



Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen
Departement Sociologie
Arbeid en Beleid

Academiejaar 2007-2008

Werkbeleving en eindeloopbaan

Kan meer bevlogenheid op het werk mensen langer actief houden?

Masterscriptie voorgedragen tot het bekomen van de graad van:

Master in de Sociologie

Liesbeth Bral

Promotor: Prof. Dr. Erik Henderickx

Medebeoordelaar: Prof. Dr. Dimitri Mortelmans

Inhoudsopgave	2
Samenvatting en sleutelwoorden	5
Voorwoord	6
Lijst van opgenomen figuren, tabellen en grafieken	7
Inleiding	9

DEEL I: THEORETISCHE BENADERING

Hoofdstuk 1. De vergrijzende samenleving	12
1.1 Ontgroening en vergrijzing	
1.2 Dalende evolutie werkelijke pensioenleeftijd ondanks gestegen levensverwachting	
Hoofdstuk 2. Lage werkzaamheidsgraad en eindeloopbaanproblematiek	16
2.1 Evolutie werkzaamheidsgraad	
2.2 Werkzaamheidsgraad bij ouderen	
2.3 Lissabon- en Stockholmdoelstellingen	
Hoofdstuk 3. Vervroegd uittreden bij vijftigplussers	22
3.1 Motieven en oorzaken vervroegd uittreden	
3.2 Gemiddelde uittredeleeftijd versus verwachte en gewenste pensioenleeftijd	
Hoofdstuk 4. Werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid	26
4.1 Werkbaarheidsmonitor	
4.2 Positieve benadering welzijn op het werk	
Hoofdstuk 5. Bevlogenheid	31
5.1 Definiëring van het begrip	
5.2 Kenmerken van bevlogen werknemers	
Hoofdstuk 6. Het “Job Demands – Resources” model	33
6.1 Job Demands	
6.2 Job Resources	
6.3 Energetisch en motivationeel proces	
6.4 Belang van energiebronnen in de organisatie	
Deelbesluit	36

Hoofdstuk 7. Probleemformulering en vraagstelling	38
7.1 Probleemstelling	
7.2 Onderzoeksmodel	
7.3 Onderzoeksvragen	
7.4 Centrale hypothesen	
Hoofdstuk 8. Onderzoeksopzet	41
8.1 Deelnemers aan het onderzoek en procedure	
8.2 Respons	
Hoofdstuk 9. Operationalisering	45
9.1 Operationalisering hypothese 1: effect op bevrogenheid	
a) afhankelijke variabele	
b) onafhankelijke variabelen	
9.2 Operationalisering hypothese 2: effect op de gewenste pensioenleeftijd	
a) afhankelijke variabele	
b) onafhankelijke variabelen	
Hoofdstuk 10. Onderzoeksresultaten	52
10.1 Enkele algemene resultaten	
10.2 Hypothese 1: effect op bevrogenheid	
10.2.1 Toetsing hypothese 1	
10.2.2 Testen assumpties hypothese 1	
a) Lineariteit	
b) Normaliteit	
c) Homoskedasticiteit	
d) Multicollineariteit	
e) Outliers, hefboompunten en invloedrijke punten	
10.2.3 Discussie en conclusie hypothese 1	
10.3 Hypothese 2: effect op gewenste pensioenleeftijd	
10.3.1 Toetsing hypothese 2	
10.3.2 Testen assumpties hypothese 2	
a) Lineariteit	
b) Normaliteit	
c) Homoskedasticiteit	
d) Multicollineariteit	
e) Outliers, hefboompunten en invloedrijke punten	
10.3.3 Discussie en conclusie model 2	

DEEL III: ALGEMEEN BESLUIT EN AANBEVELINGEN

Hoofdstuk 11: Algemeen besluit	75
Aanbevelingen voor verder onderzoek	81
Bibliografie	82
Bijlagen	88

Samenvatting en sleutelwoorden

Deze masterscriptie staat in het teken van de vergrijzingsproblematiek en vertrekt van het probleem van de betaalbaarheid van de pensioenen en de lage arbeidsmarktparticipatie bij ouderen. Enerzijds moeten er meer mensen aan het werk, anderzijds moeten de oudere werknemers ook langer aan de slag blijven. Indien men meer mensen aan het werk wil hebben (en houden) moet er ook oog zijn voor de kwaliteit van de arbeid of de werkbaarheid van jobs. Werkbeleving en de mate van tevredenheid op het werk worden hier gezien als belangrijke hefboomen voor een proactief arbeidsmarkt- en personeelsbeleid. Zowel de eindeloopbaanproblematiek van het vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt als de werkbeleving van oudere werknemers staan centraal in dit werk. Het eerste deel is theoretisch en bevat een uitgebreide literatuurstudie over beide onderwerpen. In deel twee beschrijven we uitvoerig het onderzoek dat gevoerd is bij het Administratief en Technisch Personeel aan de Universiteit Antwerpen waarbij gepeild werd naar de werkbeleving en visie op het einde van de loopbaan bij de +45-jarige werknemers. Aan de hand van twee centrale hypothesen gaan we in het tweede deel, het onderzoeksluik, na of de mate van “bevlogenheid” mensen langer aan het werk kan houden. Het achterliggende doel is nagaan of een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid effectief aandacht moet besteden aan het verhogen van de werkbetrokkenheid bij haar werknemers om hen zo langer en vooral enthousiaster aan het werk te kunnen binden.

Vergrijzing – eindeloopbaan – vervroegd uittreden – werkzaamheidsgraad

Werkbaarheidsgraad – werkbeleving – bevlogenheid – Job Demands - Resources model

Voorwoord

Het schrijven van dit dankwoord is dubbel. Langs de ene kant geeft het een goed gevoel te beseffen dat ik aan het laatste stukje van mijn masterscriptie bezig ben, anderzijds betekent dit ook het loslaten van een werk waarin ik de laatste maanden al mijn vrije tijd en energie heb gestoken. De grote richting van mijn probleemstelling stond bij aanvang vast maar waar ik nu juist echt naartoe wou bleek meermaals een moeilijker vraagstuk. De masterscriptie die hier voor u ligt, kon dan ook niet tot standkomen zonder het advies, de steun en medewerking van vele anderen.

Allereerst wens ik mijn promotor Prof. Dr. Erik Henderickx te bedanken. Een heel jaar lang stond hij voor me klaar en gaf hij me het advies en de tips die ik nodig had. Hij heeft me meermaals terug op de goede weg gezet door kritische opmerkingen en bedenkingen. Maar tegelijk wist hij me ontzettende te motiveren en gaf hij me de steun die ik nodig had. Voor mij is hij een toonvoorbeeld van bevlogen zijn. Ook bedank ik zijn naaste medewerkers, Liesbeth Adriaenssens en Jesse Segers, omdat ze me de nodige ondersteuning gaven om mijn onderzoeksluik tot een goed einde te brengen.

Speciale dank ook aan de personeelsdienst van de Universiteit Antwerpen. Het enthousiasme van mijn diensthoofden gaf me de nodige energie en kracht om mijn onderzoek bij het ATP door te voeren. Ook extra aandacht voor mijn naaste collega's van de cel Salarisbeheer die vaak mee met mij 'flexibel' waren, interesse toonden voor zowel mijn studies als mijn onderzoek en me verder de nodige steun aanboden wanneer ik het even moeilijk of zwaar had.

Het houden van een webenquête bij vijfenveertigplussers over gevoelige onderwerpen zoals werkbeleving en eindeloopbaan is niet eenvoudig. Daarom ben ik ook bijzonder veel dank verschuldigd aan alle anonieme respondenten die mijn onderzoek mogelijk hebben gemaakt.

Ik wens ook mijn ouders in het bijzonder te bedanken. Hun steun, interesse en aanmoedigingen zijn onbeschrijflijk, vooral dit laatste jaar. Ik kan altijd op jullie rekenen en dat is me ontzettend dierbaar.

Dimitri, omdat je bent wie je bent, wil ik je bedanken.

Liesbeth Bral

Lijst van opgenomen figuren, tabellen en grafieken

Figuren

- Fig. 1: Evolutie bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar)
- Fig. 2: Evolutie van de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd in België (1950-2006)
- Fig. 3: Evolutie van de gemiddelde levensverwachting bij de geboorte (1950-2006)
- Fig. 4: Trendniveau werkzaamheidsgraad in België, de gewesten en EU-25 (2000-2007)
- Fig. 5: Werkzaamheidsgraad bij ouderen in de EU-lidstaten (2000-2006)
- Fig. 6: Aandeel werknemers Vlaamse arbeidsmarkt met werkbaarheidsknelpunten (2004-2007)
- Fig. 7: Het “Job-Demands-Resources” model
- Fig. 8: Het stressproces en het energetisch proces
- Fig. 9: Onderzoeksmodel

Tabellen

- Tabel 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad naar gender, onderwijsniveau en leeftijdsklasse (Vlaams Gewest en EU-27, 2004-2006)
- Tabel 2: Evolutie werkzaamheidsgraad bij ouderen (55-64 jaar, 2004-2006)
- Tabel 3: Evolutie werkzaamheidsgraad 55- tot 64-jarigen (Vlaams Gewest, 2001-2006)
- Tabel 4: Werkbaarheidsgraad naar leeftijd en statuut (Vlaams Gewest, 2004-2007)
- Tabel 5: Respons naar leeftijd en anciënniteit
- Tabel 6: Respons naar leeftijdsgroep (in %)
- Tabel 7: Items schaal bevlogenheid (UBES-17)
- Tabel 8: Samenhang bevlogenheid (N=163)
- Tabel 9: Samenhang schalen jobkenmerken (N=163)
- Tabel 10: Algemene tevredenheid met het werk (gemiddelde scores)
- Tabel 11: Redenen om overuren te presteren
- Tabel 12: Gewenste en verwachte pensioenleeftijd (in %)
- Tabel 13: Intentie om vervroegd met pensioen te gaan
- Tabel 14: Gemiddelde scores op bevlogenheid (Min=0, Max=6)
- Tabel 15: Pearson correlatiematrix
- Tabel 16: Regressie model bevlogenheid
- Tabel 17: ANOVA voor bevlogenheid

Tabel 18: Verklaarde variantie van bevlogenheid

Tabel 19: Pearson correlatiematrix

Tabel 20: Regressiemodel gewenste pensioenleeftijd

Tabel 21: Regressiemodel gewenste pensioenleeftijd

Grafieken

Grafiek 1: Histogram van bevlogenheid

Grafiek 2: Histogram van de residuen voor model bevlogenheid

Grafiek 3: Controle voor outliers

Grafiek 4: Controle van hefboompunten

Grafiek 5: Histogram van gewenste pensioenleeftijd

Grafiek 6: Histogram van de residuen voor model gewenste pensioenleeftijd

Onze West-Europese samenleving kent al decennia belangrijke demografische en sociaal-economische veranderingen. Een combinatie van zowel ontgroening als vergrijzing stelt onze sociale zekerheid en de arbeidsmarkt voor verontrustende feiten. Dat de consequenties van deze evoluties niet onderschat mogen worden blijkt o.m. uit het feit dat de vergrijzingsproblematiek de laatste jaren hoog op de politieke agenda's is komen te staan, zowel bij onze binnenlandse politici als bij de Europese beleidsmakers.

Voor deze masterscriptie zijn we vertrokken van het probleem van de betaalbaarheid van de pensioenen en de lage arbeidsmarktparticipatie bij ouderen. Al enkele jaren wordt de lage werkzaamheidsgraad in de Europese lidstaten als bijzonder problematisch omschreven. Op de Top van Lissabon werd in 2000 gesteld dat alle lidstaten dienden te streven naar een werkzaamheidsgraad van 70%. Voor de 55-plussers moest een werkzaamheidsgraad van 50% haalbaar zijn. Slechts twee jaar verwijderd van de streefdatum 2010 is België nog ver af van deze beide doelstellingen. Vooral de arbeidsdeelname van onze vijvenvijftigplussers ligt te laag. In Europees perspectief behoren we met een werkzaamheidsgraad van 31,4% zelfs bij de laatsten van de klas.

Het probleem van de lage arbeidsmarktparticipatie bij oudere werknemers is tweeledig: er moeten enerzijds meer mensen aan het werk, maar anderzijds moeten de oudere werknemers ook langer aan de slag blijven. Dat er nood is aan een adequaat eindeloopbaanbeleid dat aandacht heeft voor zowel vermindering van vervroegde uittrede en uitstoot van de oudere werknemers als voor een toenemende aanwerving van oudere kandidaten is al enige tijd duidelijk.

Maar indien men meer mensen aan het werk wil hebben (en houden) moet er ook oog zijn voor de kwaliteit van de arbeid of de werkbaarheid van jobs. Werkbeleving en de mate van tevredenheid op het werk zijn belangrijke aandachtspunten die langs de ene kant interessante kennis kunnen opleveren over het optimaal functioneren van (oudere) werknemers en langs de andere kant belangrijke hefboomen kunnen zijn voor een proactief arbeidsmarkt- en personeelsbeleid.

De eindeloopbaanproblematiek van het vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt en de werkbeleving van oudere werknemers staan centraal in deze masterscriptie. Grofweg bestaat deze scriptie uit twee grote delen. Het eerste deel is zuiver theoretisch van aard en bevat een uitgebreide literatuurstudie over beide onderwerpen. In deel twee beschrijven we uitvoerig het onderzoek dat gevoerd is in het kader van dit werkstuk bij het Administratief en Technisch Personeel aan de Universiteit Antwerpen waarbij gepeild werd naar de werkbeleving en visie op het einde van de loopbaan bij de +45-jarige werknemers.

Hoofdstuk 1 is een inleidend hoofdstuk waarin de problemen van de vergrijzende samenleving worden verduidelijkt naar België toe. Er worden twee belangrijke evoluties aangehaald die belangrijke gevolgen hebben voor de betaalbaarheid van ons Sociaal Zekerheidssysteem. Ons land kent enerzijds een systematische daling van de werkelijke pensioenleeftijd maar anderzijds leven we met z'n allen wel steeds langer.

Aan de hand van recente cijfers worden in een tweede hoofdstuk de lage werkzaamheidsgraad en de eindeloopbaanproblematiek behandeld. Extra aandacht wordt besteed aan een analyse van de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers in ons land.

Wil men de werkzaamheid bij ouderen op een hoger niveau tillen dan is het van belang meer inzicht te verwerven in de motieven en oorzaken van de keuze voor een vervroegde arbeidsmarktexit. In hoofdstuk 3 komen enkele belangrijke verklarende elementen aan bod. Verder gaan we in op de grote discrepanties tussen de gemiddelde effectieve leeftijd waarop men de arbeidsmarkt verlaat en de verwachte en gewenste pensioenleeftijd.

In een vierde hoofdstuk besteden we aandacht aan de nood aan meer werkbaarheid of kwaliteit van jobs om het probleem van de lage arbeidsmarktparticipatie en vervroegde uittrede aan te pakken. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor die via grootschalige peilingen bij de bevolking op zoek gaat naar mogelijke risico's op het werk wordt uitvoerig toegelicht. Ook hier wordt extra aandacht besteed aan de situatie bij de oudere werknemers in Vlaanderen.

Omdat welzijn op het werk en werkbeleving al te vaak negatief worden benaderd in wetenschappelijk onderzoek is er in dit werk bewust gekozen om net een positief aspect van werken te belichten. In hoofdstuk 5 gaan we in op wat de tegenpool van burnout op het werk wordt genoemd; work engagement of "*bevlogenheid*". Het staat voor een positieve en

enthousiaste beleving van arbeid waarbij bevlogen werknemers volgens recent onderzoek meer vitaliteit, toewijding en absorptie tijdens het werken vertonen.

