielen ook in dezelfde categorieën, met iets uitgebreidere antwoordmogelijkheden wat betreft het werk zelf. Het werk kon fysiek of emotioneel te zwaar zijn, te moeilijk zijn, te veel werkdruk of te weinig waardering opleveren. Wat betreft ziekten werd er onderscheid gemaakt tussen de eigen ziekte (niet als gevolg van het werk) en ziekte van de partner.

### 3.3 DATA-ANALYSE

---

Via SPSS zijn de resultaten van de enquête verwerkt en is gekeken of er zoals verwacht verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, hoog- en laagopgeleiden, medewerkers van de publieke of private sector en of de mate van sociaal kapitaal die mensen bij zich dragen van invloed is op de bereidheid om door te werken. Aangezien hierbij nominale variabelen met elkaar worden vergeleken is dat gebeurd door middel van een chi-kwadraattoets. Daar waar significante verschillen werden waargenomen en er een verband is aangetoond tussen de variabelen is de sterkte van dit verband door middel van de Cramer's V aangetoond (Norusis, 2010).

### 3.4 REFLECTIE

---

Respondenten gaven niet aan moeite te hebben gehad met de enquête. Een respondent gaf wel aan dat de pensioenleeftijd uiteindelijk zal worden gekoppeld aan de levensverwachting, iets wat in de enquête niet is benoemd. Er is echter specifiek gekozen om dat niet te doen, om het voor de respondenten niet te gecompliceerd te maken. In de enquête wordt respondenten ook gevraagd of er een bereidheid is door te werken na het behalen van de pensioenleeftijd. Een respondent gaf daarop de reactie deze vraag op te vatten als 'betaald doorwerken'. Zo was de vraag ook bedoeld, maar het had achteraf wat beter verwoord kunnen worden.

Een nadeel van de enquête was de antwoordmogelijkheid 'weet ik niet' bij de vraag of de respondent bereid was door te werken tot de pensioenleeftijd. Deze keuzemogelijkheid had veel invloed op de significantieniveaus van de toetsen, al zou het voor het verwerpen van de nulhypothese geen verschil hebben gemaakt. In verdere onderzoeken is het raadzaam om mensen een duidelijkere keuze te laten maken.

Een ander probleem is wellicht de sample bias geweest. De enquête is alleen digitaal verspreid en niet op papier. Er is (wellicht ten onrechte) vanuit gegaan dat de werkende oudere werknemer ook wel online actief

zou zijn, maar dat hoeft natuurlijk niet zo te zijn. Via het snowballeffect is de enquête ook verspreid naar mensen zonder betaalde baan.

