

Ouderen op de drempel van pensioen

Kène Henkens en Hanna van Solinge

Nog maar weinig mensen halen in Nederland werkend de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Vrijwel iedereen heeft daarvoor – en soms zelf lang daarvoor – afscheid genomen van het werkzame leven. Bestuurders en politici zijn het er al jaren over eens dat teneinde toekomstige arbeidsmarktkrapte te voorkomen en de kosten van de vergrijzing op te kunnen vangen, de arbeidsdeelname van ouderen omhoog moet. Vooral de collectieve regelingen voor vervroegde uit-treding hebben het daarbij moeten ontgelden. Van een ombouw van deze VUT-regelingen naar prepensioenregelingen wordt een prikkelende werking verwacht. Uitgangspunt bij deze omvorming is namelijk dat er ook in de toekomst nog wel mogelijkheden voor vervroegde uit-treding blijven bestaan, maar niet langer op kosten van het collectief. Uitkeringen zullen veel meer afhankelijk worden van het arbeidsverleden van individuele werknemers en hun premiebetalingen. Daar staat tegenover dat de keuzevrijheid in het moment van uittreding sterk toeneemt. Was het in de oude regelingen normaal gesproken onmogelijk zelfs maar twee maanden voor de VUT-leeftijd te stoppen met werken; de nieuwe regelingen bieden veel meer flexibiliteit.

Een en ander heeft tot gevolg dat de situatie rond het uittreden van oudere werknemers drastisch zal gaan veranderen. Door de individualisering van uittredingsmogelijkheden zal er veel meer diversiteit ontstaan aan het einde van de loopbaan. Vanuit het oogpunt van personeelsplanning en human resource management lijkt een tijdige oriëntatie op de wensen en mogelijkheden van de werknemers van toenemend belang.

Welke wensen en ideeën leven er onder oudere werknemers ten aanzien van stoppen met werken en in hoeverre loopt men op uittreden vooruit? Dit artikel gaat hierop in. We stellen ons allereerst de vraag welke factoren en actoren een rol spelen bij de wens al dan niet vervroegd te stoppen met werken, de zogenoemde *uittredingsgeneigdheid* van werknemers.

Dr. C. Henkens en ir. H. van Solinge zijn als onderzoekers werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) te Den Haag.

Hoe komt het bijvoorbeeld dat sommige oudere werknemers de eerste de beste gelegenheid willen aangrijpen te stoppen met werken, terwijl anderen in eerder stoppen nauwelijks geïnteresseerd zijn?

Er wordt vaak gesuggereerd dat de daadwerkelijke uittrede voorafgegaan wordt door een (in lengte variërende) periode waarin de oudere werknemer zich geleidelijk terugtrekt uit echt actieve arbeid, waarneembaar in verminderde interesse in het werk en belangstelling voor werkgerelateerde zaken en in meer extreme gevallen zelfs in hoge mate mentaal afhaken. Wij hebben dit *voorsorteren* genoemd. Ook op dit onderwerp zal nader worden ingegaan. We stellen ons daarbij de vraag in welke mate voorsorteren voorkomt onder werknemers van 50 jaar en ouder en hoe het optreden van voorsorteren kan worden verklaard. Hoe komt het dat sommige werknemers tot vlak voor hun uittreden nog 'vol' in het werk staan, terwijl anderen al jaren voordat ze feitelijk met werken stoppen, afscheid van het werk lijken te hebben genomen?

Alvorens inhoudelijk op genoemde thema's in wordt gegaan, zal in 'Vervroegde uittreding: ontwikkelingen en regelgeving' een kort overzicht worden gegeven van de maatschappelijke context van vervroegde uittreding. Er wordt een beeld geschetst van de recente ontwikkelingen op het terrein van de arbeidsdeelname en regelgeving. In 'Theoretische achtergrond' worden de theoretische ideeën beschreven die ten grondslag liggen aan het beschreven onderzoek, gevolgd door de onderzoeksopzet en -methode in 'Onderzoeksopzet en -methode'. In 'Voorsorteren en uittreden: een beschrijving' wordt een beschrijving gegeven van de twee centrale thema's: uittredingsgeneigdheid en voorsorteren. 'Verklaringsmodellen' gaat enigszins de diepte in. Hierin staat de vraag centraal hoe we de populariteit van het vervroegde uittreden en het voorsorteren kunnen verklaren. 'Discussie' eindigt met een samenvatting en discussie.

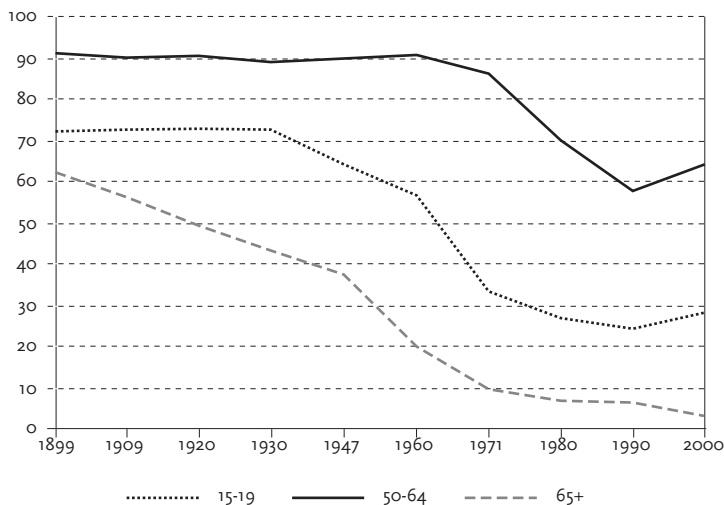
Vervroegde uittreding: ontwikkelingen en regelgeving

Arbeidsloophanen steeds korter

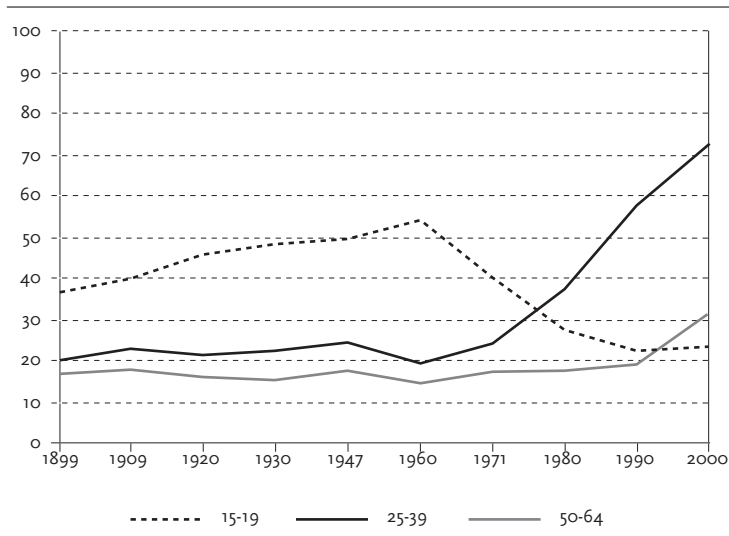
Nederland is een internationale koploper in vervroegd uittreden. De arbeidsmarktdeelname van vijftigplussers ligt, ondanks een lichte stijging sinds het midden van de jaren negentig, ruim onder het Europese gemiddelde (Remery et al., 2001; Ekamper, 2002). Van de 60-64-jarige mannen werkt momenteel nog slechts één op de vier. Voor vrouwen is dat een op de twaalf. Vanaf de leeftijd van 60 jaar maakt een zeer groot deel van de werknemers gebruik van vervroegde uittredingsregelingen. Er zijn nauwelijks werknemers meer die werkend de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Voor zijn of haar 65^{ste} jaar heeft vrijwel iedere werknemer het arbeidsproces reeds verlaten.