Om in het tweede deel op zoek te kunnen gaan naar de mogelijke relatie tussen bevlogenheid en de kans op vervroegd uittreden, beschrijven we in het zesde en laatste theoretische hoofdstuk het Job Demands-Resources model van Bakker en Schaufeli. Volgens dit model blijken het hebben van werkplezier en het halen van voldoening uit het werk vooral het resultaat te zijn van voldoende energiebronnen in de organisatie.

Centraal in het onderzoeksluik (Deel II) staat de vraag of de mate van “bevlogenheid” mensen effectief langer aan het werk kan houden. Het achterliggende doel is nagaan of een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid effectief aandacht moet besteden aan het verhogen van de werkbetrokkenheid bij haar werknemers om hen zo langer en beter aan het werk te kunnen binden.

We stelden twee centrale hypothesen voorop die getest werden met twee modellen. Het eerste model gaat het effect van belangrijke hulpbronnen (autonomie, sociale steun, ontplooiingsmogelijkheden en steun van de directe leiding) en achtergrondvariabelen op de mate van bevlogenheid na. In model twee testen we het unieke effect van bevlogenheid op de gewenste uitstap- of pensioenleeftijd.

Na een beschrijving van de onderzoeksgroep en de procedure van het onderzoek in hoofdstuk 8 wordt in een negende hoofdstuk de operationalisering van onze hypothesen uitvoerig behandeld. Hoofdstuk 10 geeft dan de eigenlijke onderzoeksresultaten. Eerst bekijken we enkele algemene resultaten om dan daarna de onderzoeksresultaten van onze multivariate analyses voor de twee verschillende hypothesen te bespreken. Verder worden telkens een aantal belangrijke assumpties voor lineaire regressie-analyse getoetst en besproken.

Deel III is het eindbesluit van dit werk en geeft al onze bevindingen en resultaten nog even kort weer. Ook worden er aanbevelingen gedaan naar verder onderzoek toe alsook enkele mogelijke beleidsaanbevelingen voor de problematiek van het vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 1. De vergrijzende samenleving

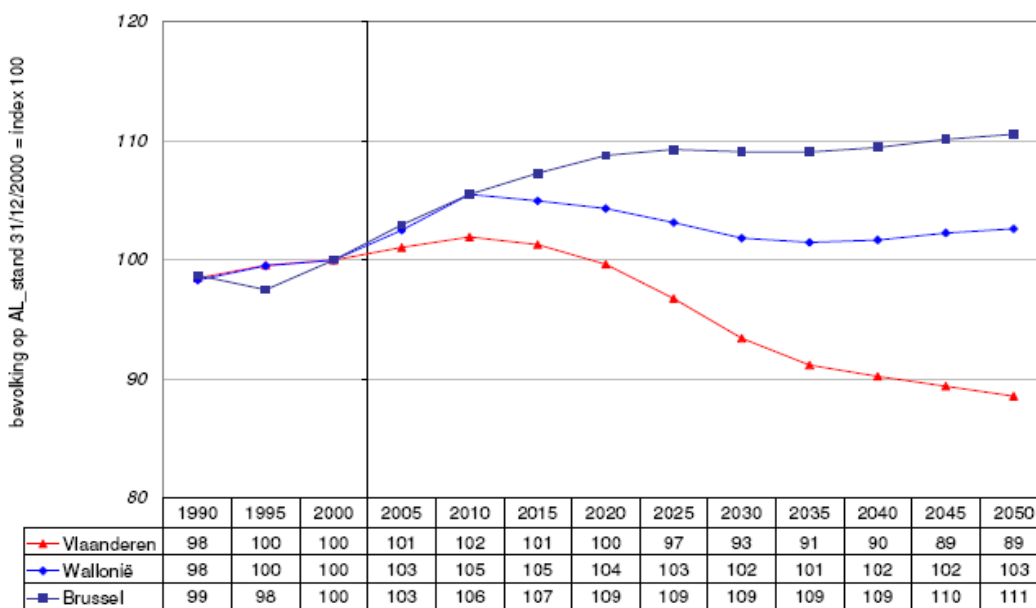
1.1 Ontgroening en vergrijzing

De laatste decennia worden de Europese welvaartsstaten geconfronteerd met belangrijke socio-demografische en economische verschuivingen. Dit maakt dat de structurele basis waarop de welvaartsstaten gebouwd zijn, grondig herzien moet worden.

Naast problemen van ontgroening kampen we in heel Europa met een steeds grotere vergrijzingsdruk. Deze combinatie van een dalend geboortecijfer met een steeds verdere veroudering van de bevolking stelt de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt voor verontrustende feiten.

Prognoses geven aan dat Vlaanderen vanaf 2010 een progressief voortschrijdende daling van de totale werkende bevolking zal kennen (Pelfrene, 2005). De babyboomgeneratie bereikt dan haar pensioengerechtigde leeftijd en zal massaal de arbeidsmarkt verlaten. Niet alleen zullen de kosten van de pensioenen en gezondheidszorg hierdoor sterk stijgen, ook zullen er steeds minder nieuwe actieve jongeren op de arbeidsmarkt komen om de inactieven te bekostigen (De Bauw e.a., 2006; Vanderleyden, 2007).

Fig. 1 Evolutie bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar)



Bron: NIS, bevolkingsstatistieken 1990-2000 en bevolkingsvooruitzichten 2005-2050 (Pelfrene, 2005, p. 22)

Oplossingen vinden voor het vergrijzingsprobleem en het betaalbaar houden van de pensioenen staat momenteel bovenaan de beleidsagenda's. Uit het meest recente jaarrapport van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (2008) blijkt dat de vergrijzing van de bevolking op korte termijn meer gaat kosten dan eerder berekend. De sociale uitgaven zullen de komende jaren gaan stijgen met 1,5 procent van het bruto binnenlands product. Dit is ongeveer 2,5 miljard euro meer dan men vorig jaar in 2007 had berekend. Redenen van de meerkost zijn onder meer een vertraging van de BBP-groei, de stijgende inflatie, de groei van het aantal gepensioneerde ambtenaren en de verwachte verhoging van de gezondheidsuitgaven¹.

1.2 Dalende evolutie werkelijke pensioenleeftijd ondanks gestegen levensverwachting

Een andere belangrijke evolutie die zich aftekent is de systematische daling van de werkelijke pensioenleeftijd. Elchardus en Cohen (2003) geven in hun deelrapport 2 een schets van de evolutie van de gemiddelde werkelijke pensioenleeftijd over de periode 1950-2000². Volgens die berekeningen bedroeg de gemiddelde pensioenleeftijd in 1950 voor mannen 64,8 jaar en 62,9 jaar voor vrouwen. In 2000 was deze al stelselmatig gedaald tot respectievelijk 58,3 en 56,9 jaar.

In fig. 2 is deze spectaculaire daling van de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd over de laatste 65 jaar duidelijk op te merken. Vooral belangrijk is het feit dat de werkelijke pensioenleeftijd steeds een stuk onder de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar³ ligt. Door deze constante in de vervroegde uittreding (en een verlenging van de studietijd) is de periode dat men actief is (en bijdraagt) steeds korter. Uit recente cijfers van het OESO blijkt wel dat de effectieve pensioenleeftijd in België voor 2007 terug iets hoger ligt. Voor de mannen komt dit op 59,6 jaar en bij de vrouwen 58,3 jaar⁴.

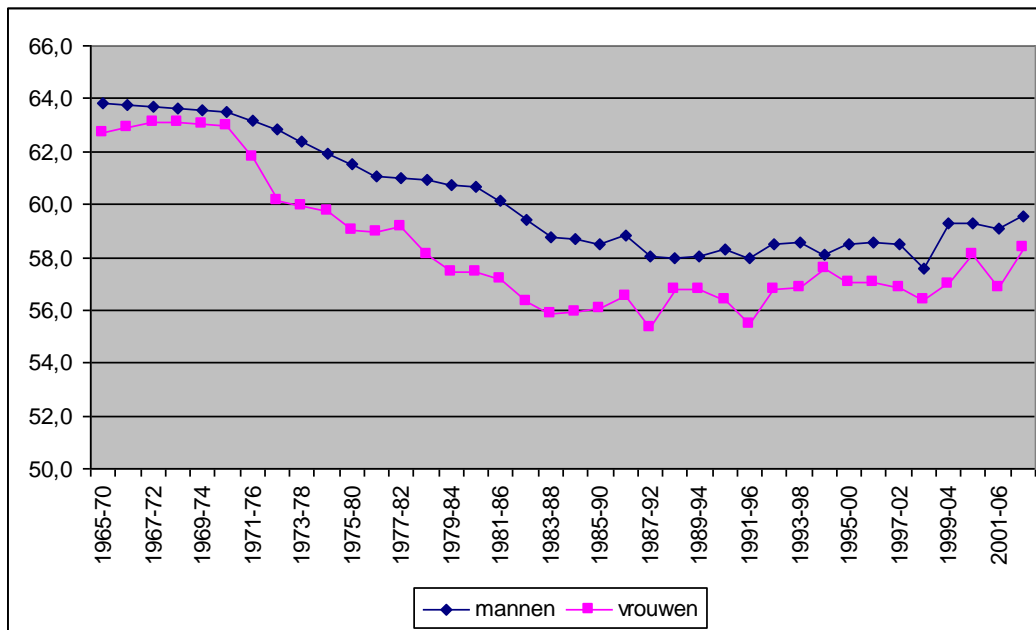
¹ Tegen 2030 zullen de sociale uitgaven als gevolg van de vergrijzing met 4,3 pct stijgen, tegen 2050 met 6,3 pct. Die cijfers liggen wel in de lijn van de eerder opgestelde prognoses.

² Opmerking: gegevens berekend door Blöndal en Scarpetta (OESO) en hebben enkel betrekking op die mensen die pas op 45 jaar of later zijn gestopt met werken (pensionering in strikte zin).

³ De wettelijke pensioenleeftijd van vrouwen bedraagt momenteel 64 jaar en ligt nog tot eind 2008 onder de wettelijke pensioenleeftijd van mannen (65 jaar).

⁴ OESO gaf geen cijfers voor de totale gemiddelde uittredeleeftijd in België. Volgens Eurostat was dit voor 2007 58,4 jaar .

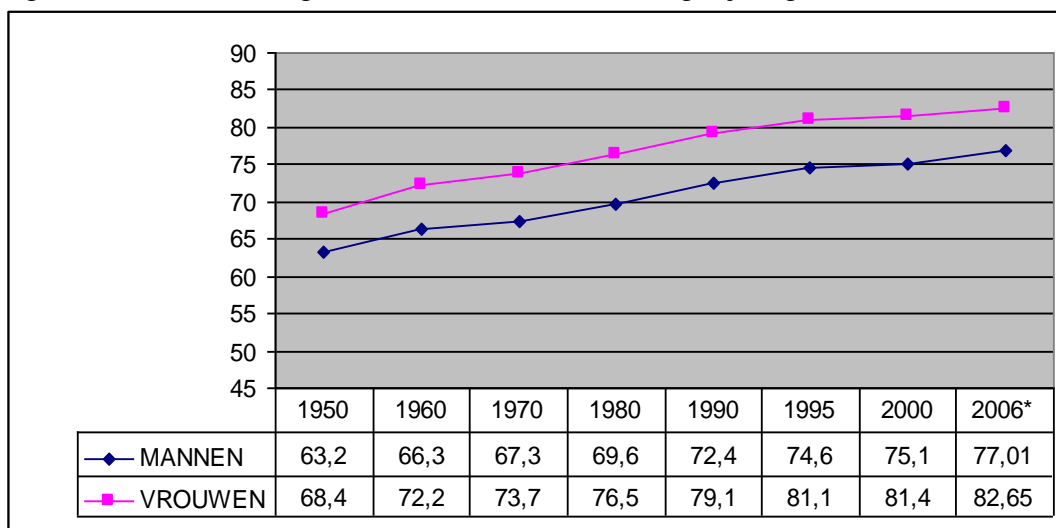
Fig. 2: Evolutie van de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd in België (1950-2006)⁵



Bron: Eigen bewerking op basis van gegevens OECD (2008)

Tegelijk leven mensen wel steeds langer. De levensverwachting bij de geboorte⁶ is in België de jongste decennia gestegen van 64,6 jaar in 1950 naar 78,3 jaar in 2000. Volgens de meest recente cijfers⁷ bedraagt de levensverwachting voor mannen 77,01 jaar en 82,65 jaar voor vrouwen.

Fig. 3: Evolutie van de gemiddelde levensverwachting bij de geboorte (1950-2006)



Bron: Elchardus en Cohen (deelrapport 2, 2003, p. 31) en *FOD Economie (Statbel, 2008)

⁵ Voortschrijdend vijfjaarlijkse gemiddelden van de effectieve pensioenleeftijd in België .

⁶ De levensverwachting bij de geboorte komt overeen met het gemiddelde aantal jaren dat een pasgeborene mag verwachten te leven als hij over zijn hele leven zou worden blootgesteld aan de sterfte zoals die in zijn geboortjaar wordt gemeten.

⁷ Persbericht 19 mei 2008 (FOD Economie), cijfers voor 2006.

Deze aanhoudende stijging van de levensverwachting heeft als belangrijk gevolg dat de postactieve fase van mensen vaak veel langer duurt dan hun arbeidsloopbaan. De periode dat men actief bijdraagt is dus eigenlijk te kort en de inactieve te lang (Elchardus, 2003; Martens e.a., 2004; De Bauw, 2006). Deze situatie is paradoxaal te noemen omdat de gestegen levensverwachting bij steeds meer mensen samengaat met de wens om steeds vroeger de arbeidsmarkt te verlaten (Vanderleyden, 2007).

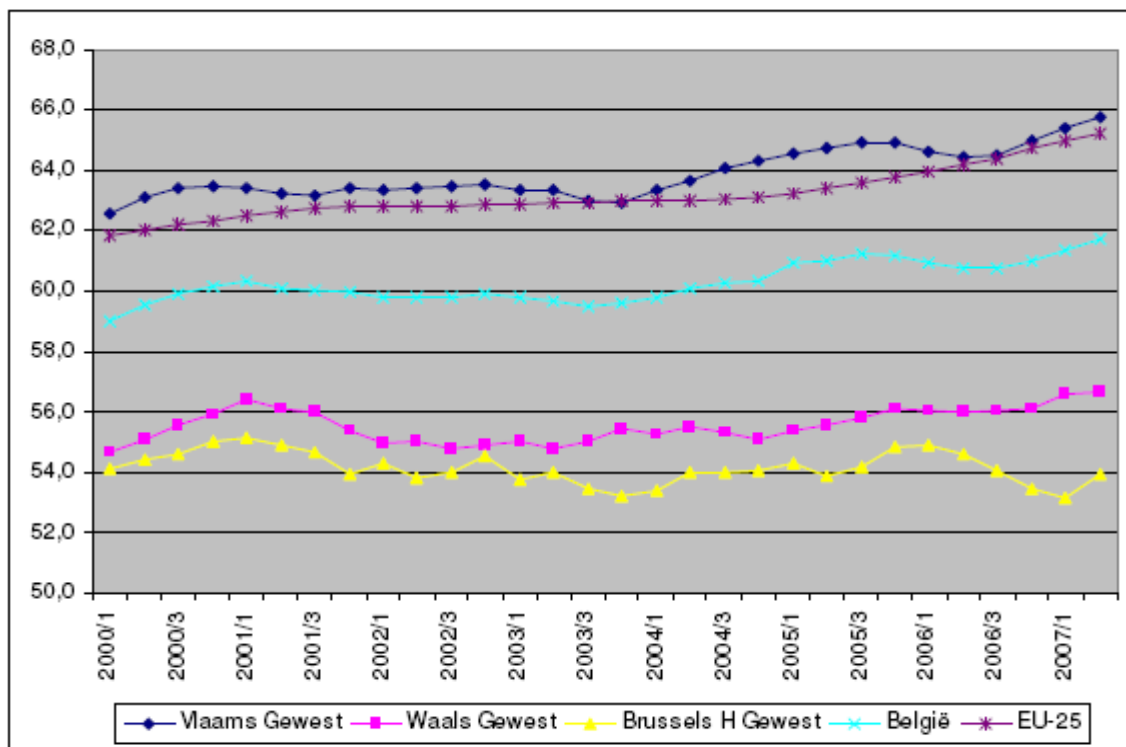
Een adequate oplossing vinden voor deze vergrijzingsproblematiek is één van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren. Er moeten zowel oplossingen gezocht worden voor het dreigende tekort aan arbeidskrachten als voor de stijgende kosten van de pensioenen en gezondheidszorg. Op het vlak van arbeidsmarktbeleid blijkt de toverformule te liggen bij het verhogen van de activiteitsgraad. Niet alleen moeten er meer mensen aan het werk, ze moeten ook langer aan het werk (willen) blijven. Dit betekent een dubbele winst voor de sociale zekerheid. Enerzijds verkrijgt men zo meer inkomsten uit de (para)fiscale bijdragen op het loon, anderzijds moet men minder uitgeven aan de pensioenen (Martens, e.a., 2004).