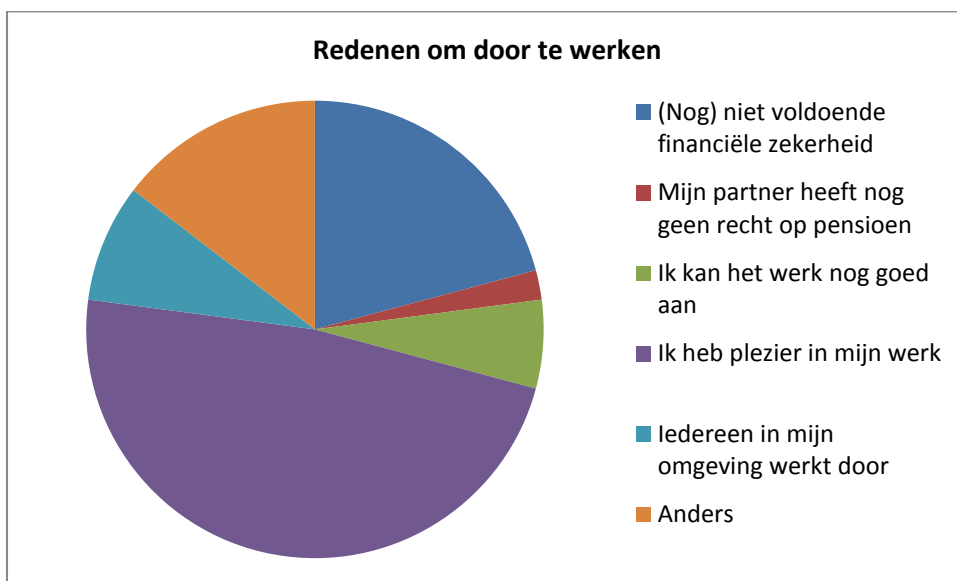
## 4. RESULTATEN

### 4.1 RESPONDENTEN

De enquête is ingevuld door 76 respondenten waarvan er twee niet zijn meegeteld, omdat ze niet aan de voorwaarden voldeden om vijftig plus te zijn. Van de respondenten bleken er 47 man te zijn en 29 vrouw. Er waren bijna twee keer zoveel hoogopgeleiden als laagopgeleiden die de enquête hadden ingevuld (51 om 25). Vijftig respondenten hebben momenteel een betaalde baan, waarvan 24 in de publieke sector en 26 in de private sector. Mensen die veel sociaal kapitaal bij zich dragen waren in een ruime meerderheid: dit waren er 54, terwijl 22 respondenten weinig sociaal kapitaal hadden.

In totaal waren 23 respondenten bereid door te werken tot 67 jaar, terwijl eveneens 23 dat niet wilden. De rest (dertig in totaal) wist het nog niet. Van de 53 respondenten die (eventueel) door wilden werken tot 67 jaar hebben maar 49 respondenten hiervoor een reden opgegeven. De respondenten konden uit vijf verschillende opties kiezen om door te werken (nog niet voldoende zekerheid, nog geen recht op pensioen van de partner, het werk nog goed aankunnen, nog plezier hebben in het werk, iedereen in de omgeving werkt nog door) of een eigen reden opgeven.

#### 4.1.1 WEL DOORWERKEN



Figuur 3: redenen om door te werken tot de pensioenleeftijd

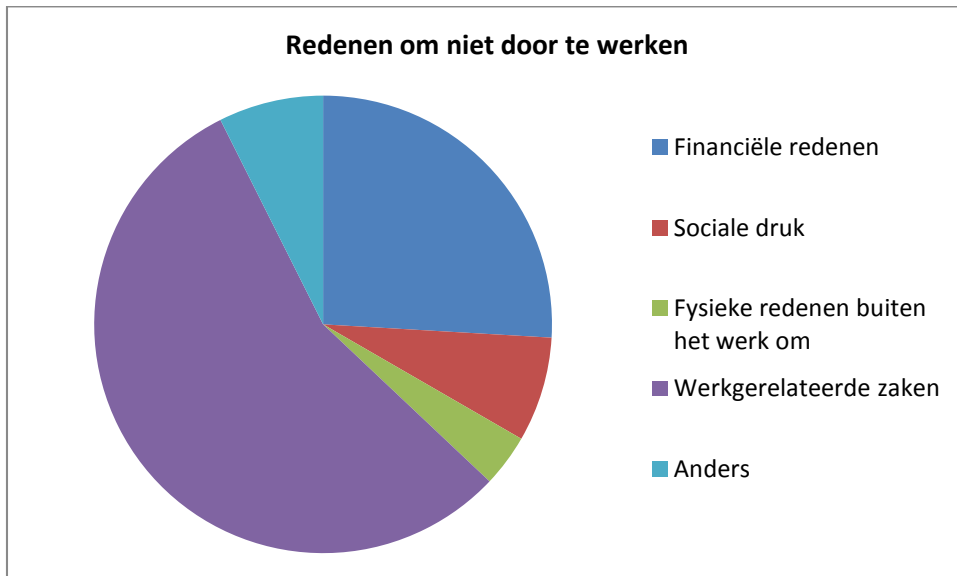
Uit de grafiek in figuur 3 blijkt dat plezier in het werk hebben veruit de belangrijkste reden is om door te blijven werken, bijna de helft koos voor deze optie. Dat blijkt ook uit de reactie van een van de respondenten: "Langer doorwerken heeft voor mij echt te maken met of ik het werk leuk vind of niet. Als het leuk is, is het niet erg om ook na je 65ste door te werken." Dat komt ook overeen met de theorie van Mein et al. (2000) waarin werd gesteld dat de gevoelens over het werk bepalen of iemand eerder wil stoppen met werken. Met name in het geval van mannen is het zo dat wanneer iemand ontevreden is er een twee keer zo grote kans is om vroegtijdig te stoppen met werken.