De drang tot vervroegd uittreden is geen recent verschijnsel: tussen 1950 en 1995 nam de gemiddelde leeftijd bij uittrede af van 66,4 jaar tot 58,8 jaar (Blöndal en Scarpetta, 1998). De trend van vroegere uittreding uit het arbeidsproces zonder dat daar vervroegde toetreding tegenover staat, heeft ertoe geleid dat de verblijfsduur op de arbeidsmarkt voor opeenvolgende cohorten oudere mannen flink is afgenomen. Zo brachten mannen geboren tussen 1903 en 1908 nog driekwart van hun leven door op de arbeidsmarkt. Het overeenkomstige aandeel voor mannen geboren rond 1935 is 58% (Liefbroer en Henkens, 1999).

De veranderingen in het arbeidspatroon zijn duidelijk zichtbaar in de leeftijdsspecifieke arbeidsmarktdeelname van mannen in de afgelopen eeuw. Voor alle leeftijdscategorieën is deze afgenomen; het sterkst echter bij de oudste en jongste leeftijdsgroepen (figuur 1a). Sinds het midden van de jaren negentig lijkt er echter sprake van een kentering (tabel 1). Na een decennialange daling is de neerwaartse trend in de arbeidsparticipatie van ouderen de afgelopen jaren omgebogen in een lichte stijging (Ekamper, 2002). Het is verleidelijk om hieruit te concluderen dat de recente CAO-afspraken over wijzigingen in VUT-regelingen nu al effect beginnen te sorteren en dat de stijgende tendens zich de komende jaren zal voortzetten. De Beer (1999) laat zien dat het maar de vraag is of deze optimistische verwachting gerechtvaardigd is. De stijging in de arbeidsdeelname komt vooral op het conto van een verminderde uitstroom via werkloosheid van werknemers jonger dan 60 jaar. Bij een conjuncturomslag zou de deelname echter weer af kunnen nemen (Visser et al., 2003).



Figuur 1a. Ontwikkelingen in de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname van mannen in de afgelopen eeuw



Figuur 1b. Ontwikkelingen in de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen eeuw

De arbeidsdeelname van vrouwen vertoont een heel ander beeld (figuur 1b). Ook vrouwen traden de afgelopen 50 jaar steeds later toe tot de arbeidsmarkt. Deze jongere cohorten vrouwen bleven echter in toenemende mate ook nadat er kinderen werden geboren actief op de arbeidsmarkt (Van Solinge en Fokkema, 2000; Liefbroer en Dykstra, 2000). De arbeidsmarktdeelname van vrouwen met kleine kinderen steeg de afgelopen decennia sterk: van één op de vijf 30-34-jarige vrouwen in 1975 tot twee op de drie in 1995 (Steenhof en De Jong, 2001).

Voor vrijwel alle leeftijdscategorieën vertoont de arbeidsdeelname van vrouwen een stijgende trend. Opmerkelijk is evenwel de ontwikkeling in de arbeidsdeelname van vijftigplusvrouwen. Terwijl de mannen uit deze leeftijdsgroep zich in groten getale terugtrekken van de arbeidsmarkt, zien we bij de vrouwen in deze leeftijd juist een stijging. De grootste stijging van de arbeidsdeelname was waar te nemen bij vrouwen in de leeftijdsgroep 50 tot en met 54 jaar: van 21% in 1971 tot 49% in 2000 (tabel 1).

		1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000
Mannen	50-54	93	89	85	84	85	85	88
	55-59	87	79	72	69	70	60	70
	60-64	74	60	43	33	27	18	25
Vrouwen	50-54	21	17	26	30	40	40	49
	55-59	18	14	18	19	28	22	32
	60-64	12	7	8	7	9	5	8

Tabel 1. Bruto arbeidsmarktparticipatie naar geslacht, leeftijdsgroep en jaar, percentages (bron: CBS)

Vervroegde uittreding: van VUT naar prepensioen

Sinds het begin van de jaren tachtig heeft vrijwillig vervroegde uittreding (VUT) zowel bij de overheid als in de marktsector een hoge vlucht genomen. De VUT lijkt nu echter aan de eigen populariteit ten onder te gaan. Door de vergrijzing dreigt de regeling onbetaalbaar te worden. Om de kosten van uittreding ook op de lange duur beheersbaar te houden en de trend van steeds vroeger uittreden om te buigen, worden VUT-regelingen dan ook massaal omgezet in prepensioenregelingen.

De kern van het 'VUT-probleem' schuilt in het omslagstelsel waardoor de last van individuele of bedrijfsbeslissingen op anderen kan worden afgewenteld. In tegenstelling tot de VUT bouwen werknemers onder een prepensioenregeling individuele rechten op. Is de vutter nog afhankelijk van de welwillendheid van de zittende werknemers om premie af te dragen, in de nieuwe stelsels zijn uittredingsmogelijkheden direct gerelateerd aan eigen arbeidsverleden en premiebetalingen. Hoe korter dat verleden, des te lager de uitkering. Voorts bouwt men geen ouderdomspensioen meer op in de jaren tussen prepensioen en de officiële pensioenleeftijd. Daar staat tegenover dat men veel meer flexibiliteit krijgt in het kiezen van de leeftijd van uittreden en middels extra besparingen kan men het uitkeringsniveau naar eigen keuze invullen (Van Dalen en Henkens, 2000).

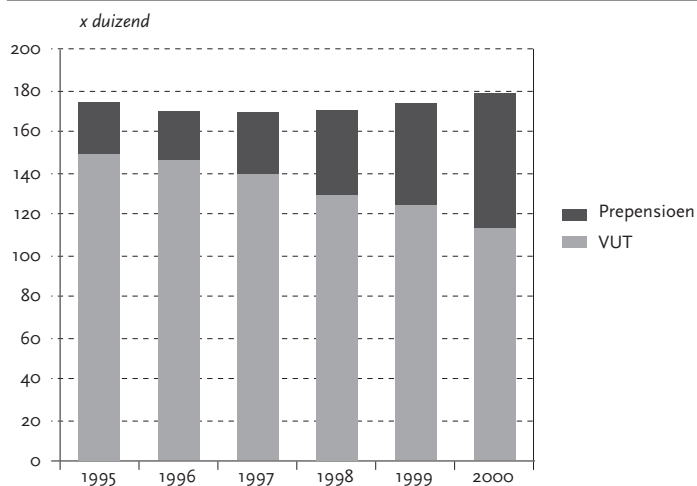
De normleeftijd waarop men uit kan treden, vormt de spil in de prepensioenregelingen. Men ontvangt op deze leeftijd een bruto-uitkeringspercentage van rond de 70% van het laatstverdiende loon. Eerder of later uittreden dan de zogenoemde spilleeftijd kan ook, doch dan wordt de uitkering lager, respectievelijk hoger. Voor het merendeel van de werknemers die deelnemen in een flexibele pensioenregeling, ligt de minimumpensioenleeftijd bij 55 (zie tabel 2), hetgeen een aanzienlijke verlaging van de ondergrens betekent aangezien in bestaande VUT-regelingen de gangbare uittredingsleeftijd 60 jaar of net daaronder is.