Hoofdstuk 2. Lage werkzaamheidsgraad en eindeloopbaanproblematiek

2.1 Evolutie werkzaamheidsgraad

Een van de belangrijkste indicatoren om de arbeidssituatie in kaart te brengen is de werkzaamheidsgraad. Deze meet het aandeel effectief werkende personen in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar). Recente cijfers uit het Trendrapport Vlaamse Arbeidsmarkt 2007 van het Steunpunt Werk en Sociale Economie leren ons dat de werkzaamheidsgraad in België te laag is.

Fig. 4: Trendniveau werkzaamheidsgraad België, de gewesten en EU-25 (2000-2007)



Bron: Cijferbijlage Trendrapport 2007 (Steunpunt WSE, tabel B.3)

In het tweede kwartaal van 2007 bedroeg de werkzaamheidsgraad slechts 61,7%. Wel zijn er opvallend grote verschillen op te merken tussen de gewesten. Het niveau van de Vlaamse werkzaamheidsgraad ligt met 65,8% immers heel wat hoger dan de twee andere gewesten die met 56,6% in Wallonië en 53,9% in Brussel ver achterlopen.

Bekijken we de evolutie van de Vlaamse werkzaamheidsgraad naar sociodemografische kenmerken over de periode 2004-2006 dan merken we allereerst een trage en zeer gestage groei op. Verder zijn er belangrijke verschillen naar gender, scholingsgraad en leeftijd waar te nemen.

Tabel 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad naar gender, onderwijsniveau en leeftijdsklasse (Vlaams gewest en EU-27, 2004-2006)

	Vlaams Gewest					EU-27		
	2004 %	2005 %	2006 %	'04-'05 (ppt)	'05-'06 (ppt)	2004 %	2005 %	2006 %
Totaal 15-64 jaar	64,3	64,9	65	0,60	0,1	62,7	63,4	64,4
Geslacht								
Mannen	71,6	71,8	71,5	0,2	-0,3	70,1	70,8	71,6
Vrouwen	56,7	57,8	58,3	1,1	0,5	55,3	56,2	57,2
Onderwijsniveau (25-64 jaar)								
Laaggeschoold	52,4	52,3	52,2	-0,1	-0,1	55,1	55,7	56,5
Middengeschoold	77	77,8	77,5	0,8	-0,3	72,2	72,8	73,7
Hooggeschoold	86,2	86,4	85,7	0,2	-0,7	83,8	84	84,6
Leeftijdsklasse								
15-24 jaar	32,8	31,8	32	-1	0,2	35,7	35,9	36,3
25-54 jaar	82,2	83,3	83,5	1,1	0,2	76,4	78	79
55-64 jaar	29,5	30,7	31,4	1,2	0,7	40,4	42,3	43,5

Bron: Eigen bewerking o.b.v. Cijferbijlage Trendrapport 2007 (Steunpunt WSE, tabel B.4)

Zo is de werkzaamheidsgraad van mannen (71,5%) en vrouwen (58,3%) sterk afwijkend. Belangrijk is ook dat de stijging van de totale werkzaamheidsgraad over vermelde periode uitsluitend toe te schrijven is aan een toename bij de vrouwen (Herremans e.a., 2007). Van Woensel e.a. (2006) spreken hier van het *generatie-effect* omdat elke nieuwe jonge generatie vrouwen steeds actiever deelneemt aan het beroepsleven dan de vorige generatie⁸.

⁸ Opmerking: De toename van de vrouwelijke werkzaamheidsgraad hangt nauw samen met de groei van deeltijdse arbeid. Het aandeel deeltijdse arbeid bij de werkende vrouwen bedraagt maar liefst 43,1%, tegenover 6% bij de werkende mannen (Van Woensel, e.a. 2006)

Het belang van het bezitten van een diploma blijkt sterk uit de bestudering van de cijfers volgens onderwijsniveau. In 2006 bedraagt de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 52,2% bij laaggeschoolden, 77,5% bij middengeschoolden en 85,7% bij hooggeschoolden.

Een grondigere analyse van de verschillende leeftijdscategorieën leert ons dat vooral de 25- tot 54- jarigen een opmerkelijk hoge werkzaamheidsgraad kennen (83,5%). Deze contrasteert sterk met de lage graden in de jongere (32%) en oudere (31,4%) leeftijdscategorieën.

Elchardus en Cohen (2003) noemen dit leeftijdsgebonden arbeidspatroon ook wel de ‘samengedrukte loopbaan’ of het ‘spitsuur van het leven’⁹. Hoewel deze situatie overal in Europa voorkomt is het nergens zo uitdrukkelijk als in het Vlaamse Gewest (Van Woensel e.a., 2006)¹⁰. Belangrijke opmerking hierbij is het feit dat de schoolplicht in België vastgelegd is op 18 jaar. De cijfers voor Vlaanderen t.o.v. Europa moeten dus gecorrigeerd worden naar het aandeel studerenden.

2.2 Werkzaamheidsgraad bij ouderen

Belangrijk in deze masterscriptie is een analyse van de werkzaamheidsgraad van 55-plussers. In Vlaanderen bedroeg deze in 2006 slechts 31,4%, tegenover een Europees gemiddelde van 43,5%.

Meer in detail merken we dat de werkzaamheidsgraad al relatief laag is vanaf 55 jaar en dus zeker niet alleen veroorzaakt wordt door de zestigplussers. De Vlaamse werkzaamheidsgraad in de leeftijdscategorie 55 tot 59 jaar bedraagt 45,5%, een verschil van ruim 10 procentpunten met het EU-gemiddelde. Toch blijken de ‘jongere’ ouderen anno 2006 het heel wat beter te doen dan de ‘oudere’ ouderen. De werkzaamheidsgraad bij de groep zestigplussers bedraagt slechts 14,5%, amper de helft van het Europese gemiddelde (28%).

⁹ Hiermee duidt men dus op de ongewoon lage werkzaamheidsgraden bij de ouderen en jongeren.

¹⁰ In 2006 bedroeg de werkzaamheidsgraad van de Vlaamse 25- tot en met 54-jarigen 83,5%, terwijl het Europese gemiddelde van deze middengroep 79% bedraagt.

Tabel 2: Evolutie werkzaamheidsgraad bij ouderen (55-64 jaar, 2004-2006)

	55-59 jaar			60-64 jaar			55-65 jaar		
(%)	2006	'04-'05	'05-'06	2006	'04-'05	'05-'06	2006	'04-'05	'05-'06
Totaal									
Vlaanderen	45,5	1,2	1,6	14,5	1,1	0,6	31,4	1,2	0,7
EU-27	55,9	1,3	0,9	28	1,3	1,2	43,5	1,9	1,2

Bron: Eigen bewerking op basis van Cijferbijlage Trendrapport 2007 (Steunpunt WSE, B.5)

Omdat beide groepen een groot verschil in werkzaamheidsgraad kennen, is de totale werkzaamheidsgraad van de 55-plussers sterk afhankelijk van de verhouding van 55- tot en met 59-jarigen ten opzichte van de 60- tot en met 64-jarigen in deze populatie. In periodes waarin het aandeel van de 55- tot en met 59-jarigen sterker toeneemt, wordt de werkzaamheidsgraad opgestuwd. In periodes waarin het aandeel van de 60- tot en met 64-jarigen sterker toeneemt, wordt de werkzaamheidsgraad gedrukt. Men spreekt hier van een zuiver *demografisch effect* (Sels, 2008).

2.3 Lissabon- en Stockholm doelstellingen

Dat vooral het duurzaam verhogen van de werkzaamheid in de oudere leeftijdsgroepen één van de belangrijkste strategische doelstellingen moet zijn van een adequaat eindeloopbaanbeleid blijkt duidelijk uit voorgaande cijfers.

De werkzaamheidscijfers voor Vlaanderen (en België) liggen anno 2008 opmerkelijk lager dan de streefcijfers die werden vastgelegd in de Lissabondoelstellingen¹¹. Op de top van Lissabon is in 2000 immers vastgelegd dat indien Europa tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld wil zijn, alle lidstaten een werkzaamheidsgraad van 70% zouden moeten kunnen voorleggen.

Een jaar later¹² kwam hier een belangrijke aanvulling op en is men op de Europese raad van Stockholm overeengekomen dat in de Europese Unie een gemiddelde arbeidsparticipatie van

¹¹ Onder meer besproken in Vlaams Voortgangsrapport 2007.

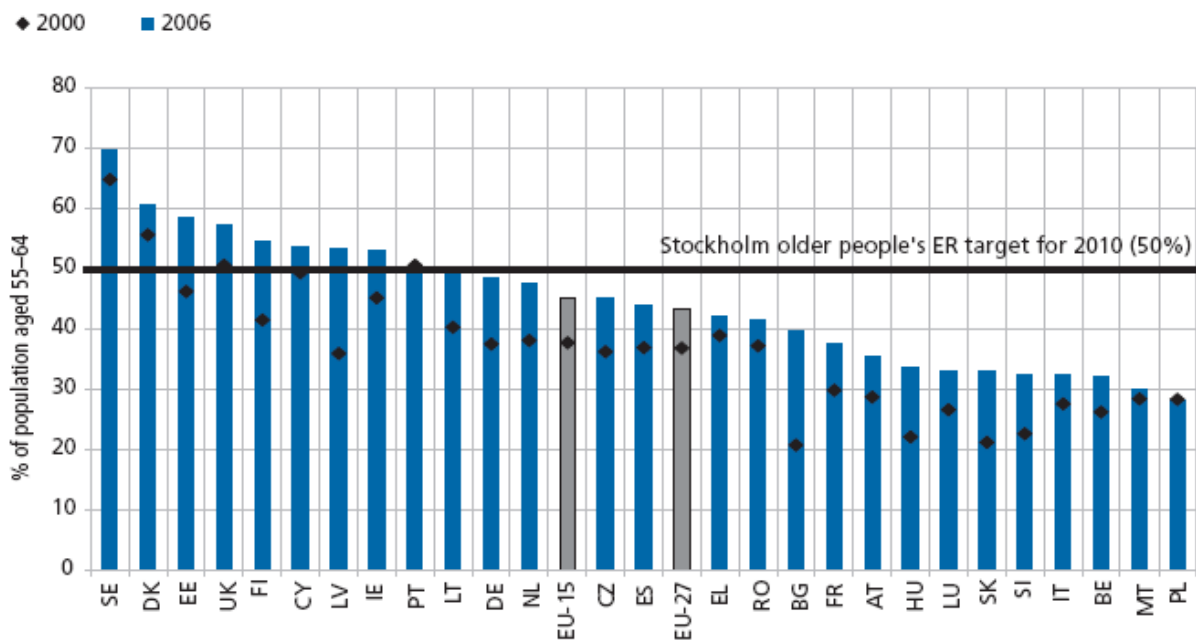
¹² Europese Raad van Stockholm op 23 en 24 maart 2001.

50% haalbaar moet zijn bij de oudere mannen en vrouwen (55-64 jaar) en dit ook tegen 2010¹³.

In navolging van deze Europese verklaringen werd op Vlaams niveau in 2001 het Pact van Vilvoorde afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners. De derde doelstelling stelt dat “ in het Vlaanderen van 2010 elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid heeft om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen zo dicht mogelijk bij de 70 % en de werkzaamheid van afgestudeerde jongeren en ouderen neemt voortdurend toe”¹⁴.

In het Werkgelegenheidsrapport Europa 2007 van de Europese Commissie onderstreept men enkele jaren later dat een actief werkgelegenheidsbeleid voor ouderen nog steeds dé boodschap blijft. Ondanks recente inspanningen ter bevordering van *active ageing* blijft de arbeidsmarktparticipatie van ouderen te laag en is de werkzaamheidsgraad bij de 55- tot 64-jarigen nog steeds 6.5 procentpunten verwijderd van de Stockholm doelstelling van 50% werkzaamheid tegen 2010.

Fig. 5: Werkzaamheidsgraad bij ouderen in de EU-lidstaten (2000 en 2006)



Bron: European Commission (Employment in Europe report 2007, pg 27)

¹³ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/nl/ec/00100-r1.%20ann-r1.nl.html

¹⁴ Pact van Vilvoorde: p 13-14.

Vergelijken we de cijfers van België met de andere EU-lidstaten kunnen we niet anders dan concluderen dat we momenteel nog ver verwijderd zijn van de vooropgestelde doelstellingen. Naast Italië en Luxemburg vertonen een paar nieuwe lidstaten (Slowakije, Slovenië, Malta en Polen) nog bijna even lage werkzaamheidscijfers. We behoren dus tot de laatsten van de klas.

Belangrijke opmerking is wel dat er een positieve evolutie is waar te nemen van de werkzaamheidsgraad bij de 55-tot 64-jarigen over de periode 2001-2006. De recente inspanningen om de werkzaamheid bij ouderen op te krikken werpen dus al enige vruchten af. Niettemin blijft een werkzaamheidsgraad van 31,4% ver af van de 50%-grens die werd vooropgesteld door Stockholm. In de beperkte resterende tijd is het doel volgens Sels (2008) zelfs geheel onhaalbaar geworden.

Tabel 3: Evolutie van de werkzaamheidsgraad 55-64-jarigen (Vlaams Gewest, 2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	'01-'06
55-59 jaar	38,2	38,2	38,9	42,7	43,9	45,5	7,3
60-64 jaar	10,6	11,3	11,4	12,8	13,9	14,5	3,9
55-64 jaar	24,5	25,6	26,5	29,5	30,7	31,4	6,9

Bron: Eigen bewerking op basis van gegevens FOD Economie - EAK

Hoofdstuk 3. Vervroegd uittreden bij vijftigplussers

Zoals eerder aangetoond is er een opmerkelijke daling van de arbeidsmarktparticipatie vast te stellen vanaf een leeftijd van 55 jaar. Elchardus en Cohen (2003) stellen dat werken na 55 jaar in België een minderheidsaangelegenheid is geworden en werken na 60 jaar een zeldzaamheid.

Wil men de werkzaamheid bij vijftigplussers op een hoger niveau tillen kan men grofweg twee wegen kiezen: enerzijds het versterken van hertewerkstelling, zodat de huidige niet-beroepsactieven dat wél worden en anderzijds het verhogen van de uittredeleeftijd, m.a.w. het verlengen van de loopbaan van de nog steeds beroepsactieven (Sels, 2008). In dit werk gaan we verder dieper in op de tweede hefboom: het verlengen van de loopbaan en het probleem van voortijdige uitstroom.