Naast het plezier hebben in het werk, bleken ook financiële motieven een reden om door te werken tot de pensioenleeftijd. "Te weinig geld betekent doorwerken. Zo simpel is het eigenlijk." Szinovacz en DeViney (2000) hadden het al over drie mogelijke voorwaarden die de kans gaven om eerder te stoppen met werken, waar 'economische factoren' er een van was. Het blijkt inderdaad dat wanneer er geen financiële mogelijkheid is om vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te treden men dat ook niet zal doen.

#### 4.1.2 NIET DOORWERKEN

---

Uit grafiek 3 blijkt dat werkgerelateerde zaken in meer dan de helft van de gevallen een belangrijke reden zijn om eerder te stoppen met werken. Het gaat daarbij om bijvoorbeeld een te hoge werkdruk, een baan die te moeilijk is of dat het werk zelf emotioneel of fysiek te zwaar is. Van vrouwen is bekend dat zij bij een veeleisende baan vroegtijdig stoppen met werken (Mein et al., 2000). Financiële motieven staan met iets meer dan een kwart op de tweede plaats van redenen om vroegtijdig te stoppen met werken. Wanneer een van de partners al voldoende financiële zekerheid heeft, volgt de ander al snel (Szinovacz en DeViney, 2000) en dat was bij de respondenten niet anders: tweederde van de respondenten die om financiële redenen vroegtijdig bereid is te stoppen met werken gaf aan dat ook de partner voldoende financiële zekerheid had.



Figuur 4: redenen om niet door te werken tot de pensioenleeftijd

#### 4.2 DATA-ANALYSE

---

Om te kijken welke factoren van invloed zijn op de bereidheid van Nederlanders om door te werken tot de pensioenleeftijd zijn vergelijkingen van vier van deze factoren gemaakt. De invloed van het geslacht, opleidingsniveau, de mate van het sociaal kapitaal en het werkzaam zijn in de private of publieke sector zijn vergeleken met de bereidheid om door te werken. Dit is gedaan door middel van een chi-kwadraattoets.

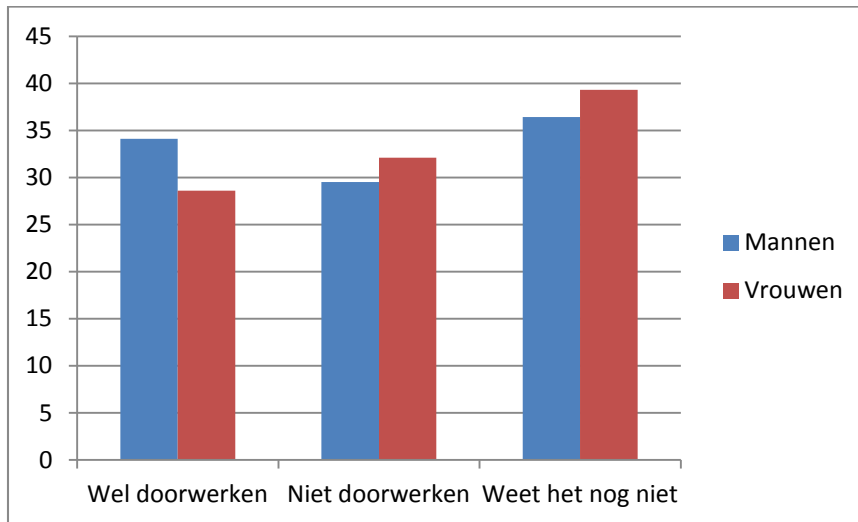
Bij een significantieniveau van 0,05 is gekeken of deze factoren daadwerkelijk invloed uitoefenden. Bij het geslacht was er sprake van een significantieniveau van 0,894 en daaruit bleek dat geslacht dus geen invloed had op de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. Deze bereidheid is ook niet aangetoond bij de publieke en private sector. Deze kende een significantieniveau van 0,872. Het opleidingsniveau had een significantieniveau van 0,424 en had dus ook geen invloed op de bereidheid om tot de pensioenleeftijd door te werken. Deze bereidheid is wel gevonden bij de mate waarin iemand sociaal kapitaal bezit: hieruit volgde een significantieniveau van 0,040. De sterkte van dit verband was na het uitvoeren van de Cramer's V-toets zwak te noemen; deze had namelijk een significantieniveau van 0,291.