	Aantal fondsen	Aantal actieve deelnemers
Lager dan 55 jaar of geen minimum	11,3	10,0
55 jaar	27,4	71,3
56-59 jaar	8,0	5,8
60 jaar	46,6	10,9
61-65 jaar	6,7	2,0
Totaal	100	100
Totaal (absoluut)	522	4,4 miljoen

Tabel 2. Minimumpensioenleeftijd in flexibele pensioenregelingen, per 1-1-2002 (bron: Pensioen- en Verzekeringskamer, Pensioenmonitor 2002 (www.pvk.nl))

Uit de meest recente cijfers van de Arbeidsinspectie blijkt dat de gemiddelde uittredingsleeftijd in de (nog) bestaande VUT-regelingen eind 2001 op 60,3 jaar lag. In de CAO's die afspraken bevatten over flexibele pensionering, komt deze uit op 61,2 jaar. Onder de nieuwe regimes is de normleeftijd dus toegenomen met 0,9 jaar. De bruto-uitkeringsniveaus komen in de prepensioenregelingen uit op gemiddeld 72,1% van het laatstverdiende loon, terwijl de gemiddelde VUT-uitkering in dezelfde CAO's nog 78,9% bedroeg (Arbeidsinspectie, 2002). Met de invoering van prepensioenregelingen zijn de uittredingsvoorwaarden voor de werknemer derhalve verslechterd; de uittredingsleeftijd is hoger en de uitkering lager.

Zoals blijkt uit figuur 2, vindt er een duidelijke verschuiving plaats van VUT naar prepensioen. Was in 1995 nog maar 13% van de uitkeringen een prepensioenuitkering, in 2001 was dit al toegenomen tot 37%. Van een daling van het totale aantal uitkeringen is overigens geen sprake. Aan het eind van 2000 werden er 179 000 uitkeringen in het kader van vervroegde uitkering (VUT) en vervroegde pensionering (prepensioen) verstrekt; in 1995 waren dat er 4000 minder (Ferber, 2002).



Figuur 2. Personen met een uitkering in het kader van VUT en prepensioen, 1995-2000

Theoretische achtergrond

In onderzoek naar uittredingsgedrag ging men er tot in de jaren zeventig van uit dat werknemers onvrijwillig met (vervroegd) pensioen gingen, daartoe gedwongen door een slechte gezondheid, reorganisaties of

bedrijfsluiting. De maatschappelijke context en ook de beeldvorming op dit terrein zijn echter binnen enkele decennia grondig gewijzigd. Vroegde uittreding is thans maatschappelijk volkomen geaccepteerd en het animo ervoor is groot; uittreden wordt primair gezien als een individuele keuze.

De hier gerapporteerde studie bouwt voort op onderzoek van Henkens (1998) naar uittredingsbeslissingen. Theoretisch vertrekpunt is de rationele-keuzetheorie, die veronderstelt dat de beslissing al dan niet vroegd met werken te stoppen de resultante vormt van een kosten-batenafweging. De rationele-keuzebenadering wordt binnen tal van sociaal-wetenschappelijke disciplines gehanteerd als verklaringsmodel voor verschillen in gedrag. Daarbij worden per discipline doorgaans verschillende elementen bij de kosten-batenafweging in beschouwing genomen. Terwijl binnen de economische wetenschap het keuzeprobleem primair draait om de verdeling van de schaarse goederen tijd en geld, wordt in de sociologie verondersteld dat ook andere elementen (bijvoorbeeld normen) in de afweging worden betrokken. Binnen de sociale psychologie wordt tevens aan de mentale processen (de individuele verwachtingen, voorkeuren en percepties) een rol toegekend. In het hier gepresenteerde onderzoek zijn de inzichten uit de genoemde disciplines geïntegreerd, in die zin dat:

- naast financiële *factoren* andere aspecten van de handelingscontext (de gezondheid, de werksituatie, de thuissituatie) geacht worden een rol te spelen;
- er van uit wordt gegaan dat arbeidsmarktgedrag van individuen mede afhankelijk is van het gedrag en de opinies van relevante andere *actoren* in het sociale netwerk.

Factoren die een rol spelen bij (vervoegde) uittreding

Stoppen met werken is in de eerste plaats iets wat men zich financieel moet kunnen veroorloven. Werknemers maken daarbij een afweging tussen inkomen en niet-betaalde vrije tijd. We veronderstellen dat de kans op uittreding groter is naarmate de directe financiële achteruitgang geringer is. De financieel-economische context wordt in de eerste plaats bepaald door de achteruitgang in het eigen inkomen wanneer men stopt met werken. Ook de gevolgen van uittreden voor het toekomstig inkomen zijn van belang; zowel de hoogte van het ouderdomspensioen als het mislopen van substantiële salarisverhogingen indien men stopt met werken speelt hier een rol. De veronderstelling is dat de inkomensachteruitgang mede wordt bepaald door de huishoudenscontext en minder zwaar weegt naarmate er meer inkomen door de partner in het huishouden wordt ingebracht en naarmate er minder personen van het totale huishoudinkomen afhankelijk zijn.

Naast de financieel-economische context wordt in de literatuur vooral verwezen naar het belang van gezondheid in verband met uittredingsgedrag. Ondanks het feit dat de uittreding uit het arbeidsproces ten gevolge van arbeidsongeschiktheid in Nederland groot is, zeker in een internationaal perspectief, wordt ook voor Nederland verwacht dat vrijwillige uittreding negatief samenhangt met de gezondheid van de werknemer. Met andere woorden, hoe slechter de gezondheid, hoe groter de kans op vervroegd uittreden.

Het uittredegedrag wordt mede afhankelijk verondersteld van de situatie binnen de organisatie waar men werkt en de inhoud van het werk. We gaan ervan uit dat werken onder slechte omstandigheden uittreding stimuleert. Deze omstandigheden kunnen betrekking hebben op de fysieke zwaarte van het werk, maar ook op gebrek aan uitdaging of op snelle technologische en organisatorische veranderingen waardoor men zich minder op het werk thuis voelt. Er bestaan signalen dat veel oudere werknemers moeite hebben het arbeidstempo bij te benen en het gevoel hebben dat in vergelijking met vroeger de spanningen op het werk zijn toegenomen.

Werknemer, partner en leidinggevende: de actoren in het besluitvormingsproces

De uittredingsbeslissing is niet alleen afhankelijk van individuele kenmerken van de werknemer zoals de gezondheidstoestand, de financiële situatie en de werkbeleving. Vervroegde uittreding lijkt bovendien in hoge mate sociaal bepaald. Doordat stoppen met werken consequenties heeft voor zowel relaties binnen de werkomgeving als relaties in de privé-sfeer, ligt het voor de hand dat in de sociale omgeving vaak nogal uitgesproken ideeën leven over de wenselijkheid van uittreding (Szinovacz et al., 1992). Recent onderzoek laat zien dat deze sociale druk grote invloed heeft op de beslissing die uiteindelijk wordt genomen. Binnen het huishouden is vooral de rol van de partner belangrijk. Stimuleert deze uittreding, dan is de kans op doorwerken gering. Met de stijgende arbeidsdeelname van oudere gehuwde vrouwen zal het uittredingsgedrag van beide partners waarschijnlijk steeds meer op elkaar worden afgestemd.