3.1 Motieven en oorzaken vervroegd uittreden

Allereerst is het van belang meer inzicht te verwerven in de motieven en oorzaken van de keuze voor een vervroegde arbeidsmarktuittrede. Er is de laatste jaren al heel wat onderzoek verricht naar de (te) lage arbeidsmarktparticipatie van ouderen en telkens worden er verschillende mogelijke verklaringen naar voor geschoven¹⁵. Een uitvoerige literatuurbespreking zou ons te ver doen afwijken van de kern van deze probleemstelling. Toch enkele relevante verklarende elementen:

- Impact van politieke keuzes en beleidsmaatregelen

Een vaak aangehaalde verklaring voor de lage werkzaamheid bij 50-plussers zijn de politieke keuzes en beleidsmaatregelen die men vanaf de jaren 1970 in België, en ook in andere delen van Europa, heeft genomen (o.m. OECD, 2005). In de jaren zeventig heerste er internationaal grote werkloosheid die vooral nefaste gevolgen had voor de jongeren. Met het oog op het terugdringen van de heersende jeugdwerkloosheid werden er toen allerlei systemen uitgedokterd gericht op het vroegtijdig afstoten van de oudere werknemers. Deze strategieën

¹⁵Voorbeelden: Late overgang naar tweeverdienersmodel en feminisatie arbeidsmarkt (Van Woensel et al., 2006; Goyvaerts, 2004), gecompriëerde loopbanen (Elchardus & Cohen, 2003), economische transitie van industriële economie naar economie gericht op diensten- en kennis (Foden en Jespen, 2002; Goyvaerts, 2004), beleidsvoering gericht op stimuleren vervroegd uittreden (OECD, 2006, stereotypering oudere werknemers,...

van vooral financieel aantrekkelijke vervroegde uitstapregelingen zoals het brugpensioen verklaren voor een deel de huidige lage effectieve pensioenleeftijd (Goyvaerts, 2004; OECD, 2006; Vanderleyden, 2007).

- Vervroegde uittrede als “norm”

De institutionalisering van aantrekkelijke vervroegde uitstapregelingen heeft er voor gezorgd dat men vervroegd uittreden als een verworven recht is gaan beschouwen. De arbeidsmarkt verlaten voor 65 jaar is volgens Goyvaerts (2004) zelfs de nieuwe sociale en culturele norm geworden. Elchardus en Cohen (2003) stellen dat vanaf 55 jaar de overgrote meerderheid van de Belgen in een vrijetijdsmaatschappij leeft of wil leven. Bij de Belgische bevolking bestaat nogal sterk de perceptie dat stoppen vóór de officiële pensioenleeftijd een normale zaak is. Van diegenen die vervroegd op pensioen gaan, doet 60% dit zelfs geheel op vrijwillige basis.

- Impact financiële factor

Elchardus en Cohen (2003, deelrapport 3) stelden in hun onderzoek vast dat de belangrijkste determinant van het vervroegd uitstappen (buiten de leeftijd en het geslacht) van financiële aard is. Het beschikbare individuele inkomen, de verwachtingen mbt de financiële situatie na de pensionering, het aanvullend pensioen, de groepsverzekering en huiseigendom spelen allemaal een belangrijke tot zeer belangrijke rol om al dan niet te kiezen voor een vervroegde exit.

Uit het SVR-onderzoek¹⁶ van Vanderleyden (2007) blijken verder volgende ‘redenen’ belangrijk om te kiezen voor een vervroegde arbeidsmarktuittrede: gedwongen uittrede omwille van economische redenen (sluiting van een bedrijf, herstructurering,...) of persoonlijke redenen (gezondheid), het idee van vrij te zijn en dingen te kunnen doen die men graag doet, het feit dat de huidige baan te zwaar is, plaats maken voor jongeren en de plannen of perspectieven van de partner. De meest geciteerde redenen om langer aan het werk te blijven in dit onderzoek zijn: een goede gezondheid, het boeiende karakter van het werk, tijdskrediet¹⁷ en deeltijdse arbeid aan het einde van de loopbaan.

¹⁶ Onderzoek van de Studiedienst van de Vlaamse Regering naar het gewicht van de pensioenen, 2007.

¹⁷ Ongeacht de reden

3.2 Gemiddelde uitredeleeftijd versus verwachte en gewenste pensioenleeftijd

De gemiddelde uitredeleeftijd op de Vlaamse arbeidsmarkt wijkt sterk af van de gemiddelde pensioenleeftijd, dit is de gemiddelde leeftijd waarop gepensioneerden voor het eerst een wettelijk rustpensioen ontvangen (Elchardus e.a., 2003; Herremans, 2006, Vanderleyden, 2007, Sels, 2008).

Vanderleyden (2007) stelt in haar onderzoek vast dat de Belg algemeen tussen 56 en 59 jaar op pensioen ‘wenst’ te kunnen gaan. Dit is vrij jong in vergelijking met andere landen. Hoewel deze leeftijdsgrens de voorbije jaren vrij stabiel bleef is er wel een kentering in de leeftijd waarop men ‘verwacht’ effectief te kunnen stoppen.

Een onderzoek van SD WORX in 2006 bij 3000 werknemers toont aan dat de verwachte pensioenleeftijd tussen 2003 en 2006 met bijna 2 jaar is gestegen. Terwijl men in 2003 nog op 60,6 jaar met pensioen ‘verwachtte’ te kunnen gaan, liep dit in 2006 al op tot 62,0 jaar. Stilaan groeit dus het besef bij de bevolking dat men langer zal moeten blijven werken¹⁸.

Recent onderzoek door de FOD Economie naar de overgang van werk naar pensionering bij ouderen bevestigt deze trend (persbericht 4 februari 2008). Volgens de resultaten van hun bevraging bedraagt de geplande uitstapleeftijd van 50-plussers 62 jaar. Vrouwen plannen om iets vroeger te stoppen met werken dan mannen en Vlamingen iets vroeger dan Walen.

De gemiddelde leeftijd waarop personen een ouderdomspensioen¹⁹ ontvangen, de effectieve pensioenleeftijd, is volgens dit onderzoek 60,7 jaar. Net zoals bij de geplande uitstapleeftijd ligt de gemiddelde pensioenleeftijd hoger bij de mannen dan bij de vrouwen. Opvallend is dat de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd daalt naarmate het scholingsniveau hoger is. Hooggeschoolden gaan gemiddeld twee jaar vroeger op pensioen dan laaggeschoolden.

¹⁸ Opmerking: SD WORX peilde ook naar de ‘gewenste’ pensioenleeftijd. Blijkt dat de Belgische werknemer toch nog altijd graag op zijn 56ste een punt achter zijn loopbaan wenst te zetten.

¹⁹Een rustpensioen na een actieve loopbaan of een vervroegd pensioen

De gewenste pensioenleeftijd of hoelang iemand wil werken, hangt ook sterk samen met de manier waarop de werknemer naar zijn werksituatie kijkt. De mate van enerzijds tevredenheid en motivatie, en anderzijds verzuim en stress op het werk, beïnvloeden de leeftijd waarop iemand wil stoppen met werken (SD Worx, 2006).

Hoofdstuk 4 Werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid

Indien men meer mensen aan het werk wil hebben en houden moet er ook oog zijn voor de kwaliteit van arbeid of de werkbaarheid van jobs. Studies over vervroegde uittrede van oudere werknemers bevestigen dit (Van Mullem en Hondeghem, 2004; De Bauw, 2006; Sels, 2007). Mensen die banen hebben met weinig autonomie, weinig taakvariatie, weinig taakbelangrijkheid en slechte sociale relaties zijn vaak geneigd sneller uit te treden (Beehr e.a., 2000).

4.1 Werkbaarheidsmonitor

Ook de overheid en de sociale partners geraken de laatste jaren meer en meer overtuigd van het belang van het thema arbeidswelzijn en het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid. Naast het verhogen van de werkzaamheid zetten zij ook *werkbaarheid* bovenaan op de beleidsagenda's. Men wil niet alleen meer mensen aan het werk, men wil ze ook betere jobs garanderen. In navolging van de Lissabondoelstellingen hebben ze zich met het Pact van Vilvoorde (2001) geëngageerd om tegen 2010 een substantiële verhoging van de werkbaarheidsgraad na te streven²⁰.

Omdat men de afgesproken doelstellingen ook wil kunnen meten en de evoluties op het vlak van arbeidskwaliteit wil opvolgen is er sinds 2003 een instrument voor handen, dat fungeert als meetsysteem voor de opvolging van de beleidsafspraken over de verbetering van de kwaliteit van de arbeid; de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud'hui, e.a. 2004).

De werkbaarheidsmonitor (WBM) gaat op zoek naar mogelijke risico's op de werkplek zoals werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning vanuit de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Daarnaast wordt informatie verzameld over de gevolgen van werkbaarheidsknelpunten voor de gezondheid van de betrokkenen, voor werkverzuim,

²⁰ In doelstelling 4 van het pact van Vilvoorde wordt dit als volgt verwoordt: "*dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, van de arbeidsorganisatie en van de loopbaan, is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. Een substantiële verhoging van de werkbaarheidsgraad tegen 2010 is hiermee één van de belangrijkste doelstellingen. Er moet gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is*"(p. 15).

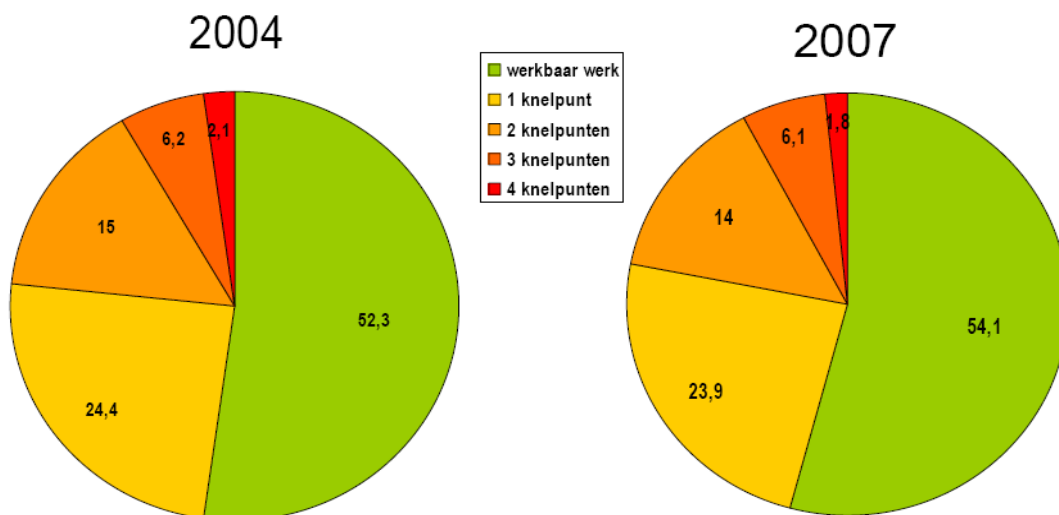
verloop en de haalbaarheid van de uitoefening van de job tot aan de pensioenleeftijd (Bourdeaud'hui, e.a. 2005).

De WBM taxeert de werkbaarheid van een job aan de hand van de scores op vier centrale indicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden (kansen op blijven en competentieontwikkeling) en de werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Een combinatie van deze vier indicatoren levert de werkbaarheidsgraad. Deze geeft weer welk aandeel van de Vlaamse loontrekkenden of zelfstandigen geen werkbaarheidsproblemen signaleert en dus kwaliteitsvol werk heeft (Bourdeaud'hui en Vanderhaeghe, 2007).

Er zijn al 2 metingen gebeurd; een nulmeting in 2004 en een tweede in het voorjaar van 2007. In vergelijking met 2004 is de werkbaarheidsgraad in 2007 gestegen van 52,3% naar 54,1%. Van alle loontrekkenden in Vlaanderen had 54,1% vorig jaar dus werkbaar werk. Omgekeerd betekent dit dat 45,9% wél met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt (Bourdeaud'hui en Vanderhaeghe, 2007)²¹

Fig. 6: Aandeel werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt zonder/met werkbaarheidsknelpunten (2004-2007)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor, STV Innovatie en Arbeid, 2007, p. 27

²¹ De maatstaf is wel erg streng. Met elke werkende die een probleem heeft op slechts één van de vier gehanteerde maatstaven, daalt de globale werkbaarheidsgraad.

Volgens de Vlaamse WBM tekenen werknemers die in gunstige omstandigheden kunnen werken beduidend minder problemen op van werkstress, vermoeidheid of ziekte (Bourdeaud’hui en Vanderhaeghe, 2007). Het is waarschijnlijk dat het risico om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten bij deze groep dan ook veel kleiner zal zijn. De sleutel tot een verhoging van de arbeidsparticipatie kan dus bij de arbeidskwaliteit liggen.

Tabel 4: Werkbaarheidsgraad naar leeftijd en statuut (Vlaams Gewest, 2004-2007)

(%)	Loontrekkenden		Zelfstandigen
	2004	2007	2007
< 30 jaar	55,1	55,9	51,5
30-39 jaar	52,7	55,6	43
40-49 jaar	50,9	52,4	45,7
50-54 jaar	47,1	52,2	53
> 55 jaar	58,5	54,6	53,4
Totaal	52,3	54,1	47,7

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, STV Innovatie en Arbeid, 2007.

Uit tabel 4 kan je vaststellen dat de werkbaarheidsgraad daalt met de leeftijd en het laagst scoort bij de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar. De werkbaarheidsgraad in deze leeftijdsgroep bedroeg in 2004 amper 47,1%, in 2007 nog steeds maar 52,2%. Opvallend is ook dat de werkbaarheidsgraad bij de 55-plussers dan weer opmerkelijk hoger ligt. Deze stijging suggereert een “*healthy worker effect*” (Bourdeaud’hui & Vanderhaeghe, 2004). De vroege vijftigers die met werkbaarheidsproblemen te kampen hebben, staan vermoedelijk op de eerste rij wanneer zich een mogelijkheid aandient om uit het arbeidsleven te stappen. Een hogere werkbaarheidsgraad bij 55-plussers kan dan weer verklaard worden doordat de meest gemotiveerde en gezonde werknemers in de meest kwaliteitsvolle jobs het langst aan de slag blijven (Sels, 2008).

Tussen 2004 en 2007 is er verder een significante verbetering in de werkbaarheidsgraad van de loontrekkenden vast te stellen²². Precies bij de leeftijdsgroep van 50- tot en met 54- jaar is de stijging het meest uitgesproken, met een sprong vooruit van 47,1% in 2004 naar 52,2% in 2007. Mogelijk nog belangrijker is de vaststelling dat de verschillen tussen de leeftijdsgroepen uitgevlakt zijn.

²² De werkbaarheidsgraad van zelfstandigen werd enkel gemeten in 2007.

Sels (2008) stelt dat zolang men in onderzoek een duidelijke relatie kan opmerken tussen werkbaarheid en loopbaanlengte het streven naar werkbaar werk met stip genoteerd moet staan op de beleidsagenda's. Toch mag ook niet te veel belang gehecht worden aan de factor 'werkbaarheid' en de mythe van de 'hardwerkende Vlaming' in verklaringsmodellen voor de lage werkzaamheid bij vijftigplussers. Comparatieve studies ondersteunen wel degelijk dat er een relatie is tussen de werkzaamheidsgraad en de mate waarin men zich gezond en goed voelt, maar België is wel de lidstaat bij uitstek die afwijkt van dat patroon. Ons land combineert immers een lage werkzaamheid met een van de hoogste niveaus van gepercipieerde gezondheid bij de leeftijdsgroep van 55- tot en met 64- jaar (European Commission, 2007).

4.2 Positieve benadering "welzijn op het werk"

Het onderzoek dat gevoerd is in het kader van deze scriptie en in deel twee uitvoerig besproken wordt gaat verder in op de beleving van arbeid bij oudere werknemers. Hiermee sluit ik aan bij een recente ontwikkeling in het onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid om niet alleen de negatieve gevolgen van het werk (stress, spanning, uitputting, depressie, burnout) te bestuderen, maar ook aandacht te schenken aan positieve gevolgen van werken.