##### 4.2.1 GESLACHT ALS FACTOR

---

Voor het geslacht als factor werd geen duidelijk verband aangetoond. Na het uitvoeren van de chi-kwadraattoets was er een significantieniveau van 0,894 waargenomen, waardoor de nulhypothese "Er is geen verband tussen het geslacht en de bereidheid om door te werken" moest worden aangenomen. In figuur 5 valt

waar te nemen dat in de steekproef mannen wel meer dan vrouwen bereid waren door te werken tot de pensioenleeftijd, maar statistisch gezien is dit dus niet aangetoond.

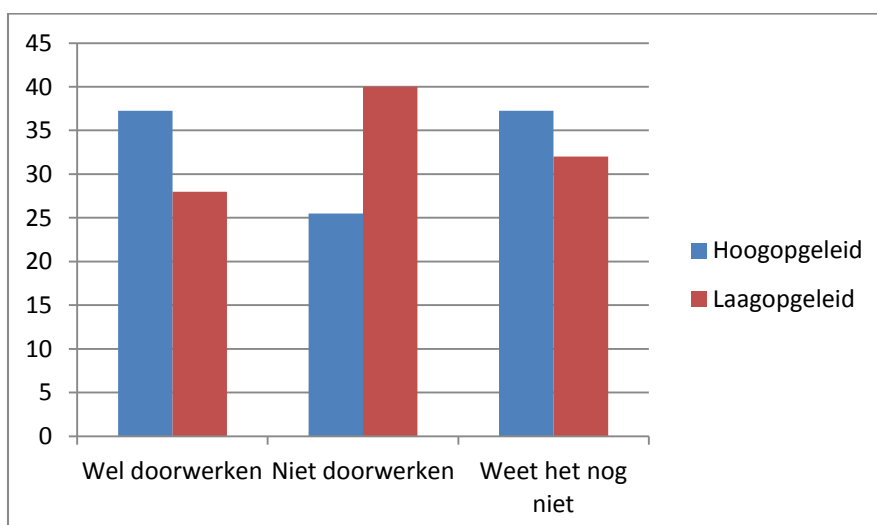


Figuur 5: rol van het geslacht bij de wens om door te werken tot de pensioenleeftijd

Dat heeft mogelijk te maken met de verschillen in levenscycli tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn, met name in banen waar weinig zelfstandigheid nodig is, al vaak op jonge leeftijd begonnen met werken en zij hebben dan op relatief jonge leeftijd (rond de 60) al genoeg pensioen bij elkaar gespaard om te stoppen met werken. Vrouwen hebben echter ook een tijdlang voor de familie gezorgd en hebben het geld dus harder nodig (Blekesaune en Solem, 2005).

#### 4.2.2 OPLEIDING ALS FACTOR

Voor het opleidingsniveau als factor werd geen duidelijk verband aangetoond. Na het uitvoeren van de chi-kwadraattoets was er een significantieniveau van 0,424 waargenomen, waardoor de nulhypothese "Er is geen verband tussen het opleidingsniveau en de bereidheid om door te werken" moest worden aangenomen. Net als bij het geslacht geldt ook hier dat in de steekproef wel een verschil is waar te nemen, zoals in figuur 6 duidelijk is te zien, maar voor de populatie is dat verband dus niet aangetoond.