In de arbeidssituatie is in het bijzonder de rol van de leidinggevende relevant. Direct leidinggevendenden kunnen veel zeggenschap hebben over de loopbaan van werknemers en ook invloed hebben op de arbeidsmotivatie en het zelfbeeld van werknemers (Blees et al., 1994). Verwacht wordt dat de leidinggevende een belangrijke directe en indirecte rol kan spelen bij vervroegde uittreding van oudere werknemers. Zo zal bijvoorbeeld de mate waarin leidinggevendenden geneigd zijn de werkomstandigheden van

oudere werknemers aan te passen, mede afhankelijk zijn van de mate waarin zij deze werknemers voor de organisatie wensen te behouden.

Het uittredeproces

De werknemer die voor zijn pensionering staat, wordt wel eens vergeleken met een bestuurder van een auto op de rijbaan. Ruim voor het moment dat men daadwerkelijk met werken stopt, wordt de remweg ingezet en gaat de werknemer anticiperen op het stoppen met werken. Dit anticiperen kan zich uiten in hernieuwde aandacht voor hobby's en bezigheden buiten het werk. Het kan zich ook uiten in verminderde interesse in en belangstelling voor werkgerelateerde zaken en zelfs mentaliteit in hoge mate afhaken.

Cumming en Henry (1961) spreken in dit verband van 'disengagement': een proces van onthechting, dat zich kenmerkt door het geleidelijk terugtrekken van ouderen uit de economische competitie, sociale structuren en andere levenssferen. Dit kan leiden tot het voortijdig vertrekken van oudere werknemers uit het arbeidsproces. Hierdoor ontstaat bij werkgevers het beeld dat ouderen minder goed functioneren, hetgeen vervolgens weer kan leiden tot het stimuleren van het gebruik van vroegge uitredingsregelingen (Kerkhoff, 1993).

Voor het proces van afstand nemen van het werk gebruiken wij hier de term 'voorsorteren'. In de internationale literatuur wordt wel gesuggereerd dat voorsorteren en uittreden zo sterk met elkaar verbonden zijn dat sprake is van één en hetzelfde concept: een (continu) proces van afscheid nemen van het werk, losmaken, zich distantiëren, waarbij de uiteindelijke uittreding het sluitstuk vormt (Hanisch en Hulin, 1990). In dit artikel wordt de houdbaarheid van deze veronderstelling nagegaan. De volgende aanpak wordt gehanteerd: van een aantal (samengestelde) factoren zal worden nagegaan wat hun verklaringskracht is bij het voorspellen van enerzijds uittredingsgeneigdheid en anderzijds voorsorteren. Deze factoren zijn achtereenvolgens:

- financiële situatie;
- gezondheid;
- werksituatie;
- thuissituatie.

Onderzoeksopzet en -methode

Het werknemersonderzoek

Met de hiervoor geschetste theorie als uitgangspunt is een vragenlijst geconstrueerd onder de titel 'Werken, ouder worden en uittreden' (zie

ook Henkens en Van Solinge, 2003). De vragenlijst is in mei 2001 gestuurd aan 4650 werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam bij een viertal ondernemingen in de private sector (Rabobank Groep, Unilever Nederland BV, IBM Nederland BV en VendexKBB) en bij de rijksoverheid.¹ De werknemers kregen in één enveloppe een vragenlijst voor zichzelf en één voor hun (eventuele) partner. In de vragenlijsten komen diverse aspecten die met uittreding samenhangen, aan bod. Zo is gevraagd naar plannen met betrekking tot het tijdstip en de gewenste vorm van uittreding en in hoeverre men daar nu reeds op anticipeert. Dit laatste kan bijvoorbeeld door lang voor het eigenlijke moment van uittreding te beginnen met afbouwen door sommige verplichtingen in de werksituatie niet meer aan te gaan. Naast demografische achtergrondkenmerken van de werknemer is informatie verzameld over de werksituatie en werkbeleving, de gezondheid, de financiële gevolgen van uittreding, alsmede de verwachtingen die bestaan over de gevolgen van het al dan niet uittreden. Aan partners is gevraagd hoe zij staan ten opzichte van uittreding van hun man/vrouw. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de wensen en ideeën ten aanzien van de *eigen* uittreding van de werkende partners.

In totaal is 63% van de aan de werknemers toegezonden vragenlijsten teruggezonden. De (huwelijks)partners hebben zelfs in vrijwel alle gevallen (94%) de meegezonden vragenlijst ingevuld. De onderzoeksgroep vormt daarmee een goede afspiegeling van de oudere werknemers die bij de betrokken bedrijven werkzaam zijn. Verschillende categorieën werknemers zijn in voldoende mate in het onderzoek gerepresenteerd: zowel laag- als hoogopgeleiden, fulltime en parttime, mannen en vrouwen.

Meetinstrumenten en methode

Aan de oudere werknemers zijn vijf vragen gesteld over hun wensen en ideeën ten aanzien van uittreden (zie tabel 3). Op basis van deze vragen is een schaal geconstrueerd voor *uittredegeneigdheid* met waarden variërend van 1 tot 10 ($\alpha = 0.86$). De waarde 1 komt daarbij overeen met een zeer geringe geneigdheid tot vervroegd uittreden, de waarde 10 met een zeer sterke geneigdheid.

Tevens is aan de ondervraagden een aantal stellingen voorgelegd die inzicht geven in de mate waarin *voorsorteren* voorkomt bij werknemers van 50 jaar en ouder (zie tabel 4). Op basis van deze items is een schaal geconstrueerd met waarden variërend van 1 tot 10 ($\alpha = 0.79$). De waarde 1 komt daarbij overeen met een zeer geringe neiging tot voorsorteren, de waarde 10 met een zeer sterke neiging.

Aansluitend op de internationale literatuur, waarbij deze losmaking en de daadwerkelijke uittreding worden opgevat als aspecten van een en hetzelfde proces (Hanisch en Hulin, 1990), is voor de verklaring van beide zaken hetzelfde verklaringsschema gehanteerd. Van vier groepen van determinanten gaan we na welk gewicht zij in de schaal leggen bij de verklaring van respectievelijk vervroegde uittreding en voorsorteren. Deze determinanten zijn: (1) de financiële omstandigheden waarbinnen men moet kiezen, (2) de gezondheid van de werknemer, (3) de werksituatie en (4) de omstandigheden thuis.

Om het relatieve belang van deze verschillende grootheden in het uittredingsproces te bepalen wordt allereerst een simpel verklaringsmodel gehanteerd waarbij het uittredingsproces in verband wordt gebracht met *alleen* de financiële context waarbinnen keuzes over stoppen met werken worden gemaakt. Dit model wordt in een tweede stap uitgebreid met informatie over de gezondheid van de werknemer, een kenmerk dat van oudsher in de literatuur als één van de belangrijkste determinanten van vervroegde uittreding wordt gezien. In de derde stap zijn gegevens over de werksituatie aan het verklaringsmodel toegevoegd en tot slot is in een vierde stap het model uitgebreid met informatie over de thuissituatie. Welke factoren precies in elke stap worden toegevoegd, staat weergegeven in schema 1.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Financiële context				
Uitkeringspercentage bij stoppen bij 60 jaar	X	X	X	X
Inkomen van anderen in het huishouden	X	X	X	X
Het hebben van een pensioengat	X	X	X	X
Het hebben van bijzondere financiële verplichtingen	X	X	X	X
Eigen vermogen	X	X	X	X
Aantal financieel afhankelijke kinderen	X	X	X	X
Gezondheid		X	X	X
Werksituatie				
Fysieke belasting			X	X
Werkdruk			X	X
Uitdagend werk			X	X
Flexibiliteit in werktijden			X	X
Houding van de leidinggevende ten opzichte van doorwerken (positief-negatief)			X	X
Thuissituatie				
Houding van de partner ten aanzien van doorwerken				X
Tijdsbesteding/angst voor verveling				X
Verwachte gezondheidseffecten				X

Schema 1. Overzicht van de gebruikte verklaringsmodellen

Voorsorteren en uittreden: een beschrijving

Het merendeel van de ondervraagde werknemers wil vroeger dan de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar stoppen met werken. Dat betekent overigens niet dat er niemand tot na de zogenoemde spil- of prepensioenleeftijd wil doorwerken. Op dit punt zijn de intenties meer gespreid. Eenvijfde van de ondervraagde werknemers is (zeker of waarschijnlijk) van plan om door te werken tot na de spilleeftijd of doet dit reeds. Daar staat tegenover dat 43% dat zeker niet van plan is. Bijna 30% wil stoppen voor zijn/haar 60^{ste} (tabel 3).