De media berichten al te vaak in negatieve termen over arbeid. Problemen zoals hoge werkloosheid, massale bedrijfssluitingen en grote stakingsacties krijgen voortdurend aandacht. Ook de kwaliteit van de arbeid wordt sterk geïmpacteerd. Verslaggeving over stress op het werk en burnout vormen naast berichten over depressies, verhoogde werkdruk en pesten op het werk schering en inslag (De Witte, 2003).

Deze nadruk op de problematische zijde van arbeid is eerder eenzijdig. Er zijn ook altijd positieve aspecten over werken te vermelden. In de arbeidssociologie en -psychologie benadrukt men meer en meer dat een waarheidsgetrouwe analyse van de beleving van arbeid steeds twee-zijdig moet bekeken worden, negatief én positief (De Witte, 2003; Seligman, 2005).

De bron van deze ontwikkeling ligt bij de Amerikaanse psychologen Seligman en Csikszentmihalyi (2000), die gezien worden als de activatoren van de positieve psychologie. Volgens deze auteurs leggen psychologen te veel de nadruk op negatieve dingen, zoals

psychische stoornissen. Positieve psychologie richt zich juist op gezond gedrag en persoonlijke ontwikkeling. Volgens deze stroming zijn zowel positieve als negatieve eigenschappen even sterk aanwezig in mensen, en als mensen zich maar voldoende focussen op het ontwikkelen van positieve eigenschappen, zullen ze zich vanzelf beter gaan voelen.

Zoals eerder aangegeven zijn er verschillende factoren die bepalen waarom mensen al dan niet lang(er) blijven doorwerken. Omdat de focus van veel wetenschappelijke studies naar werkbeleving eenzijdig gericht zijn op de negatieve aspecten van arbeid (Bakker, 2007) is hier bewust gekozen om net een positief aspect van werk te belichten.

In wat volgt gaan we op zoek naar het concept “bevlogenheid” bij (oudere) werknemers. Dit is van belang omdat het kennis kan opleveren over het gezond functioneren van werknemers en aanknopingspunten biedt voor een proactief arbeid- en personeelsbeleid gericht op duurzaam optimaal functioneren van werknemers.

Hoofdstuk 5. Bevlogenheid

5.1 Definiëring van het begrip

Uit onderzoek naar “burnout” blijkt dat mensen ondanks een hoge werkdruk, lange werkdagen en het spenderen van buitengewoon veel inspanning, niet noodzakelijk opbranden en zelfs veel plezier in hun werk kunnen blijven hebben (o.a. Schaufeli en Bakker, 2001; De Witte, 2003). Dit fenomeen wordt vaak aangeduid als bevlogenheid of “work engagement”²³.

Bevlogenheid kan algemeen worden opgevat als het tegenovergestelde van burnout. Het staat voor een positieve en enthousiaste beleving van arbeid (Bakker e.a., 2006). Schaufeli en Bakker (2001) omschrijven bevlogenheid als: “*een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening*”. Deze stemming is niet gericht op een bepaald object, persoon of gedrag maar is gerelateerd aan het werk (Bal, e.a. 2006; Schaufeli & Van Rheeën, 2006).

5.2 Kenmerken van bevlogen werknemers

Bevlogen werknemers vertonen volgens deze onderzoekers tijdens het werk drie kenmerken: vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli en Bakker, 2003).

- Met *vitaliteit* geeft men aan dat een persoon beschikt over veel energie, zich fit voelt en lang en onvermoeibaar kan werken. Hij is bereid om energie in het werk te steken en vol te houden bij problemen.
- *Toewijding* op haar beurt heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk. Het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend en roept gevoelens van trots en enthousiasme op.
- *Absorptie*, ten slotte, geeft aan dat men op een plezierige wijze volledig kan opgaan in het werk en men zich er moeilijk van los kan maken. Absorptie komt dichtbij het begrip flow, het gevoel dat je helemaal opgaat in de activiteit die je doet, je alle gevoel

²³ Men spreekt ook van enthousiasme of passie op het werk of werkbetrokkenheid.

van tijd verliest en achteraf zegt dat je je heel gelukkig voelde (Csikszentmihalyi,1997).

Uit onderzoek naar de specifieke kenmerken van bevlogen werknemers van Schaufeli e.a.²⁴ blijkt allereerst dat bevlogen medewerkers optimistisch zijn en het gevoel hebben dat zij zelf richting kunnen geven aan hun leven. Wanneer zij bijvoorbeeld dreigen vast te lopen in het werk, nemen zij het heft in eigen handen om ervoor te zorgen dat zij weer verder kunnen.

Ten tweede zorgen bevlogen werknemers ervoor dat zij hun eigen positieve feedback genereren. Door hun houding en actieve instelling roepen zij bij anderen bewondering en waardering op. Zo ontstaat er een positieve spiraal die zij zelf ontwikkelen en die door hun gedrag in stand wordt gehouden.

Een derde kenmerk dat gevonden werd, is dat bevlogen werknemers ook vaak op andere gebieden bevlogen zijn. De gedrevenheid beperkt zich dus niet tot het werk alleen. In de vrije tijd blijken bevlogen mensen bijvoorbeeld ook met veel enthousiasme hun hobby's uit te oefenen en/of actief te zijn in verenigingen.

Een laatste belangrijk kenmerk is dat de waarden en normen van bevlogen werknemers ten opzichte van het werk in overeenstemming zijn met die van de organisatie. Net omdat deze congruent zijn met die van de organisatie, kan een persoon zijn of haar persoonlijke doelen verwezenlijken en wordt het werk als zinvol beschouwd (Schaufeli e.a., 2001).

Toch blijken ook bevlogen werknemers zich wel eens moe te voelen. Het is niet zo dat zij door hun bevlogenheid niet meer te stoppen zijn. Ook zij kunnen moe thuis komen van een dag hard werken. Deze vermoeidheid is echter zeer verschillend van de vermoeidheid die mensen met een burnout ervaren. Bevlogen werknemers omschrijven deze vermoeidheid als iets plezierigs, omdat zij dit associëren met het bereiken van doelen (Schaufeli & Salanova, 2006).

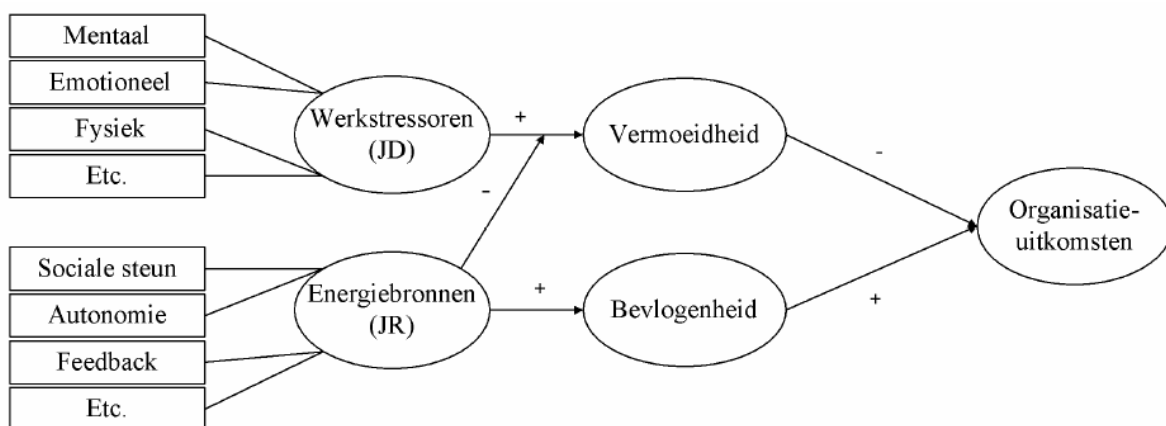
²⁴ We verwijzen hier naar de bibliografie van dit werk dat achteraan werd toegevoegd.

Hoofdstuk 6. Het “Job-Demands-Resources” Model

Om de relatie tussen bevlogenheid en de mogelijke gevolgen hiervan te beschrijven is het Job Demands - Resources (JD-R) model ontwikkeld door Bakker e.a. Het JD-R model - ook wel Werkstressoren en Energiebronnenmodel (WEB) genoemd - beschrijft de relatie tussen de oorzaken van bevlogenheid (en burnout) en de gevolgen hiervan (De Witte, 2003, Van Ruyseveldt, 2006).

Volgens het Job Demands – Resources Model hebben bevlogen mensen een goede *balans* gevonden tussen de taakeisen waaraan ze worden blootgesteld en de energiebronnen die daar tegenover staan (Van Ruyseveldt, 2006). Schematisch kan men dit model als volgt voorstellen:

Fig. 7: Het Job-Demands-Resources model



6.1 Job Demands

Job Demands, of taakeisen, zijn alle dingen die je moet doen op het werk, hetgeen grofweg is in te delen in kwantitatieve (cognitieve en fysieke eisen) en kwalitatieve taakeisen (psychologische of emotionele eisen). Ze tasten de aanwezige energie aan en geven op termijn aanleiding tot vermoeidheid of zelfs uitputting. Voorbeelden zijn een hoge werkdruk, een ongunstige fysieke werkomgeving en rolconflicten (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2006).

6.2 Job Resources

Job Resources, of energiebronnen, zijn die fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die de negatieve invloed van taakeisen kunnen 'bufferen', functioneel zijn in het bereiken van organisatiedoelen en de persoonlijke groei van werknemers stimuleren (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Op het niveau van de organisatie zijn energiebronnen bijvoorbeeld loopbaanmogelijkheden, de zekerheid van een baan en goed salaris. Op het niveau van de interpersoonlijke relaties kunnen energiebronnen gevonden worden op sociaal en psychologisch gebied: steun van collega's, leidinggevend en teamsfeer. Rolduidelijkheid, participatie in de besluitvorming en de mogelijkheid tot het nemen van pauzes zijn energiebronnen op het niveau van de organisatie van het werk. Tenslotte zijn er energiebronnen op het niveau van de taak. Voorbeelden hiervan zijn feedback over het persoonlijk functioneren, afwisseling in het benutten van vaardigheden, het hebben van regelruimte en het kunnen doen van belangrijke/betekenisvolle taken (Schaufeli en Bakker, 2004).

Uit diverse onderzoeken blijkt dus dat bevlogen werknemers zich vitaal en energiek voelen, toegewijd zijn aan hun werk en vaak alles om zich heen vergeten. Het hebben van werkplezier en het halen van voldoening vanuit het werk blijkt vooral het resultaat van de aanwezigheid van energiebronnen in de organisatie.

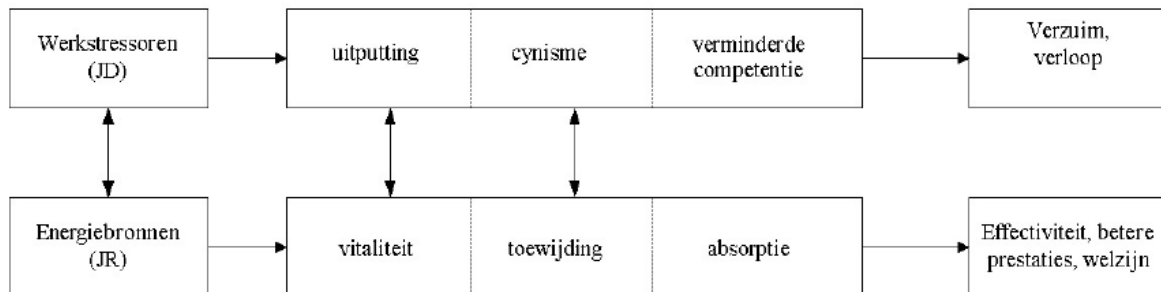
6.3 Energetisch en motivationeel proces

Het J-D-R-model is een veel gebruikt wetenschappelijk onderbouwd model dat stelt dat werkbeleving het gevolg is van twee verschillende processen. De taakeisen en energiebronnen kunnen zowel een energetisch als een motivationeel proces op gang brengen ten aanzien van de werkbeleving (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004).

In het *energetisch proces* leiden veeleisende aspecten van het werk tot een voortdurende aantasting van de energiereserves, en op de lange duur tot werkstress. Dit gezondheidsbeschadigende proces toont aan dat teveel taakeisen werknemers fysiek en psychologisch uitputten waardoor de energie vermindert. Uiteindelijk resulteert dit in

gezondheidsklachten zoals burnout, angst, vermoeidheid, RSI en een verhoogd ziekteverzuim (Bakker, e.a. 2004).

Fig. 8: Het stressproces en het energetisch proces



Het *motivationale proces* heeft een positief effect op de werknemer omdat de aanwezigheid van veel hulpmiddelen op de werkplek tot veel plezier en voldoening leidt. Het is dus van belang dat een organisatie voldoende energiebronnen aanreikt (zoals sociale steun, coaching, feedback, ontplooiingsmogelijkheden en autonomie) omdat deze er voor kunnen zorgen dat werknemers meer gemotiveerd en toegewijd aan het werk blijven (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).

6.4 Belang van energiebronnen in de organisatie

In eerder onderzoek is al aangetoond dat de aanwezigheid van voldoende energiebronnen positieve effecten heeft voor de organisatie, namelijk: minder (frequent) verzuim en minder vrijwillig verloop (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2001), meer betrokkenheid ('commitment') met de organisatie en met het werk, hogere arbeidsmotivatie en arbeidssatisfactie (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003), betere arbeidsprestaties omdat energiebronnen hulpmiddelen zijn om doelen te bereiken (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004), minder psychische vermoeidheid en meer plezier in het werk (Van Ruysseveldt, 2006),

...

Deelbesluit

Uit het eerste deel onthouden we vooral dat onze samenleving te kampen heeft met belangrijke demografische en sociaal-economische veranderingen. Problemen van ontgroening en vergrijzing stellen onze sociale zekerheid en de arbeidsmarkt voor verontrustende feiten. Ook de paradoxale situatie van een alsmaar stijgende levensverwachting in combinatie met een dalende werkelijke pensioenleeftijd baart ons zorgen. Dat de consequenties van deze evoluties niet onderschat mogen worden blijkt ook uit de gestegen aandacht voor de vergrijzingsproblematiek bij de beleidsmakers, zowel nationaal als Europees.

Het probleem van de betaalbaarheid van de pensioenen en de lage arbeidsmarktparticipatie bij ouderen blijkt duidelijk uit de recente Vlaamse en Europese werkzaamheidscijfers. Met een werkzaamheidsgraad van 31,4% bij de 55-tot 65-jarigen is ons land nog ver verwijderd van de Stockholm-doelstelling die stelt dat tegen 2010 voor de 55-plussers een arbeidsmarktparticipatie van 50% werkenden haalbaar moet zijn. Het is duidelijk dat gezien het korte tijdsbestek dit voor België onmogelijk is geworden.

Wil men de werkzaamheid bij ouderen op een hoger niveau tillen dan is het van belang meer inzicht te verwerven in de motieven en oorzaken van de keuze voor een vervroegde arbeidsmarktexit. De politieke keuzes en beleidsmaatregelen die men in ons land de laatste decennia heeft genomen en vooral de institutionalisering van aantrekkelijke vervroegde uitstapregelingen hebben er voor gezorgd dat velen vervroegd uittreden als een norm en verworven recht zijn gaan beschouwen. Er is dus ook een belangrijke mentaliteitwijziging nodig.