Figuur 6: rol van de opleiding bij de bereidheid om langer door te werken

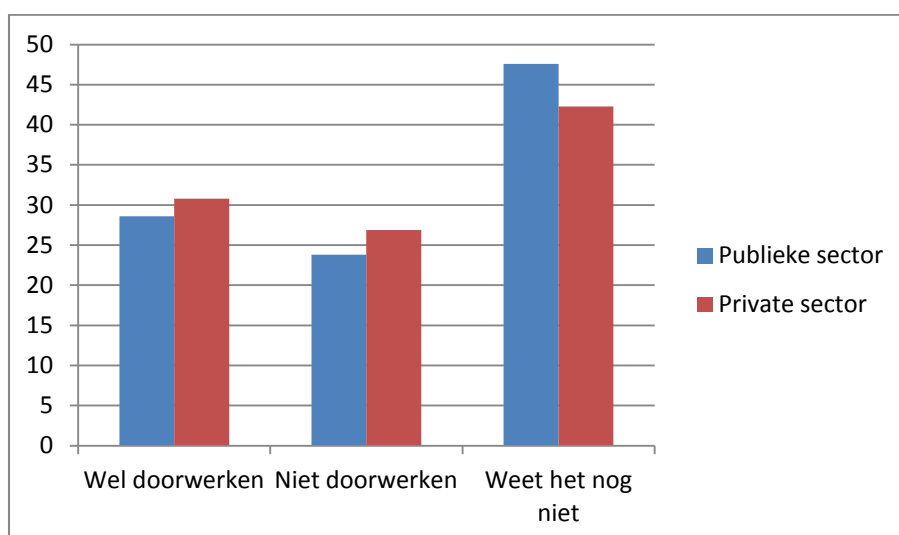


Dat er geen verband is tussen het opleidingsniveau en de bereidheid om door te werken kan te maken hebben met de sociale normen die er in het verleden waren. Deze sociale omgeving was erg belangrijk, omdat men slechts eenmaal met pensioen gaat. Er kan dus niet worden teruggerepen op eerdere ervaringen en daarom keken ze naar hun sociale omgeving. Tegenwoordig zijn carrières echter een stuk meer heterogeen dan in het verleden. Daardoor hebben de sociale normen die vroeger zo'n grote invloed hadden dat nu een stuk minder (Van Erp, Vermeer en Van Vuuren, 2014). Dit kan er toe hebben bijgedragen dat het opleidingsniveau niet langer verband houdt met de bereidheid om te werken tot de pensioenleeftijd.

#### 4.2.3 PUBLIEKE OF PRIVATE SECTOR ALS FACTOR

---

Voor de publieke of private sector als factor werd geen duidelijk verband aangetoond. Na het uitvoeren van de chi-kwadraattoets was er een significantieniveau van 0,872 waargenomen, waardoor de nulhypothese "Er is geen verband tussen het werkzaam zijn in de private of publieke sector en de bereidheid om door te werken" moest worden aangenomen. In de steekproef is, in tegenstelling tot bij het geslacht en het opleidingsniveau, ook geen verschil waar te nemen, zoals te zien valt in figuur 7. In de private sector zijn procentueel meer respondenten die zowel wel willen doorwerken als niet, terwijl in de publieke sector de groep twijfelaars juist groter is.



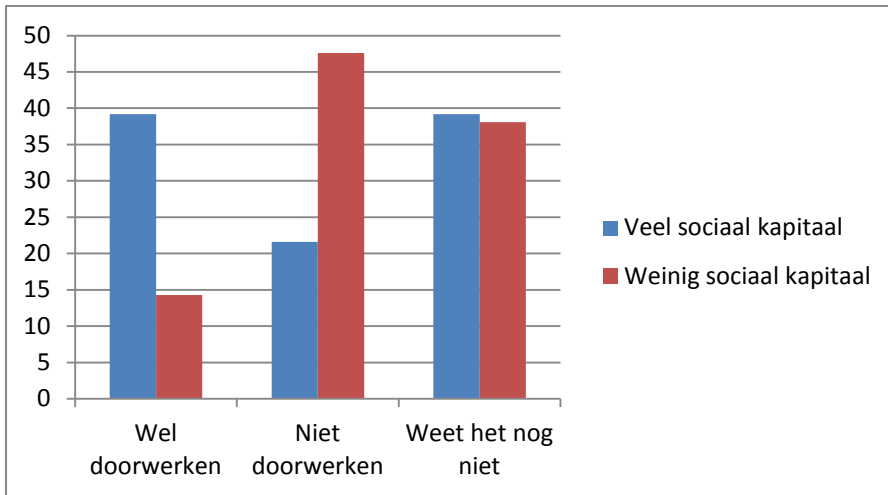
*Figuur 7: rol van de publieke of private sector bij de bereidheid om langer door te werken*

Bij de overige variabelen zijn de respondenten die geen baan hadden ook meegenomen, maar bij de publieke en private sector is dat niet gebeurd. Daar is gekozen om alleen de mensen met een betaalde baan mee te nemen, aangezien mensen zonder baan niet in een van de twee categorieën zijn in te delen. Vermoedelijk heeft dat invloed gehad op de statistische analyse, aangezien er nu slechts vijftig respondenten waren die werden getoetst. Daardoor is de groep respondenten eigenlijk te klein om zinnige uitspraken te doen over de rol van private en publieke sector.