	%	Aantal
Bent u van plan te stoppen met werken voor uw 65ste jaar?		
Ja	81	2374
Nee	6	162
Weet (nog) niet	12	354
Voldoet niet aan criteria	1	28
Wilt u na de spilleeftijd nog blijven werken?		
Zeker niet	43	1234
Waarschijnlijk niet	22	632
Misschien	15	446
Waarschijnlijk wel	12	335
Zeker wel	7	207
Doet reeds	2	49
Als de mogelijkheid zou bestaan om na uw 65ste door te gaan met werken, zou u daar dan gebruik van maken?		
Zeker niet	72	2091
Waarschijnlijk niet	14	418
Misschien	10	279
Waarschijnlijk wel	3	80
Zeker wel	1	39
Op welke leeftijd wilt u stoppen met werken?		
55 of jonger	7	196
56-57 jaar	8	211
58-59 jaar	13	350
60-62 jaar	61	1645
63-65 jaar	10	273
66 of ouder	1	30

Tabel 3. Uittredingsgeneigdheid van werknemers van 50 jaar en ouder: diverse dimensies (bron: NIDI Werknemersonderzoek 2001)

Uit het onderzoek is voorts gebleken dat werknemers anticiperen op het moment van daadwerkelijke uittreding. Dit werd voorsorteren genoemd en als volgt omschreven: 'het door houding en/of gedrag afstand nemen van het werk vooruitlopend op het daadwerkelijke moment van uittreden'. Voorsorteren is waarneembaar in verminderde interesse in en belangstelling voor werkgerelateerde zaken en in meer extreme gevallen zelfs mentaal in hoge mate afhaken.

Lichte vormen van voorsorteren zijn tamelijk algemeen (de grijs gearceerde cellen in tabel 4). Er zijn nogal wat oudere werknemers die de nieuwste ontwikkelingen in hun vakgebied minder goed bijhouden dan vijf jaar geleden (33%) of vinden dat nieuwe verantwoordelijkheden maar aan jongeren moeten worden opgedragen (33%) of bij wie men niet meer moet aankomen met cursussen en/of scholing (24%).

	1	2	3	4	5
	(Helemaal) eens ...			(Helemaal) oneens	
Ik vind het leuk om nieuwe dingen te leren in mijn vakgebied	34	47	14	5	1
Ik vind het leuk om voor mijn werk op cursus te gaan	11	42	26	16	5
Ik ben nog net zo gemotiveerd voor mijn werk als twee jaar geleden	17	47	14	17	4
Ik vind het belangrijk om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in mijn vak	18	61	15	4	1
Ik houd de nieuwste ontwikkelingen in mijn vak minder bij dan vijf jaar geleden	7	28	18	35	13
Ik vind dat ze nieuwe verantwoordelijkheden maar aan jongeren moeten opdragen	7	26	26	34	7
Ze moeten bij mij niet meer aankomen met nieuwe cursussen	9	15	20	41	15
Ik grijp elke mogelijkheid aan om minder uren te gaan werken	4	12	21	48	16

Tabel 4. Vormen van voorsorteren bij werknemers van 50 jaar en ouder (N = 2.890), percentages (bron: NIDI Werknemersonderzoek 2001)

Min of meer ernstige vormen van voorsorteren treffen we aan bij een kleine minderheid (8%).² Er is geen duidelijke relatie tot de leeftijd van de werknemer, wél tot het aantal jaren dat men nog verwacht te werken. ‘Ernstig voorsorteren’ komt meer voor naarmate men dichterbij het moment van uittreden staat, bij 14% van de medewerkers die binnen twee jaar denken te stoppen, is hiervan sprake. Dit zijn werknemers die op hun werk eigenlijk nergens meer voor te porren zijn en alles afhouden. Bij werknemers die nog tien jaar of langer verwijderd zijn van de uittrededatum, komt dit slechts bij 2% voor. De gegevens duiden er niet op dat werknemers een bepaalde periode vóór hun uittreden massaal op de rem gaan staan en afhaken op het werk.

Tegenover de voorsorterende oudere medewerker staat de oudere werknemer die midden in het werk staat en blijft staan. Ruim eenderde van de ondervraagde werknemers scoort op alle stellingen in het ‘witte gebied’ in tabel 4. Bij hen is in het geheel geen sprake van voorsortergedrag. Onder werknemers die minder dan één jaar verwijderd zijn van het moment van uittrede, is dit echter maar 17%. Als de uittrede nog tien jaar of meer verwijderd is, is dat 49%.

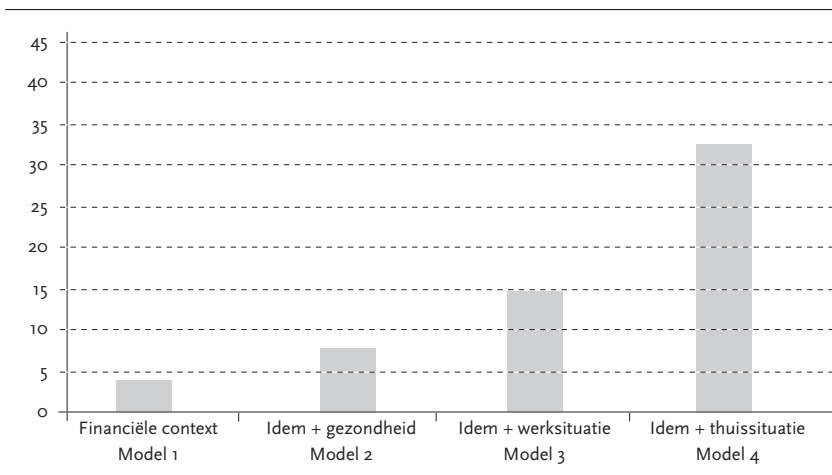
Hoewel er een duidelijk statistisch verband is tussen uittredegenigheid en voorsorteren, hangen beide zaken niet één op één met elkaar

samen (Pearsons correlatiecoëfficiënt = 0,35). Het merendeel van de werknemers wil weliswaar vervroegd uittreden, maar slechts een deel vertoont substantieel voorsorteren. Deze laatste groep vertoont wel een grotere neiging vroeg met werken te willen stoppen. Doorwerken na de voor hen geldende spilleeftijd wil in deze categorie bijna niemand. Bij werknemers die niet of nauwelijks voorsorteren, is deze bereidheid veel groter. De gemiddelde leeftijd waarop men wil stoppen, ligt in de laatste categorie met 61 jaar ook bijna tweeënhalf jaar hoger dan in de eerste categorie.