Meer mensen aan het werk krijgen (en houden) betekent dat men ook meer aandacht moet hebben voor de kwaliteit van de arbeid of de werkbaarheid van jobs. Volgens de Vlaamse werkbaarheidsmonitor hadden in 2007 slechts 54,4% van de loontrekkenden werkbaar werk. Bijna de helft onderging dus één of meerdere werkbaarheidsknelpunten. Ook uit deze cijfers blijkt de situatie bij de oudere werknemers penibel te zijn en verdienen ze ondanks een recente stijging extra beleidsaandacht.

In wat volgt gaan we verder in op het concept “*bevlogenheid*”. Deze positieve en enthousiaste beleving van arbeid zorgt er voor dat bevlogen werknemers meer vitaliteit, toewijding en absorptie tijdens het werken vertonen. Aan de hand van verzamelde gegevens over o.m. belangrijke werkkenmerken (hier: hulpbronnen), de visie op het einde van de loopbaan en de werkbeleving van de werknemers gaan we bepaalde inzichten uit het Job Demands-Resources model na. In eerder onderzoek is aangetoond dat voldoende hulpbronnen in de organisatie positieve effecten hebben voor zowel de organisatie als de werknemers. Het onderzoek dat voor deze masterscriptie is uitgevoerd ging hier verder op in en koppelde in een onderzoeksmodel de mate van bevlogenheid bij de werknemers aan de keuze tot het al dan niet vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 7 Probleemformulering en vraagstelling

In het eerste deel van dit werk is aangetoond dat er een adequate oplossing moet gevonden worden voor de vervroegde uitstroom op de arbeidsmarkt en dit in het belang van de hele samenleving. Er moeten zowel oplossingen gezocht worden voor het dreigende tekort aan arbeidskrachten (en het probleem van het niet ingevuld krijgen van openstaande vacatures), als voor de stijgende kosten van de pensioenen (en gezondheidszorg).

7.1 Probleemstelling

Om een verhoging van de activiteitsgraad en een verlenging van de loopbanen te kunnen realiseren is het enerzijds belangrijk meer inzicht te verwerven in de motieven en oorzaken van de keuze voor een vervroegde arbeidsmarktexit.

Meer 55-plussers aan de slag houden vereist anderzijds een adequaat eindeloopbaanbeleid dat leeftijdsbewust of levensfasebewust te werk gaat en zich richt op de vermindering van vervroegde uittrede (en uitstoot) van oudere werknemers.

Meer aandacht schenken aan de werkbaarheid van jobs en dus meer kwaliteitsvolle banen creëren zou volgens recente studies mensen niet alleen langer, maar vooral ook enthousiaster actief op de arbeidsmarkt kunnen houden. Centraal in dit onderzoek staat de vraag of de mate van “bevlogenheid” mensen effectief langer aan het werk (kan) houd(en)t.

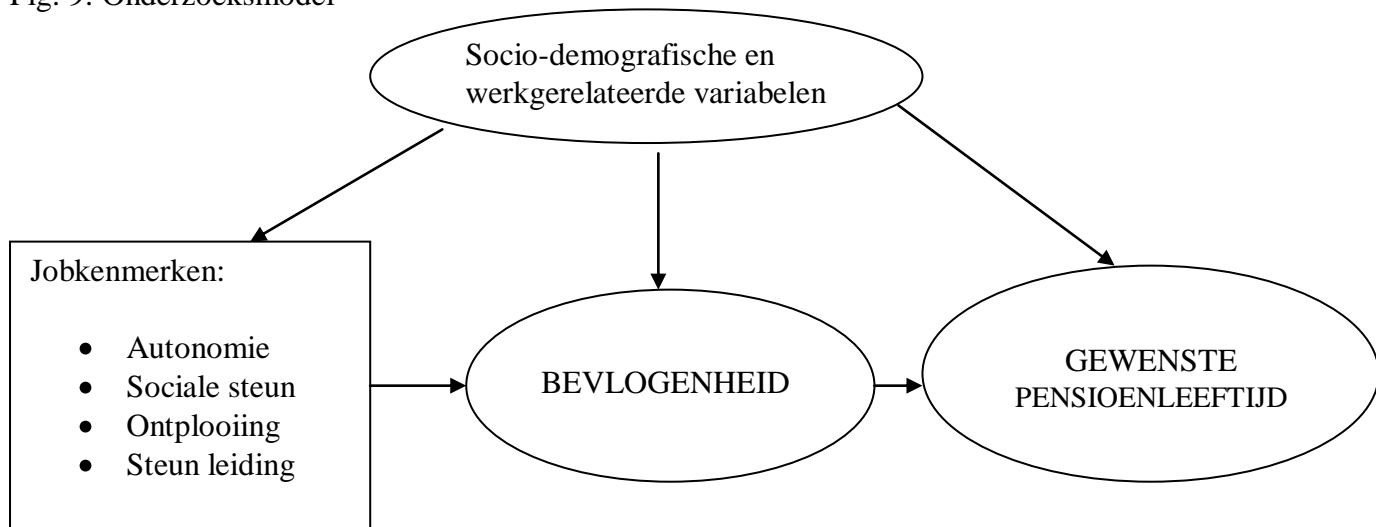
Het achterliggende doel van dit onderzoek is nagaan of een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid effectief aandacht moet besteden aan het verhogen van de bevlogenheid bij werknemers om mensen zo langer aan hun werk te kunnen binden.

7.2 Onderzoeksmodel

Vertrekkend van het Job-Demands-Resources-model gaan we in dit deel na of de mate van enthousiasme en betrokkenheid op het werk bepalend kan zijn voor de keuze tot het al dan niet vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt.

Schematisch komen we voor ons onderzoek tot onderstaand model:

Fig. 9: Onderzoeksmodel



7.3 Onderzoeksvragen

Om na te kunnen gaan of de mate van bevlogenheid bij oudere werknemers een invloed heeft op hun gewenste pensioenleeftijd zijn vooraf verschillende vragen en hypothesen gesteld. Het was hierbij belangrijk ook vragen te formuleren m.b.t. belangrijke achtergrondvariabelen en jobkenmerken (hier: job resources). Zowel hun mogelijke invloed op bevlogenheid als op de gewenste pensioenleeftijd werden in een aantal onderzoeksvragen gegoten.

De belangrijkste vragen die we ons bij aanvang stellen zijn:

- In welke mate komt bevlogenheid voor bij de respondenten?
- In welke mate wenst men vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten?
- Is er een verschil tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijd bij de respondenten waar te nemen?

- Welke achtergrondkenmerken hangen met bevlogenheid samen?
 - Neemt bevlogenheid af met de leeftijd?
 - Kennen hoger opgeleiden meer bevlogenheid op het werk dan lager opgeleiden?
 - Hebben een vast dienstverband en een voltijdse tewerkstelling een positief effect op bevlogenheid?
 - Welk effect heeft anciënniteit op bevlogenheid?
- Welke achtergrondkenmerken hebben invloed op de gewenste pensioenleeftijd?
- Welke jobkenmerken gaan samen met een hogere bevlogenheidscore?
- Welke jobkenmerken beïnvloeden de gewenste pensioenleeftijd?
- Beïnvloedt bevlogenheid het vervroegd uittreden?

7.4 Hypothesen

Uit literatuuronderzoek blijkt dat de hulpbronnen autonomie, sociale steun van collega's, ontplooiingsmogelijkheden en steun van de directe leiding een positief effect hebben op de mate van bevlogenheid in de organisatie. Hiermee komen we tot een eerste hypothese:

De aanwezigheid van de jobkenmerken autonomie, sociale steun van collega's, ontplooiingsmogelijkheden en steun van de directe leiding heeft een positieve invloed op de bevlogenheid van de werknemers.

Op basis van het JD-R- model veronderstellen we verder dat hoe meer plezier men in het werk heeft (dus hoe hoger de mate van positieve werkbeleving), hoe lager de kans is dat men vroegtijdig op pensioen gaat (hoe minder men vervroegd wenst uit te treden).

Hypothese 2 luidt:

De mate van bevlogenheid bij de werknemers heeft een negatief effect op het vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt en dus een positief effect op de gewenste uitstapleeftijd.

Hoofdstuk 8 Onderzoeksopzet

8.1 Deelnemers aan het onderzoek en procedure

Dit onderzoek naar de mogelijke relatie tussen bevlogenheid en vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt is uitgevoerd aan de Universiteit Antwerpen onder het administratieve en technische personeel (ATP). Deze groep werknemers is zeer ruim en heterogeen. Niet alleen omdat er erg uiteenlopende functies te onderscheiden zijn aan de universiteit maar ook omdat men zowel in de administratieve structuur - aan een departement of centrale dienst - kan worden tewerkgesteld als in de academische structuur - aan een faculteit. Het ATP van de UA werkt tevens geografisch verspreid over vier verschillende campussen in Antwerpen.

Omdat we willen nagaan hoe men oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt kan houden is de groep van respondenten beperkt tot de administratieve en technische werknemers die geboren werden voor 1963.

De werkbeleving van mensen en hun motieven voor vervroegd uittreden zijn eerder subjectieve fenomenen en gedragingen. Het houden van een surveyonderzoek door middel van een gestandaardiseerde vragenlijst is daarom de meest aangewezen onderzoeksmethode (Carton, 2001). Vermits alle ATP-ers over een werkmailadres beschikken was er geen probleem om de ganse populatie te bevragen en bleek een webenquête daarvoor het meest interessante instrument. Elke ATP'er (N=602) kreeg op hetzelfde moment in zijn UA-mailbox de vraag om mee te werken aan dit onderzoek (zie bijlage X). Niet alleen de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van het onderzoek werd toegelicht maar ook werd de onderzoeksgroep duidelijk gemaakt dat medewerking en een hoge respons mogelijk belangrijke gevolgen kunnen hebben voor het personeelsbeleid aan de UA. Anonimiteit en vertrouwelijkheid bij de verwerking werd verzekerd.

Via een eenvoudige link²⁵ onderaan het bericht werd men doorverwezen naar de webenquête die werd opgemaakt met de UA SurveyMaster²⁶.

²⁵ http://uamkg.be/survey.php?srv=Liesbeth&rs=ATP_2&pw=E47GzuQz

²⁶ Een web-based instrument aangeboden door het departement Marketing van de UA om online surveys op te maken en data te verzamelen voor wetenschappelijk onderzoek.

8.2 Respons

Van de 602 ATP-werknemers, die via mail werden gecontacteerd, hebben er in totaal 248 effectief aan de enquête deelgenomen. Dit komt op een bruto respons van 42,2%. Na controle op bruikbaarheid konden slechts 163 personen in het databestand worden opgenomen. De netto respons voor dit onderzoek bedraagt hiermee 27%.

Item non-respons zorgt er voor dat niet steeds alle opgenomen observaties in het databestand konden gebruikt worden. Lineaire regressieanalyse, die verder zal worden toegepast, veronderstelt namelijk dat het aantal observaties voor alle onafhankelijke variabelen gelijk blijft. In SPSS wordt dit opgevangen door de opdracht “exclude cases listwise”.

De responsgroep bestond uit 54 mannen (33%) en 104 vrouwen (64%), van 5 personen kennen we het geslacht niet. Opmerkelijk is dat deze cijfers sterk aanleunen bij de effectieve verdeling aan de UA bij de 45-plussers (37% mannen en 63 % vrouwen).

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 54,3 jaar met een standaarddeviatie van 4,6. Voor de populatie bedragen deze resp. 53,8 jaar en 4,9. Wat anciënniteit betreft ligt het gemiddelde 2 jaren hoger dan in de populatie. De spreiding is nagenoeg dezelfde.

Tabel 5: Respons naar leeftijd en anciënniteit

	Populatie			Respons		
	N	gemiddelde	SD	N	Gemiddelde	SD
Leeftijd	602	53,8	4,9	157	54,3	4,6
Anciënniteit	602	24,1	11,7	137	26,1	11,1

Een opdeling van de respondenten in leeftijdsgroepen van telkens vijf jaar laat een vergelijking met de populatie toe. Tabel 2 vergelijkt de verdeling over de verschillende leeftijdsgroepen. Daarbij stellen we een ondervertegenwoordiging vast van de jongste leeftijdsgroep (45-49 jaar) en een oververtegenwoordiging van de 50- tot 54-jarigen. Gezien de verantwoording in de oproep kan verondersteld worden dat juist deze leeftijdsgroep meer aan het pensioen denkt dan de iets jongeren en daardoor ook meer geneigd was om enige tijd vrij te maken om de webenquête in te vullen.

Tabel 6: Respons naar leeftijdsgroep (in %)

	Populatie	Steekproef
45-49 jaar	23,4	14,6
50-54 jaar	27,7	33,8
55-59 jaar	38,4	40,1
60+	10,5	11,5
N	602	157

Slechts 8,6% van de respondenten werkt tijdelijk aan de UA, alle overigen werken in vast dienstverband (vast benoemd of contract van onbepaalde duur). De meerderheid (66%) werkt voltijds. Opvallend bij zij die deeltijds aan de slag zijn is dat men voornamelijk voor 80% of 50% werkt. Vergelijkende cijfers met de populatie zijn niet beschikbaar.

Het opleidingsniveau zorgt voor de grootste afwijkingen. Vooral de lager of niet geschoolden zijn ondervertegenwoordigd. In de populatie heeft bijna een vijfde geen of maximaal lager secundair onderwijs gevolgd. Dit is voor amper tien procent van de respondenten het geval. Oververtegenwoordigd zijn dan weer de personeelsleden met een HOKT diploma of een professionele bachelor.

Tabel 3: Respons naar opleidingsniveau (in %)

	Populatie	Steekproef
geen of lager secundair	18,3	9,7
secundair onderwijs	35,7	41,4
professionele Ba/HOKT	24,9	33,1
HOLT	8,3	6,2
universitair	12,8	9,6
N	602	145

De ondervertegenwoordiging van de laag en niet geschoolden komt in veel survey-onderzoek voor. Voor dit onderzoek is er nog de bijkomende drempel van de webenquête. Vermits deze groep vooral terug te vinden is in de catering, de schoonmaak en het onderhoud van de gebouwen kan er van uitgegaan worden dat de kans dat ze de oproep en de herinneringen hebben opgemerkt veel lager ligt dan personeelsleden die dagdagelijks on line werken. Bovendien is uit onderzoek gebleken dat lager en niet geschoolden over minder ICT-vaardigheden beschikken (Moreas, 2007). We gaan er dan ook van uit dat het instrument van een webenquête voor hen minder toegankelijk is.

De bekomen steekproef met respondenten, die we wensen te hanteren om uitspraken te doen over het ATP-personeel van de Universiteit Antwerpen, kan bijgevolg niet als volledig representatief aanzien worden. Enerzijds is er de relatief lage netto respons maar anderzijds is er de ondervetegenwoordiging van de 45- tot 49-jarigen en vooral van de lager geschoolden. Dit houdt in dat de verkregen resultaten niet zomaar te veralgemenen zijn voor het ATP-personeel.

Hoofdstuk 9. Operationalisering

Onze hypothesen worden in dit onderzoeksluik getest met twee modellen. Het eerste gaat het effect van de jobkenmerken en achtergrondvariabelen (intermediairen) op bevlogenheid na. Het tweede model test het unieke effect van bevlogenheid op de gewenste uitstap- of pensioenleeftijd.

We maken daarbij gebruik van de hiërarchische regressieanalyse in SPSS (versie 15.0) met behulp van de “method enter”. Voor deze methode werd geopteerd omdat we telkens de effecten van groepen van variabelen wensen na te gaan.

Volgens Tabachnick en Fidell (2001) is er om een regressie door te voeren een minimaal aantal observaties vereist. Zij hanteren volgende formule: $N \geq 104 + m$ (N is het aantal respondenten dat minimaal nodig is en m is het aantal onafhankelijke variabelen in de analyse). In de analyse van bevlogenheid (model 1) zijn 12 onafhankelijke variabelen opgenomen. Dit veronderstelt een minimum van $104 + 12 = 116$ respondenten. In de analyse van gewenste pensioenleeftijd (model 2) zitten 13 onafhankelijke variabelen. Dit brengt het minimale aantal op $104 + 13 = 117$. In beide gevallen voldoet dus het aantal observaties in de steekproef, zelfs als we rekening houden met de item non-respons voor een aantal onafhankelijke variabelen. De toetsing van hypothese 1 gebeurde uiteindelijk op 131 observaties. Dit aantal viel terug tot 128 voor de toetsing van hypothese 2.