#### 4.2.4 SOCIAAL KAPITAAL ALS FACTOR

---

Voor de mate van sociaal kapitaal als factor werd in tegenstelling tot de andere factoren wel een verband aangetoond. Na het uitvoeren van de chi-kwadraattoets was er een significantieniveau van 0,040 waargenomen, waardoor de nulhypothese "Er is geen verband tussen het geslacht en de bereidheid om door te werken" moest worden afgewezen. Daarmee is aangetoond dat mensen die een grotere mate van sociaal kapitaal bezitten meer bereid zijn door te werken tot de pensioenleeftijd dan mensen met een laag sociaal kapitaal. Dat wordt ook duidelijk in figuur 8.



*Figuur 8: rol van het sociaal kapitaal bij de bereidheid om langer door te werken*

## 5. CONCLUSIE

### 5.1 CONCLUSIE

---

In het kader van dit onderzoek werd gekeken naar de bereidheid van oudere werknemers om door te werken tot de verhoogde pensioenleeftijd, die in 2013 door de regering is ingevoerd. Om hier antwoord op te krijgen zijn verschillende aspecten behandeld: de rol van het geslacht en het opleidingsniveau, de mate waarin iemand sociaal kapitaal bezit en of de respondenten werkzaam zijn in de publieke of private sector. Aan de hand hiervan is bepaald of deze factoren invloed hebben op de bereidheid van oudere werknemers om door te werken tot de pensioenleeftijd. Deze verbanden zijn echter niet aangetoond bij drie van de vier factoren. Alleen bij de mate van het bezitten van sociaal kapitaal is wel een verband gevonden: mensen die veel sociaal kapitaal bezitten zijn veel meer bereid om door te werken tot de pensioenleeftijd dan mensen die hier weinig van bezitten.

Redenen om door te werken tot het pensioen hangen af van drie belangrijke factoren: de economische factoren, niet-vrijwillige factoren en mogelijkheden om te stoppen met werken. De respondenten is naar aanleiding van deze drie factoren de vraag gesteld waarom ze wel of niet bereid zijn door te werken tot de pensioenleeftijd van 67 jaar. Van de respondenten was 30% bereid door te werken tot de pensioenleeftijd. Eveneens 30% was dat niet en de rest (40%) wist het nog niet. Bij de respondenten die bereid waren door te werken tot deze leeftijd werd vooral het plezier in het werk als belangrijke reden genoemd, maar ook financiële motieven (nog niet voldoende financiële zekerheid om met pensioen te kunnen) speelden een belangrijke rol.

Mensen die niet bereid waren door te werken tot de pensioenleeftijd deden dat voornamelijk vanwege de niet-vrijwillige factoren, zoals stress en fysieke ongemakken die hen parten speelde bij het uitoefenen van hun werk. Dit waren voornamelijk mensen met een laag opleidingsniveau. Duidelijk is dat de door de literatuur genoemde redenen om wel of niet door te werken door de respondenten werden bevestigd, maar statistische verbanden zijn in dit onderzoek (behalve bij de factor sociaal kapitaal) niet aangetoond.

### 5.2 AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK

---

In verder onderzoek zou kunnen worden onderzocht waarom er toch geen samenhang is tussen de onderzochte categorieën die geen verband hielden met de wens om langer door te werken. Daarbij zou kunnen worden gekeken of het verdwijnen van financiële prikkels om eerder met werken te stoppen (zoals de VUT) daar een rol in spelen en/of het gebrek aan mogelijkheden om vroegtijdig uit te treden.