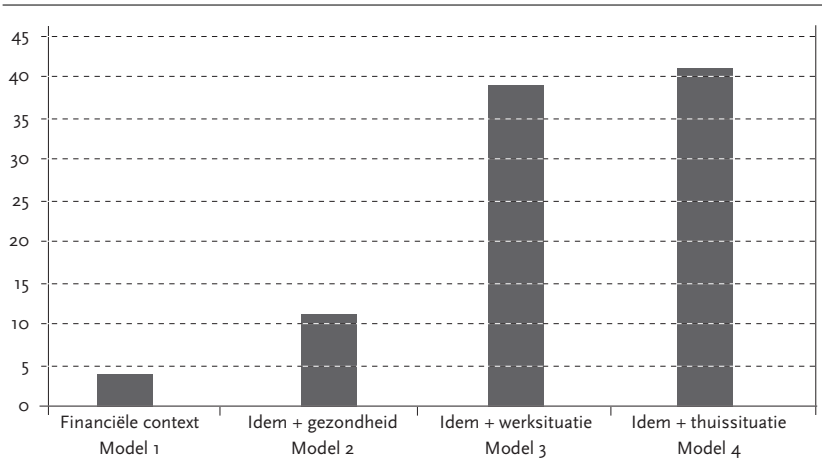
Verklaringsmodellen

Om het relatieve belang van de verschillende grootheden (geld, gezondheid, werk en thuis) in het uitredingsproces te bepalen is gekozen voor een methode waarbij een simpel verklaringsmodel (waarin alleen de financiële context is opgenomen) stapsgewijs wordt uitgebreid met kenmerken van de gezondheids-, werk- en thuissituatie. Deze werkwijze is zowel toegepast op de geneigdheid van oudere werknemers om gebruik te maken van een mogelijkheid tot vervroegde uitreding als op de mate waarin men thans al anticipeert op een leven na pensioen door voor te sorteren.

In figuur 3 staan de resultaten van de stapsgewijze verklaring van de geneigdheid vervroegd met werken te stoppen. In figuur 4 staat de stapsgewijze verklaring van de neiging tot voorsorteren. Op de verticale as van beide figuren staat aangegeven wat de verklaringskracht van de verschillende modellen is, in termen van verklaarde variantie.³ Uit de figuren blijkt dat de verklaringskracht van de volledige modellen – dit is de meest linkse balk – varieert van ongeveer 30% bij de verklaring van de uitredingswens tot meer dan 40% bij de verklaring van voorsorteren.



Figuur 3. Stapsgewijs verklaringsmodel voor uitredingsintentie



Figuur 4. Stapsgewijs verklaringsmodel voor voorsorteren

Wanneer we kijken naar het belang van de verschillende groepen van factoren, nemen we grote verschillen waar. Een verklaring van *uittredingsintenties* is op basis van de financiële context en de gezondheid maar beperkt mogelijk (figuur 3, eerste en tweede balk). Toevoeging van werkgerelateerde aspecten verbetert de verklaring (balk 3), maar het lijken vooral de aspecten van de thuissituatie te zijn die bepalen of oudere werknemers geneigd zijn vroegtijdig uit het arbeidsproces te stappen (balk 4).

Kijken we naar de verklaring van *voorsorteren*, dan vertoont zich een heel ander patroon. Het belang van gezondheid is groter dan in het geval van de vraag of men met werken wil stoppen, maar zoals blijkt uit figuur 4, hebben aspecten van de werksituatie een dominante invloed op de vraag of oudere werknemers mentaal al afhaken voor de daadwerkelijke pensioneringsdatum in zicht is. Opvallend is dat de thuissituatie en vraagstukken rond vrijetijdsbesteding bij dit proces nauwelijks van belang lijken. Dit duidt erop dat – in tegenstelling tot wat eerder werd gesuggereerd – voorsorteren en uittreden in belangrijke mate twee verschillende processen zijn.

Om na te gaan in hoeverre de geldigheid van de gevonden patronen in figuur 3 en 4 verschilt tussen de in het onderzoek betrokken organisaties, zijn de analyses die ten grondslag liggen aan deze figuren, ook uitgevoerd voor elke organisatie afzonderlijk. Uit deze exercitie blijkt dat het beeld dat uit de figuren naar voren komt, in elk van de organisaties in hoge mate hetzelfde is. Dit doet vermoeden dat de resultaten goed generaliseerbaar zijn naar andere bedrijven en arbeidsorganisaties.

We zullen nu nader ingaan op het belang van de verschillende groepen factoren. In de huidige context – gekenmerkt door tamelijk riante overgangsregelingen – spelen *financiële factoren* slechts een bescheiden rol waar het uittreden betreft. De volle introductie van de nieuwe pensioenregelingen kan hierin verandering brengen. In het boek gaan we uitgebreid in op wat we mogen verwachten van een versobering van de regelgeving. Daaruit blijkt onder meer dat 70% van het laatste nettoloon een grens lijkt te vormen. Is de uitkering lager dan dat, dan willen voornamelijk die werknemers uittreden die ofwel een stevige vermogenspositie bezitten, ofwel de beschikking hebben over alternatieve inkomensbronnen. Het gaat dan veelal om vrouwen in deeltijdbanen die een relatief klein deel van het huishoudinkomen binnen brengen.

De *gezondheid* van de meeste werknemers is goed. Toch geeft niet minder 30% van de ondervraagden aan doorlopende gezondheidsklachten te hebben en een groot deel van hen wordt daar ook door belemmerd in het werk. Gezondheidsproblemen verdienen veel aandacht, want hierdoor wordt niet alleen de wens tot uittreden versterkt, maar holt vooral de motivatie op het werk sterk achteruit. Gezondheidsproblemen markeren vaak het begin van afscheid nemen van het werk. Om deze reden zouden leidinggevenden alert moeten zijn op personen die problemen krijgen met de gezondheid. Door tijdige taak- of werkplekaanpassing kan vroegtijdig stoppen met werken wellicht deels worden voorkomen.

Kijken we naar de *werksituatie*, dan laat het onderzoek erg duidelijk zien dat het toch vooral de positieve aspecten zijn die bepalen of mensen fris de eindstreep halen en zelfs bereid zijn langer door te werken. Is het werk nog uitdagend? Bestaat er binnen de organisatie bij de leidinggevende steun voor langer doorwerken?

Dit resultaat nuanceert de nadruk die er in veel op ouderen gericht personeelsbeleid ligt op zogenoemde ‘ontziemaatregelen’. De extra vrije dagen en ander vrijstellingen worden door werknemers wel welkom geheten, maar als stimulans om langer door te werken of voorsorteren te voorkomen is de invloed zeer beperkt. Mensen blijven als het werk hen iets te bieden heeft. Veel werknemers lijken af te haken, niet omdat ze te veel worden belast, maar misschien wel omdat de belasting of uitdaging te laag is en de sociale waardering te gering.

De beëindiging van de arbeidscarrière gaat doorgaans gepaard met een verschuiving van de aandacht naar partner, gezin en vrienden. Hobby's die op de achtergrond waren geraakt, komen weer in beeld. Oude contacten worden geïntensiveerd en er is eindelijk tijd voor de al zo lang uitgestelde verre reis. Waar de hiervoor besproken factoren als werk en

gezondheid veelal worden geschaard onder de zogenoemde pushfactoren (werknemers kiezen voor stoppen met werken om onaangename belasting te verminderen), kunnen de *thuisituatie* en de behoefte aan vrije tijd worden gerekend tot de zogenoemde pullfactoren; het werk mag misschien nog heel leuk zijn, de alternatieve mogelijkheden die in beeld komen wanneer met werken wordt gestopt, zijn nog aantrekkelijker. Van alle factoren die zijn onderzocht, is de invloed van de thuisituatie op de uittredingsgeneigdheid het grootst. Centraal in de thuisituatie is de vraag hoe de (huwelijks)partner aankijkt tegen het stoppen met werken.