Een hiërarchische regressieanalyse veronderstelt verder dat zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabelen metrisch zijn. Onafhankelijke variabelen met een nominaal of ordinaal meetniveau werden daarom omgezet in dummy variabelen.

9.1 Operationalisering hypothese 1: effect op bevlogenheid

a) Afhankelijke variabele

- **Bevlogenheid**

Om de bevlogenheid van het ATP te kunnen meten werd gebruik gemaakt van de Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES) die is ontwikkeld door Schaufeli en Bakker (2003). Deze schaal bestaat uit 17 items die elk één van de drie bevlogenheidsdimensies indiceren. Vitaliteit,

toewijding en absorptie worden alle drie met verschillende variabelen bevraagd met een 7-puntschaal (0 = nooit, 6 = altijd, dagelijks).

De UBES bestaat uit drie schalen (Vitaliteit, Toewijding, Absorptie) en heeft in totaal 17 items. Vitaliteit wordt gemeten aan de hand van 6 items (1_4_8_12_15_17). Vijf items meten de mate van toewijding (2_5_7_10_13). Absorptie wordt gemeten met 6 items (3_6_9_11_14_16).

Tabel 7: Items schaal bevlogenheid (UBES-17)

1	Op mijn werk bruis ik van energie.
2	Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.
3	Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij.
4	Als ik werk voel ik me fit en sterk.
5	Ik ben enthousiast over mijn baan.
6	Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen.
7	Mijn werk inspireert mij.
8	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan
9	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.
10	Ik ben trots op het werk dat ik doe.
11	Ik ga helemaal op in mijn werk.
12	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.
13	Mijn werk is voor mij een uitdaging.
14	Mijn werk brengt mij in vervoering.
15	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.
16	Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken.
17	Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit.

Om na te gaan of de schalen in ons onderzoek voldoende samenhang vertonen berekenden we de Cronbach's alpha. Zowel voor de dimensies afzonderlijk als voor de ganse schaal geeft deze zeer hoge waarden.

Tabel 8: Samenhang bevlogenheid (N=163)

	Cronbach's alpha	Cronbach's Alpha Standardized Items	N items
Vitaliteit	0,903	0,904	6
Toewijding	0,934	0,934	6
Absorptie	0,886	0,887	5
Bevlogenheid	0,957	0,959	17

Hoewel de items van de verschillende schalen ordinaal zijn, worden de schalen zelf als metrische variabelen opgenomen in de hiërarchische regressieanalyse. We gebruiken daarvoor de gemiddelde waarden. Om de analyse overzichtelijk te houden en gezien de samenhang tussen de drie dimensies en de totale schaal wordt enkel de globale schaal van bevlogenheid in de analyse verder mee opgenomen.

b) Onafhankelijke variabelen

- **Jobkenmerken**

Er werden vier *job resources of hulpbronnen* in de vragenlijst opgenomen:

- Autonomie
- Sociale steun van collega's
- Ontplooiingsmogelijkheden
- Ondersteuning van directe leiding

Via een aantal stellingen met telkens 4 antwoordmogelijkheden (1 = nooit tot 4 = altijd) worden de jobkenmerken gemeten. Voor het meten van de jobkenmerken is voornamelijk gebruik gemaakt van de vragen uit de werkbaarheidsmonitor (Welzijn en stress op het werk, SERV, 2007). De beslissing welke vragen werden opgenomen en welke niet is medebepaald door te vergelijken met vragenlijsten uit ander onderzoek naar bevlogenheid en werkbetrokkenheid²⁷²⁸.

²⁷ Enquête i.o.v. Vacature.com naar werkbetrokkenheid. Hoe zit het met jouw werkpassie? Uitgevoerd door H. De Witte, L. Daems, Quest Europe en ISW (2004) via www.vacature.com/werkbetrokkenheid

²⁸ Vragenlijst Werk en Beleving (WeB-Monitor) van Bakker e.a. via www.c4ob.nl

Onder *autonomie of zelfstandigheid in het werk* wordt verstaan de vrijheid om zelf de werkindeling en de wijze waarop de taak wordt uitgevoerd te bepalen. Autonomie werd gemeten met 5 items.

- Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?
- Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?
- Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
- Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?
- Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?

Sociale steun wordt gedefinieerd als de mate waarin een werknemer kan rekenen op informatie, assistentie en waardering van zijn of haar collega's op het werk. Sociale steun peilt naar de samenwerking met de collega's en werd hier gemeten met drie items.

- Kunt u met uw collega's voldoende overleggen over uw werk?
- Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?
- Kunt u als dat nodig is uw collega's om hulp vragen?

Ontplooiingsmogelijkheden is bedoeld om na te gaan welke kansen men krijgt om zichzelf op het werk te ontplooien. Het bevat vier vragen.

- Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?
- Hebt u in uw werk de mogelijkheid om uw sterke punten te ontwikkelen?
- Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?
- Leert u nieuwe dingen op uw werk?

Ondersteuning directe leiding wordt opgevat als de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden. Het wordt gemeten door middel van zes vragen.

- Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?
- Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?

- Is de verstandhouding met uw directe leidinggevende goed?
- Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?
- Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk?
- Kunt u, indien dit nodig is, uw directe leiding om hulp vragen mbt uw werk?

Ook voor deze schalen werd de samenhang onderzocht op basis van Cronbach's alpha.

Tabel 9: Samenhang schalen jobkenmerken (N=163)

	Cronbach's alpha	Cronbach's Alpha Standardized Items	N items
Autonomie	0,891	0,892	5
Ontplooiing	0,872	0,872	4
Sociale steun	0,869	0,870	3
Steun leiding	0,948	0,950	6

De respectievelijke waarden voor de verschillende jobkenmerken geven aan dat het telkens om samenhangende schalen gaat die verder in de analyse kunnen opgenomen worden. We maken ook hier gebruik van de gemiddelde scores op de schalen. Om het intercept bij de analyse van de schalen beter te kunnen interpreteren hebben we telkens gecentreerd rond de gemiddelde waarde voor de schalen.

- **Socio-demografische kenmerken**

We peilden naar verschillende socio-demografische kenmerken. In de analyse worden enkel gender, leeftijd en opleidingsniveau mee opgenomen. Gender en opleidingsniveau worden omgezet in dummy variabelen.

- Gender: man=1, vrouw=0
- Opleidingsniveau: bachelor als referentie

Tot secundair (geen, lager, secundair)*	1	0
Bachelor of gelijkaardig	0	0
Master of gelijkaardig	0	1

*gezien het beperkt aantal respondenten worden deze samen genomen

We veronderstellen dat de bevoegenheid bij het ATP met de leeftijd afneemt en hoger opgeleiden meer bevoegenheid op het werk kennen dan lager opgeleiden. Gezien er meer mannen in de hogere graden van het ATP-personeel terug te vinden zijn, veronderstellen we dat ze meer leidende functies bekleden en een hogere bevoegenheid zullen vertonen.

Om het intercept bij de analyse beter te kunnen interpreteren hebben we leeftijd herschaald. De interpretatie van het intercept in een regressiemodel met leeftijd als onafhankelijke is in dit model de gemiddelde waarde van bevoegenheid als de leeftijd=0. Vermits men pas vanaf 45 jaar werd uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek hebben we de leeftijd herschaald door de minimumwaarde (45 jaar) af te trekken van de opgegeven leeftijd (46 jaar wordt 1, 47 jaar wordt 2, enzovoort).

- **Kenmerken van het dienstverband of werkgerelateerde variabelen**

In de vragenlijst werden diverse kenmerken van het dienstverband geformuleerd. In de analyse worden volgende variabelen mee opgenomen: contract (vast, tijdelijk), arbeidsduur (voltijds/deeltijds) en anciënniteit (aantal jaren tewerkgesteld). Het contract en de arbeidsduur werden omgezet naar dummy variabelen.

- *Contract*: dummy variabele vast-niet vast (vast=1)
- *Arbeidsduur*: dummy variabele: voltijds, deeltijds (meer dan 80% tot minder dan 40%) (voltijds=1)
- *Anciënniteit*: aantal jaren werkzaam aan de Universiteit Antwerpen

We veronderstellen dat een vast dienstverband en een voltijdse tewerkstelling een nauwere betrokkenheid bij het werk meebrengt en een positief effect heeft op bevoegenheid. Van het aantal dienstjaren veronderstellen we eerder een negatief effect. Wanneer het einde van de loopbaan in zicht komt, veronderstellen we dat de betrokkenheid en de bevoegenheid iets lager liggen.

9.2 Operationalisering hypothese 2: effect op de gewenste pensioenleeftijd

a) afhankelijke variabele: gewenste pensioenleeftijd

Om na te kunnen gaan of de mate van bevoegenheid bij het ATP van invloed is op de keuze tot vervroegde uittrede van de arbeidsmarkt peilden we naar de gewenste pensioenleeftijd van de werknemers. Dit is een metrische variabele en stelt bijgevolg geen probleem in een lineaire regressie.

b) onafhankelijke variabelen: idem model 1 met toevoeging van bevoegenheid

Hier zijn we vooral geïnteresseerd in het zuivere effect van bevoegenheid op de gewenste uitstapleeftijd. We controleren wel in verschillende modellen voor de verschillende groepen van variabelen.

Hoofdstuk 10 Onderzoeksresultaten

Vooraleer de verschillende hypothesen te toetsen geven we eerst een aantal algemene resultaten van de bevraging. Daarna worden de resultaten besproken van de multivariate analyse van de twee hierboven geschetste modellen. In deze analyses gaan we de effecten na van de socio-demografische variabelen, de kenmerken van het dienstverband en de jobkenmerken autonomie, sociale steun, ontplooiingsmogelijkheden en steun van directe leiding, dit zowel op bevlogenheid als op de gewenste pensioenleeftijd. Verder worden telkens een aantal belangrijke assumpties getoetst.

10.1 Enkele algemene resultaten

Bekijken we de resultaten voor de algemene tevredenheid op het werk dan blijkt dat bijna driekwart van de respondenten tevreden tot zeer tevreden is over de huidige job. Minder dan tien procent is ontevreden tot zeer ontevreden. Als we de gemiddelde tevredenheidsscores voor een aantal achtergrondvariabelen en voor enkele kenmerken van het dienstverband bekijken blijken er op basis van een t-toets verder weinig significante verschillen voor te komen. Enkel wie voltijds werkt zou iets meer tevreden zijn dan de deeltijds werkenden.

Tabel 10: Algemene tevredenheid met het werk (gemiddelde scores)

		Mean	N	Sign *
Geslacht	Man	3,87	54	
	Vrouw	3,80	104	
	Totaal	3,82	158	Ns
Leeftijd	45-49 jaar	3,74	23	
	50-54 jaar	3,83	53	
	55-59 jaar	3,78	63	
	60-65 jaar	4,11	18	
	Totaal	3,83	157	Ns
Opleiding	tot secundair	3,89	74	
	bachelor	3,81	48	
	Master	3,78	23	
	Totaal	3,85	145	Ns
Arbeidsregime	Vast	3,81	149	
	Tijdelijk	4,29	14	
	Totaal	3,85	163	Ns
Dienstverband	Voltijds	4,00	108	
	Deeltijds	3,56	54	
	Totaal	3,85	162	*

Sign: * p<0,05 **p<0,01 ***p<0,000 ns: niet significant

Gemeten op een 5-puntschaal van zeer ontevreden tot zeer tevreden

Wat overuren betreft beweert een derde van de respondenten vaak tot altijd overuren te presteren. Iets meer dan een vijfde doet dit zelden of nooit. Naar achtergrondkenmerken werden op basis van een Pearson Chi-square - toets geen significante verschillen vastgesteld. Gezien overuren een belasting kunnen zijn voor het werk en deze ook een impact kunnen hebben op de arbeidstevredenheid werd ook naar de redenen voor het presteren van overuren gevraagd. Daaruit blijkt dat overuren vooral worden gepresteerd om het werk af te krijgen. Slechts een kleine groep doet overuren omdat ze graag werken.

Tabel 11: Redenen om overuren te presteren

	N	%
Om mijn werk af te krijgen	82	50,3
Andere	32	19,6
Om die te kunnen compenseren in vrije dagen	27	16,6
Omdat ik graag werk	13	8,0
Niet van toepassing	9	5,5
Totaal	163	100,0

Centrale hypothese in ons onderzoek is het effect van bevlogenheid op de gewenste pensioenleeftijd. We vroegen echter ook naar de leeftijd waarop men verwacht met pensioen te gaan. Voor de totale groep liggen de gewenste en verwachte pensioenleeftijd dicht bij elkaar. Het verschil bedraagt amper een jaar. Dit is niet verwonderlijk gezien de specifieke regelgeving van de Universiteit Antwerpen voorziet dat men pas op 60 jaar met pensioen kan gaan. Over de ganse lijn ligt de gewenste leeftijd wel steeds lager dan de verwachte leeftijd. De respondenten gaan er dus van uit dat ze iets langer zullen moeten werken dan ze wensen.

De gewenste uitstapleeftijd neemt toe met de leeftijd en het opleidingsniveau. Personeelsleden met een vast contract en zij die deeltijds werken wensen iets vroeger uit te stappen. Wie voltijds werkt verwacht dat iets langer te moeten doen.

Zowel de gewenste als de verwachte uitstapleeftijd liggen in dit onderzoek hoger dan blijkt uit ander onderzoek. Dit heeft vooral te maken met de keuze van de onderzochte populatie en de aard van het onderzoek. Er werd daarbij geopteerd om oudere werknemers te bevragen, die verondersteld worden meer met hun pensioen bezig te zijn.

Tabel 12: Gewenste en verwachte pensioenleeftijd (in %)

		Gewenste uittredeleeftijd	sign	Verwachte uittredeleeftijd	sign	Vershil
Gender	Man	61,7		62,2		-0,5
	Vrouw	61,0		62,6		-1,6
	Totaal	61	Ns	62	ns	-1
Leeftijdsklassen	45-49 jaar	60,6		63,1		-2,5
	50-54 jaar	60,6		62,5		-1,9
	55-59 jaar	61,5		61,9		-0,4
	60-65 jaar	63,1		63,4		-0,4
	Totaal	61,2	*	62,5	ns	-1,2
Opleiding	Tot secundair	60,6		61,8		-1,2
	Bachelor	61,6		62,8		-1,2
	Master	62,5		63,9		-1,4
	Totaal	61,2	*	62,5	**	-1,3
Contract	Vast	61,1		62,4		-1,2
	Tijdelijk	62,9		63,7		-0,8
	Totaal	61,3	*	62,5	ns	-1,2
Arbeidsregime	Voltijds	61,7		62,8		-1,2
	Deeltijds	60,5		61,7		-1,2
	Totaal	61,3	*	62,5	*	-1,2

Sign: * p<0,05 **p<0,01 ***p<0,000 ns: niet significant

Naast de gewenste en verwachte uitstapleeftijd werd ook gevraagd naar de intentie om vervroegd met pensioen te gaan (tabel 13). Circa de helft van de respondenten drukt deze wens uit. Een kleine dertig procent weet het nog niet. Deeltijdse personeelsleden opteren eerder voor vervroegd pensioen. Bij de vrouwen twijfelt meer dan een derde. Hoger opgeleiden zouden alvast minder vervroegd pensioen aanvragen.