## 6. LITERATUURLIJST

- Berggren, N. en Jordahl, H. (2006). Free to Trust: Economic Freedom and Social Capital. *Kyklos*, 59(2), pp. 141-169
- Blekesaune, M. en Solem, P.E. (2005). Working Conditions and Early Retirement. *Research on Aging*, 27(1), pp. 3-30
- Centraal Bureau voor Statistiek (2010). Werknemers op hogere leeftijd met pensioen. *CBS Persbericht*
- Erp, F. van, Vermeer, N. en Vuuren, D. van (2014). Oudere werknemers stoppen niet alleen vanwege financiële prikkers vervroegd met werken. *TPEdigitaal*, 8(1), pp. 29-44
- Eurostat (2008). The life of women and men in Europe. A statistical portrait. *European Commission*
- Ewijk, C. van et al (2006). Ageing and the Sustainability of Dutch Public Finances. *CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis*
- Frins, W., Ruysseveldt, J. van en Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag & Organisatie*, 24(4) pp. 375-393-411
- Garssen (2011). Demografie van de vergrijzing. *Centraal Bureau voor Statistiek*
- Glaeser, E.L., Laibson, D. en Sacerdote, B. (2002). An economic approach to social capital. *The Economic Journal*, 112(483) pp. F437-F458.
- Goudswaard, K.P. (2009). Inspelen op vergrijzing. *AE Consultancy*, februari 2009, pp. 1-8
- Henkens, C.J.I.M. (2010). *Pensioen in beweging: over sociologische aspecten van langer werken*. Tilburg: Universiteit van Tilburg
- Hoeymans, N. (2011). Kan iedereen langer doorwerken? *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 89(2), pp. 71-72
- Honig, M. (1996). Retirement Expectations: Differences by Race, Ethnicity, and Gender. *The Gerontologist*, 36(3), pp. 373-382
- Keese, M. (2006). Live longer, work longer. *DELSA Newsletter*, 1(2), pp. 2-3
- Maltby, T. (2011). Extending working lives? Employability, work ability and better quality working lives. *Social Policy and Society*, 10(3), pp. 299-308
- Mein, G. et al (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Ageing*, 29(6), pp. 529-536
- McLafferty, S. (2010). Conducting Questionnaire Surveys. In: N. Clifford, S. French en G. Valentine, *Key Methods in Geography*. London: Sage Publications
- Norušis, M.J. (2010). *PASW Statistics 18 Guide to Data Analysis*. New Jearsy: Prentice Hall
- Parfitt, J. (2005). Questionnaire design and sampling. In: R. Flowerdew en D. Martin, *Methods in Human Geography*. Essex: Pearson Education
- Rijksoverheid (2014a). Toekomst pensioenstelsel. Geraadpleegd op 04-10-2014 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>

Rijksoverheid (2014b). Wanneer krijg ik AOW? Geraadpleegd op 04-10-2014 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/vraag-en-antwoord/wanneer-krijg-ik-aow.html>

Ritsema van Eck, J., Dam, F. van, Groot, C. de en Jong, A. de (2013). *Demografische ontwikkelingen 2010-2040. Ruimtelijke effecten en regionale diversiteit*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving

Schils, T. (2006). Vervroegd pensioen in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(2), pp. 109-125

Stone, W. (2001). Measuring social capital. *Australian Institute of Family Studies*

Szinovacz, M.E. en Deviney, S. (2000). Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging*, 22(5), pp. 470-498

Talaga, J.A. en Beehr, T.A. (1995). Are There Gender Differences in Predicting Retirement Decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), pp. 16-28

Tilburg, T.G. van (2005). *Gesloten uitbreiding. Sociaal kapitaal in de derde en vierde levensfase*. Amsterdam: Vrije Universiteit

TNO (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten. *Nederlandse organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek*

## 8. BIJLAGEN

### BIJLAGE 1: ENQUÊTE

---

#### Enquête pensioensleeftijd

Geachte mijnheer, mevrouw,

Ik volg een opleiding Sociale Geografie en Planologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Voor mijn bachelorproject doe ik onderzoek naar de wensen van oudere werknemers om door te blijven werken tot de nieuwe pensioensleeftijd van 67 jaar, die vorig jaar door de regering is ingevoerd. Ik probeer erachter te komen of mensen zo lang willen werken of toch nog steeds vroegtijdig met pensioen willen gaan. Voor u ligt een enquête met 18 vragen en het zal maximaal tien minuten kosten deze in te vullen. U kunt ieder moment besluiten te stoppen met het invullen van de enquête zonder dat u hier een reden voor hoeft op te geven. De resultaten van de enquête zullen geheel anoniem worden verwerkt. Alvast bedankt van het invullen en mocht u geïnteresseerd zijn in de uitkomsten van het onderzoek, kunt u een mail sturen naar [cristian.p.perton@gmail.com](mailto:cristian.p.perton@gmail.com).