We zijn hiermee aangekomen bij de rol van de andere actoren in het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken. Recent onderzoek laat zien dat deze sociale omgeving van de werknemer van invloed is op de beslissing die uiteindelijk wordt genomen (Henkens 1998).

In de thuisituatie is vooral de rol van de *partner* belangrijk. Hoe kijkt deze aan tegen stoppen met werken? Ziet die dat nog helemaal niet zitten, dan zal de geneigdheid van een oudere werknemer om de eerste gelegenheid aan te grijpen om met werken te stoppen waarschijnlijk niet groot zijn. In ieder geval veel geringer dan wanneer de partner enthousiast is over stoppen met werken. De meeste partners hebben nogal uitgesproken ideeën over stoppen met werken. Deze zijn overwegend positief, hetgeen betekent dat werknemers in hun thuisituatie over het algemeen weinig aanmoediging zullen ondervinden om langer door te werken. De mening van de partner (stimulerend of afwijzend ten opzichte van stoppen met werken) weegt zwaar mee in het beslissingsproces en oudere werknemers die besluiten toch nog een tijdje door te werken, zullen soms druk van hun partner om eerder te stoppen, moeten weerstaan.

De grote rol die de (huwelijks)partner speelt in het uittredingsproces van werknemers, roept de vraag op welke overwegingen bij partners een rol spelen. Vervroegde uittreding wordt door de huwelijkspartner minder ondersteund wanneer er nog financieel afhankelijke kinderen zijn. De partner vervult een soort waakhondfunctie waar het de gezondheid van de oudere werknemer aangaat. Ruim de helft van alle partners meent dat uittreding goed is voor de gezondheid van de werknemer en dit blijkt van grote invloed op de mate waarin stoppen met werken wordt aangemoedigd of juist wordt ontmoedigd. Wanneer de partner het idee heeft dat stoppen met werken goed is voor de gezondheid, dan wordt uittreding vaak van harte ondersteund. In veel mindere mate hangt de houding van de partner samen met zaken als gezamenlijke interesses en vrijetijdsbesteding en verwachte gevolgen voor de huwelijksrelatie.

Ook *leidinggevend*en spelen een rol in het besluitvormingsproces rondom uittreding. Hoe deze tegenover uittreding staat, is van grote invloed op de werknemer op de drempel van zijn pensioen. Een positieve houding van de leidinggevende ten aanzien van langer doorwerken lijkt direct van invloed op de geneigdheid van ouderen om langer door te werken. Daarnaast heeft een leidinggevende door de vormgeving van de werkomgeving en -omstandigheden van de oudere werknemer (in termen van uitdaging, flexibiliteit, werkbelasting, et cetera) en het aanbieden van scholingsmogelijkheden aan oudere werknemers ook op meer indirecte wijze invloed op de uittredebeslissing. Naarmate het werk en de werkomgeving de concurrentie met alternatieve tijdbestedingen beter doorstaat, zal de werknemer meer geneigd zijn het uittreden uit te stellen.

Leidinggevend~~en~~en zijn zich over het algemeen weinig bewust van een eigen rol bij pensionering van werknemers. Zij lijken de beslissing om (vervroegd) uit te treden primair als een beslissing van de werknemer zelf te zien. Men respecteert de keuze van de werknemer en heeft grote aarzeling om zich te mengen in wat men ziet als een privé-aangelegenheid. Deze soevereiniteit wordt alleen doorbroken als sterke externe factoren daartoe aanleiding geven. Als er duidelijke knelpunten ontstaan door een plotseling dreigend verlies van kennis, wil er wel eens een verzoek worden gedaan het moment van uittreden wat uit te stellen. Maar meestal is de beweging de andere kant op: versnelde uitstroom bij reorganisaties of in krimp situaties.

De echte baas mag dan thuiszitten, dat betekent nog niet dat de werkgever is uitgespeeld. Tegenover het gegeven dat veel mensen er vroeger uit willen – mede doordat dat vanuit de thuissituatie wordt gewenst – staat dat de gevoeligheid voor verzoeken vanuit het werk om te blijven doorwerken behoorlijk groot is. Dat blijkt uit het onderzoek onder de werknemers, maar ook uit het onderzoek bij degenen die reeds gepensioneerd zijn. Aan hen stelden we de vraag: ‘Stel dat uw leidinggevende u had gevraagd er nog een jaar aan vast te knopen. Had u dat gedaan?’ Niet minder dan eenderde antwoordde hierop bevestigend. Dit waren overigens niet alleen academisch geschoolden en managers, maar ook het lagere personeel.

Discussie

Tot enkele jaren geleden was met pensioen of met de VUT gaan een vaststaand gegeven in de arbeidsloopbaan. Het tijdstip lag min of meer vast: aanvankelijk bij de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, later bij de in de CAO bepaalde VUT-gerechtigde leeftijd. Tegen deze ach-

tergrond was het uittreden van oudere medewerkers geen onderwerp van individuele aandacht.

De recente omvorming van uittredingsregelingen heeft hierin verandering gebracht. De collectieve VUT-regelingen zijn vrijwel overal vervangen door flexibele (pre)pensioenregelingen. De nieuwe regelingen bieden veel meer ruimte voor individuele voorkeuren van werknemers ten aanzien van het moment (en de wijze) van uittreden. De mate waarin werknemers hun voorkeuren daadwerkelijk kunnen realiseren, zal veel sterker dan nu het geval is samenhangen met het arbeidsverleden en de mate waarin men voor dit doel extra middelen heeft kunnen of willen reserveren. Het aantal werknemers dat zich om uiteenlopende redenen niet kan permitteren om vervroegd met werken te stoppen, zal naar verwachting toenemen. Dit geldt ook voor het aantal werknemers dat de flexibiliteit van de nieuwe regelingen zal aangrijpen om nog eerder met werken te stoppen dan ten tijde van de VUT.

De individualisering van uittredingsmogelijkheden zal voor werknemers én werkgevers een geheel nieuwe situatie doen ontstaan. Een nauwere betrokkenheid van de werkgever/onderneming bij de uittreding(sbeslissing) van medewerkers lijkt gewenst. In de huidige context komt die beslissing doorgaans in de privé-situatie tot stand en neemt de leidinggevende een positie aan de zijlijn in. In de toekomst kan zo'n opstelling tot ongewenste situaties leiden als ten onrechte geen aandacht wordt besteed aan inzetbaarheid van werknemers die 'toch wel binnenkort' met pensioen zullen gaan. Vanuit het oogpunt van personeelsplanning en -inzet is een tijdige oriëntatie op de wensen en mogelijkheden van werknemers dan ook van toenemend belang.

Een andere vaststelling van dit onderzoek is dat het proces van uittreden reeds lang aanvangt voordat echt wordt gestopt met werken. Ofschoon ernstige vormen van 'voorsorteren' op bescheiden schaal voorkomen, zijn lichte vormen van afhaken op het werk veel gewoner. Een activerend ouderenbeleid (in essentie de continuering van goed en leef-tijdsonafhankelijk personeelsbeleid) kan dit proces voorkomen of tot minimale proporties terugbrengen. Naast de aanbevelingen die terzake werden geformuleerd in een eerdere studie in opdracht van de Stichting Management Studies (Boerlijst et al., 1994) vragen onzes inziens de volgende aspecten om bijzondere aandacht:

- Wees alert op personen die problemen (kunnen) krijgen met hun gezondheid. Een verminderde gezondheid – en daar hebben nogal wat mensen mee te maken – is vaak het begin van het afscheid nemen van werk. Zorg waar nodig voor tijdige taak- of werkplek-aanpassing.

- Waak ervoor ouderenbeleid te vertalen in louter 'ontlastingsmaatregelen'. Niet een teveel aan belasting is de belangrijkste oorzaak van voorsorteren, maar een gebrek aan uitdaging in het werk.
- Blijf investeren in scholing, ook bij vijftigplussers (de kans dat zij nog geruime tijd tot de organisatie zullen behoren is vaak groter dan voor jongeren).
- Wees meer dan terughoudend met 'eenzijdig maatwerk', dat wil zeggen het faciliteren van uitstroom van slecht of matig functionerende ouderen. 'The easy and early way out' is een frustrerend en kostbaar signaal naar degenen die zich naar behoren inzetten en 'nog langer *doormoeten*'.

De winst van een actievere opstelling van organisaties in de eindfase van de loopbaan is onzes inziens niet alleen dat oudere werknemers gemotiveerder hun persoonlijke eindstreep zullen halen, waar die ook ligt. Zonder dat daaromtrent hooggespannen verwachtingen mogen worden gekoesterd, zullen actief benaderd gebleven werknemers ook eerder en meer geneigd zijn om langer door te werken, zo en wanneer dat door hun werkgever wenselijk wordt geacht.

S U M M A R Y

The changing face and finances of early retirement

Early retirement from the labor force has become standard practice in most firms and organizations in the Netherlands. As a result, older employees make up a relatively small percentage of the labor force. The proportion of the population comprised of older persons will increase substantially in coming decades. This gives rise to two major concerns: the availability of sufficient and qualified labor and the affordability of early retirement schemes.

Attempts to curb the extensive trend to retire early and to encourage a later exit from the labor market are of fairly recent date. As far as policy is concerned, much is expected of early retirement reforms which finance benefits on a more neutral actuarial basis. In newly designed Flexible Early Retirement systems, retirement benefits depend less on inter-generational workers' solidarity with (early) retirees and more on retirees' own contributions during their careers. The new system stresses benefits related directly to an individual's employment history and the contributions paid. From the point of view of the individual employee, the financial conditions for early retirement will clearly deteriorate in the future. Nevertheless, the new schemes do offer more flexibility in

choosing retirement age and – through additional savings – levels of benefits to be received.

The (early) retirement context will soon change drastically for both employee and employer. The individualization of early retirement opportunities will result in a great diversity of early retirement arrangements. The HRM point of view makes a timely focus on the preferences of and opportunities provided by older workers of increasing interest.

This article elucidates early retirement intentions of older workers and their inclination to anticipate actual retirement by displaying withdrawal behavior. Data is derived from the 2001 Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute Survey on Older Workers, in which over 3,000 older (50 years old or older) workers and their partners participated. Data show that the decision to retire (early) is much less an individual decision than has been assumed generally. Social pressure exerted by the partner plays an important role. And the perceived support of the older workers' supervisor for early as opposed to later retirement also appears relevant.

The data also show that the process of leaving the labor force commences before actual retirement. Severe withdrawal behavior is rare but minor forms are quite common. A HRM policy designed to activate workers can stop or delay this process. In essence, supervisors must vigilantly guard against 'unburdening' older workers. Instead, the authors' advice is that older workers are taken seriously. Investments made to train senior employees should be continued, challenging tasks and activities should be actively sought and an open dialogue on (mutual) ideas and preferences pertinent to the last career phase should be initiated.

Noten

- 1 Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van de Stichting Management Studies (SMS) te Den Haag en werd medegefinancierd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- 2 Dit zijn werknemers die op vijf of meer items in het grijze gebied scoren.
- 3 Bij de analyses is gebruikgemaakt van multivariate lineaire regressieanalyses. De in de figuur gepresenteerde percentages betreffen percentages totale verklaarde variantie. Gedetailleerde resultaten in de vorm van tabellen met de uitkomsten van de uitgevoerde regressieanalyses zijn op aanvraag bij de auteurs verkrijgbaar.

Literatuur

- Arbeidsinspectie (2002). *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2002*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Beer, P.T. de (1999). 'Stijging participatie ouderen fragiel'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 84, p. 236.
- Blees, L. W., I.B. Broekarts en R. van der Vlist (1994). 'De invloed van leidinggevers op het functioneren van oudere werknemers'. In: *Gedrag en Organisatie*, 7, pp. 167-176.
- Blöndal, S. en S. Scarpetta (1998). *The retirement decision in OECD countries*. Parijs: OECD.
- Boerlijst, J. G., B.I.J.M. van der Heijden en A. van Assen (1994). *Veertig-plusser in de onderneming*. Assen: Van Gorcum.
- Cumming, E. en W. Henry (1961). *Growing old*. New York: Basic Books.
- Ekamper, P. (2002). 'Vergrijzing van de arbeidsmarkt in Europees perspectief'. In: P. Ester, R. Muffels en J. Schippers (eds.). *Organisaties en vergrijzing. Kansen en bedreigingen*. Tilburg: OSA.
- Ferber, T. (2002). 'Minder VUT-uitkeringen, meer prepensioenen'. In: *Sociaal-economische maandstatistiek*, 2000/2, pp. 22-24.
- Hanisch, K.A. en C.L. Hulin (1990). 'Job attitudes and organisational withdrawal: an examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors'. In: *Journal of Vocational Behavior*, 37, pp. 60-78.
- Henkens, K. (1998). *Older workers in transition. Studies on the early retirement decision in the Netherlands*. Dissertatie Universiteit Utrecht.
- Henkens, K. en H. van Solinge (2003). *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevers over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Van Gorcum/ Stichting Management Studies.
- Liefbroer, A.C. en P.A. Dykstra (2000). *Levenslopen in verandering*. Den Haag: Sdu uitgeverij.
- Liefbroer, A.C. en K. Henkens (1999). 'Labour market careers of successive cohorts of older men in the Netherlands: changes in age at retirement and length of working lives'. In: *Genus*, 55, pp. 101-120.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskens en P. Ekamper (2001). *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers* (pp. 98). Den Haag: NIDI.
- Solinge, H. van en T. Fokkema (2000). 'De beroepsloopbanen van oudere vrouwen'. In: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 22, pp. 27-44.
- Steenhof, L., en A. de Jong (2001). 'Leefstijl en demografisch gedrag'. In: J. Garssen, J. de Beer, P. Cuyvers en A. de Jong (eds.). *Samenleven. Nieuwe feiten over relaties en gezinnen* (pp. 123-133). Voorburg/Heerlen: CBS.
- Szinovacz, M.E., D.J. Ekerdt en B.H. Vinick (1992). *Families and Retirement*. Newbury Park CA: Sage.
- Van Dalen, H. en K. Henkens, (2000). 'Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer?' In: *Economisch Statistische Berichten*, pp. 243-245.
- Visser, P., C. Remery, K. Henkens, en J. Schippers (2003). *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak personeelsvoorziening*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).