Met vriendelijke groet,  
Cristian Perton

#### Enquête pensioensleeftijd

1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?

- 15-24 jaar
- 25-49 jaar
- 50-64 jaar
- 65 jaar of ouder

3. Wat is uw woonplaats?

4. Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- geen / lager- of basisonderwijs
- VMBO / MAVO / LBO
- MBO (MTS / MEAO)
- HAVO / VWO (HBS, MMS)
- HBO / WO (HTS, HEAO)

5. Wat is uw burgerlijke staat?

- Ongehuwd
- Gehuwd / geregistreerd partnerschap
- Gescheiden
- Weduwe / weduwnaar

6. Heeft u op dit moment een betaalde baan?

- Ja, ik heb een betaalde baan
- Nee, ik heb geen betaalde baan

7. Is deze baan in de publieke of private sector?

- Publieke sector
- Private sector
- Niet van toepassing

8. Heeft uw partner op dit moment een betaalde baan?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

9. Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

10. Hoeveel uur werkt u in de week?

11. Doet u ook aan vrijwilligerswerk?

- Ja
- Nee

12. Indien ja, hoeveel uur per week besteedt u hier aan?

13. Bent u lid van een van de volgende groepen? (Er zijn meerdere antwoorden mogelijk).

- Sportclub
- Recreatieve vereniging
- Religieuze groep
- Politieke partij
- Anders, namelijk
- Ik ben geen lid van bovenstaande groepen

Voor de volgende vragen is het van belang om te weten hoe u denkt over het doorwerken tot de pensioensleeftijd van 67 jaar.

14. Bent u van plan tot uw 67ste actief te blijven op de arbeidsmarkt?

- Ja
- Nee
- Misschien

15. Bent u van plan tot uw 67ste fulltime of parttime te werken?

- Fulltime
- Parttime
- Weet ik nog niet

16. Waarom bent u eventueel van plan tot uw 67ste door te werken?

- (Nog) niet voldoende financiële zekerheid
- Mijn partner heeft nog geen recht op pensioen
- Ik kan het werk nog goed aan
- Ik heb plezier in mijn werk
- Iedereen in mijn omgeving werkt door
- Anders, namelijk

17. Wie neemt de beslissing om door te gaan met werken?

- Ikzelf
- Mijn partner
- Mijn partner en ik in overleg

18. Bent u van plan om ook na de pensioensleeftijd van 67 jaar door te werken?

- Ja
- Nee
- Weet ik nog niet

19. Waarom bent u niet van plan tot uw 67ste actief te blijven op de arbeidsmarkt?

- Ik heb zelf al genoeg financiële zekerheid
- Mijn partner verdient genoeg
- Iedereen in mijn omgeving stopt eerder met werken
- Ziekte / lichamelijke ongemakken (niet als gevolg van het werk)
- Ziekte binnen de familie
- Het werk is hiervoor fysiek te zwaar
- Het werk is hiervoor emotioneel te zwaar
- Het werk is hiervoor te moeilijk
- De werkdruk is hiervoor te hoog
- Ik krijg niet genoeg waardering voor mijn werk
- Anders, namelijk

20. Wie neemt de beslissing om vroegtijdig te stoppen met werken?

- Ikzelf
- Mijn partner
- Mijn partner en ik in overleg

21. Op welke leeftijd zou u graag wel willen uittreden?



## BIJLAGE 2: UITKOMSTEN TOETSEN

---

### Uitkomsten chi-kwadraattoetsen

Hypothese	Geslacht	Opleidingsniveau	Publieke of private sector	Mate van sociaal kapitaal
<b>Pearson Chi-square</b>	0,894	0,872	0,424	0,040

### Uitkomsten Cramer's V

Hypothese	Geslacht	Opleidingsniveau	Publieke of private sector	Mate van sociaal kapitaal
<b>Cramer's V</b>	Niet van toepassing	Niet van toepassing	Niet van toepassing	0,291