Wat betreft de motieven om te kiezen voor een vervroegde arbeidsmarktexit blijkt dat meer vrijheid om te doen wat men graag doet, door meer dan de helft van de respondenten als belangrijkste reden wordt opgegeven om vervroegd op pensioen te gaan. Alle andere redenen zoals gezondheid, werkdruk, zorgen voor (klein)kinderen worden slechts door een kleine groep gedeeld. Een derde stelt niet op vervroegd pensioen te gaan omdat men het inkomen nodig heeft. Naast dit economische motief wordt door een op zeven gewezen op de nood aan sociale contacten die men via het werk heeft. Slechts tien procent vindt het werk te boeiend om vervroegd te stoppen.

Tabel 13: Intentie om vervroegd met pensioen te gaan

		Ja	Nee	Weet het niet		Sign
Gender	Man	59,3	27,8	13,0	100,0	
	Vrouw	49,0	15,4	35,6	100,0	
	Totaal	52,5	19,6	27,9	100,0	*
Leeftijdsklassen	45-49 jaar	56,5	13,0	30,4	100,0	
	50-54 jaar	49,1	18,9	32,1	100,0	
	55-59 jaar	58,7	14,3	27,0	100,0	
	60-65 jaar	38,9	50,0	11,1	100,0	
	Totaal	52,9	19,8	27,4	100,0	*
Opleiding	Tot secundair	64,9	13,5	21,6	100,0	
	bachelor	43,8	22,9	33,3	100,0	
	Master	34,8	39,1	26,1	100,0	
	Totaal	53,1	20,7	26,2	100,0	*
Contract	Vast	52,4	19,5	28,2	100,0	
	Tijdelijk	42,9	28,6	28,6	100,0	
	Totaal	51,5	20,3	28,2	100,0	Ns
Arbeidsregime	Voltijds	46,3	26,9	26,9	100,0	
	Deeltijds	63,0	7,4	29,6	100,0	
	Totaal	51,9	20,4	27,8	100,0	*

Sign * p<0,05 **p<0,01 ***p<0,000 ns: niet significant

Tot slot blijkt uit de resultaten dat zestig procent van de respondenten vindt dat het personeelsbeleid van UA meer aandacht moet schenken aan het einde van de loopbaan. Bijna de helft heeft interesse voor een vormingscursus ter voorbereiding van het pensioen maar voor een kwart van de respondenten hoeft dit niet. De onderzochte achtergrondkenmerken laten geen significante verschillen zien.

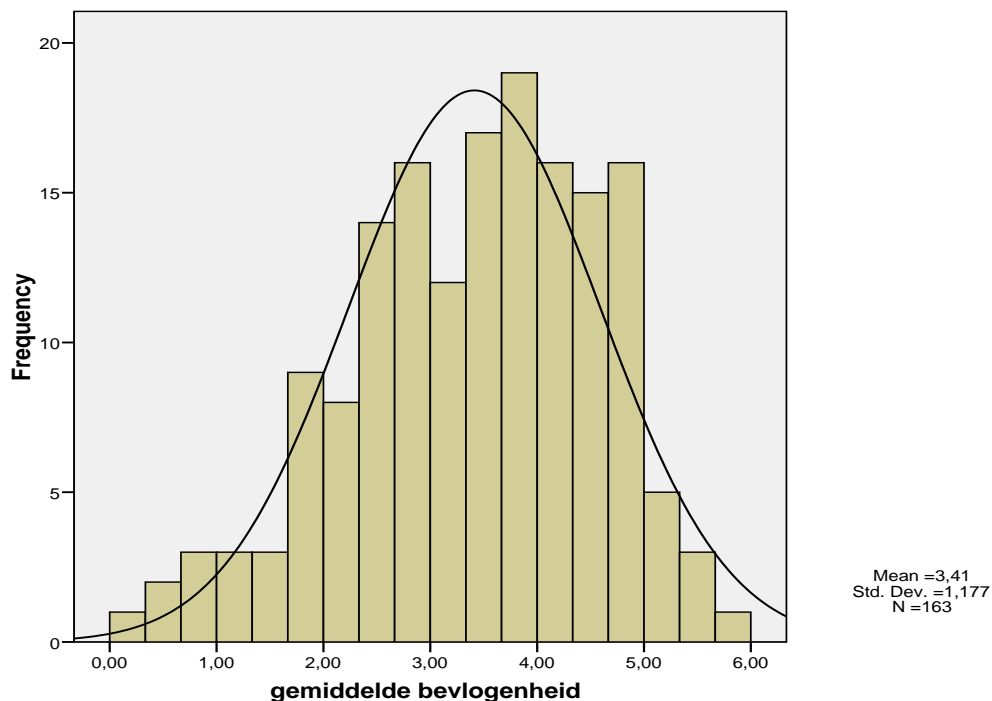
10.2 Toets hypothese 1: effect op bevlogenheid

In model 1 wordt het effect nagegaan van de socio-demografische variabelen, de werkgerelateerde kenmerken en de job resources (onafhankelijke variabelen) op bevlogenheid (afhankelijke variabele). In een hiërarchische regressieanalyse worden ze na elkaar ingebracht om telkens te achterhalen of de inbreng van deze onafhankelijke variabelen een extra verklarende kracht meebrengt voor de afhankelijke variabele.

Vooraleer het model te toetsen geven we eerst een overzicht met enkele kenmerken van zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabelen.

Het histogram van bevlogenheid geeft ons een beeld van de verdeling van de afhankelijke variabele. We kunnen daaruit opmaken dat bevlogenheid niet volledig normaal verdeeld is en er een zekere positieve scheefheid valt waar te nemen, die ook blijkt uit de beschrijvende statistieken.

Grafiek 1: Histogram van bevlogenheid (schaal 0=helemaal niet, 6= helemaal wel)



De gemiddelde score op bevlogenheid²⁹ bedraagt 3,41 met een standaarddeviatie (SD) van 1,777. Nederlands onderzoek bij een steekproef van de totale beroepsbevolking gaf een gemiddelde score van 3,82 en een SD van 1,1 (Schaufeli en Bakker, 2003). Ook de resultaten van een recent onderzoek bij werknemers uit het bankwezen in Vlaanderen geeft hogere scores (Benoot, 2008).

Hieronder geven we enkele bivariate resultaten tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen die we in de analyse wensen in te brengen. Eerst vergelijken we de gemiddelde scores voor een aantal socio-demografische en werkgerelateerde variabelen.

Tabel 14: Gemiddelde scores op bevlogenheid (Min=0, Max=6)

		N	Gemiddelde	SD	sign
Gender	Vrouw	104	3,36	1,10	
	Man	54	3,46	1,31	
	Totaal	158	3,39	1,17	ns
Leeftijd	45-49 jaar	23	3,32	1,19	
	50-54 jaar	53	3,48	1,01	
	55-59 jaar	63	3,29	1,32	
	60-65 jaar	18	3,58	1,13	
	Totaal	157	3,39	1,18	ns
Contract	Tijdelijk	14	3,83	0,98	
	Vast	149	3,37	1,19	
	Totaal	163	3,41	1,18	ns
Arbeidsduur	Deeltijds	54	3,19	1,24	
	Voltijds	108	3,54	1,13	
	Totaal	162	3,42	1,17	*
Opleiding	Tot secundair	74	3,41	1,16	
	Bachelor	48	3,33	1,25	
	Master	23	3,68	0,96	
	Totaal	145	3,43	1,16	ns

Sign * p<0,05 **p<0,01 ***p<0,000 ns: niet significant

Zoals ook uit ander onderzoek blijkt liggen de scores van de mannen iets hoger. Weliswaar liggen de scores meer gespreid dan bij de vrouwen. De oudste leeftijdsgroep heeft blijkbaar de hoogste score op bevlogenheid. We hadden het anders verwacht. Hetzelfde trouwens voor het verband tussen bevlogenheid en aard van het contract. Zij die tijdelijk aan de UA werken scoren hoger dan zij die vast in dienst zijn. We moeten hier wel wijzen op het feit dat het aantal tijdelijken in de steekproef beperkt is (N=14). Naar verwachting liggen de scores voor

²⁹ Minimum=0, max=6.

bevlogenheid bij personeel met een voltijds contract en ook bij diegenen met een hogere opleiding hoger. We moeten echter opletten met deze conclusies. De significantietoets geeft aan dat enkel het verschil tussen deeltijds en voltijds werkenden standhoudt. Alle andere vastgestelde verschillen zijn niet significant.

De correlatiematrix tussen de metrische onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele laat zien dat de scores op bevlogenheid en deze op de job resources positief met elkaar correleren. Hoge correlaties zijn er tussen ontplooiing en autonomie (0,64), sociale steun en steun directe leiding (0,61) en tussen bevlogenheid en ontplooiing (0,65). Leeftijd en anciënniteit vertonen geen significante correlaties met de andere variabelen. Wel zijn ze zelf onderling gecorreleerd (0,51).

Tabel 15: Pearson correlatiematrix

	1	2	3	4	5	6	7
1. leeftijd	1						
2. anciënniteit	0,51**	1					
3. autonomie	-0,04	0,12	1				
4. ontplooiing	0,02	0,07	0,64**	1			
5. sociale steun	0,10	0,06	0,28**	0,43**	1		
6. steun directe leiding	0,03	0,00	0,32**	0,53**	0,61**	1	
7. bevlogenheid	0,00	-0,09	0,30**	0,65**	0,43**	0,45**	1

** $p < 0,01$

Onze eerste hypothese hebben we getoetst aan de hand van een hiërarchische regressie. Daarbij wordt het netto effect van de onafhankelijke variabelen op bevlogenheid (de afhankelijke variabele) nagegaan. Stapsgewijs werden de socio-demografische variabelen, de werkgerelateerde variabelen en de schalen met de hulpbronnen ingebracht. Gezien de item non-respons zijn slechts 131 van de 163 observaties in het bestand opgenomen.

De SPSS output geeft in eerste instantie een samenvattend beeld van het model. Belangrijk daarbij is de R^2 . Deze geeft aan welk deel van de variantie verklaard wordt door de inbreng van de verschillende groepen van variabelen. Beter nog is de adjusted R^2 gezien deze corrigeert voor het aantal variabelen dat wordt ingebracht.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de R^2 voor het ganse model 0,55 is, wat betekent dat 55% van de totale variantie van bevlogenheid verklaard wordt door het regressiemodel. De adjusted R^2 is iets lager (0,50) maar geeft toch aan dat de helft van de variantie door het model verklaard wordt. Op zich een hoge verklaringskracht.

Tabel 16: Regressie model bevlogenheid

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R^2	Std. Error Estimate	R^2 Change	F Change	df1	df2	sig. F change
1	0,17	0,03	0,00	1,18	0,03	0,95	4	126	0,437
2	0,30	0,09	0,04	1,15	0,06	2,75	3	123	0,046
3	0,74	0,55	0,50	0,83	0,46	29,95	4	119	0,000

1 demografische variabelen,

2 + werkgerelateerde variabelen

3 + jobkenmerken

In een hiërarchische regressie wordt per groep van indicatoren aangegeven hoe de R^2 evolueert. Zo zien we dat de socio-demografische variabelen bijna geen verklaringskracht hebben (3%) en dat de toevoeging van de werkgerelateerde variabelen ook weinig verklaringskracht toevoegt (+6%). Het zijn de schaaltes met de jobkenmerken die de R^2 fors doet toenemen. De netto bijdrage van de verschillende groepen kan ook in het rechterluik van tabel 7 worden afgelezen (Change Statistics). De F-toets geeft daarbij aan of de toevoeging van de extra variabelen wel voor een significante bijdrage zorgen. Dit blijkt het geval te zijn voor zowel de werkgerelateerde variabelen als de jobkenmerken.

De R^2 kunnen we ook opmaken uit de ANOVA-tabel (Tabel 8) door het aandeel te berekenen van de variantie die verklaard wordt door het regressiemodel (RSS) ten opzichte van de totale variantie (SSE). De F-toets gaat na of het model een significante bijdrage levert voor de verklaring van de afhankelijke variabele. Zoals tabel 8 aangeeft is dit enkel het geval voor het derde model waarin alle variabelen zijn opgenomen. In het tweede model is dit niet het geval gezien de onafhankelijke variabelen van model 1, die hier ook mee opgenomen zijn, niets bijbrengen.

Tabel 17: ANOVA voor bevrogenheid

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,28	4	1,32	0,950	0,437
	Residual	174,99	126	1,39		
	Total	180,27	130			
2	Regression	16,26	7	2,32	1,742	0,105
	Residual	164,01	123	1,33		
	Total	180,27	130			
3	Regression	98,55	11	8,96	13,045	0,000
	Residual	81,72	119	0,69		
	Total	180,27	130			

1 demografische variabelen, 2 + werkgerelateerde variabelen, 3 + jobkenmerken

De partiële regressiecoëfficiënten (B) en de gestandaardiseerde bèta's geven de unieke bijdrage van de verschillende ingebrachte onafhankelijke variabelen. Om de parameters in te kunnen schatten zijn de B-parameters het meest interessant. Om de invloed van de parameters met elkaar te vergelijken worden de bètaparameters gebruikt.

In tabel 9 staan de resultaten voor de verschillende deelmodellen. Van de socio-demografische variabelen heeft in het eerste model opleiding het grootste effect.

Personeelsleden met een universitair diploma zorgen voor een hogere bevrogenheid. Het effect vermindert met het toevoegen van de andere variabelen. Er dient op gewezen dat geen enkele van de parameters significant is.

Toevoeging van de werkgerelateerde variabelen brengt mee dat er een duidelijker positief effect is voor leeftijd ($\beta = 0.20$) maar een negatief effect voor anciënniteit. Hoe langer men aan de UA werkt, hoe minder bevrogen men is. Uit tabel 6 blijkt nochtans een positieve correlatie. Daaruit zou blijken dat mensen met meer anciënniteit over het algemeen ook meer bevrogen zijn. De regressie geeft de netto-effecten en daaruit blijkt dat onder controle voor de andere onafhankelijke variabelen het effect van anciënniteit negatief is. Het effect van leeftijd verdwijnt voor een groot deel in het derde deelmodel terwijl dat van anciënniteit grotendeels behouden blijft. Hier is de significantie van de parameters wel betwistbaar.

Tabel 18: Verklaarde variantie van bevlogenheid

Model			B	Bèta	Sign
1	Intercept		2,99		0,000
	Gender (man=1)		0,06	0,02	0,790
	Leeftijd (45jaar=0)		0,02	0,09	0,312
	Opleiding	master=1	0,48	0,14	0,141
	(bachelor=ref)	tot sec=1	0,22	0,09	0,335
2	Intercept		3,26		0,000
	Gender (man=1)		-0,02	-0,01	0,917
	Leeftijd (45jaar=0)		0,05	0,20	0,052
	Opleiding	master=1	0,40	0,12	0,210
	(bachelor=ref)	tot sec=1	0,26	0,11	0,258
	Contract (vast=1)		-0,24	-0,06	0,537
	Arbeidstijd (voltijds=1)		0,42	0,17	0,061
	Anciënniteit		-0,02	-0,21	0,075
3	Intercept		3,64		0,000
	Gender (man=1)		-0,06	-0,03	0,706
	Leeftijd (45jaar=0)		0,03	0,10	0,166
	Opleiding	master=1	0,14	0,04	0,562
	(bachelor=ref)	tot sec=1	0,26	0,11	0,122
	Contract (vast=1)		-0,02	-0,01	0,937
	Arbeidstijd (voltijds=1)		-0,14	-0,06	0,401
	Anciënniteit		-0,02	-0,18	0,033
	Autonomie		-0,34	-0,19	0,022
	Ontplooiing		1,11	0,76	0,000
	Sociale steun		0,24	0,17	0,048
	Steun leiding		-0,06	-0,04	0,640

Van de schalen met de hulpbronnen heeft ontplooiing het grootste effect ($\beta = 0,76$). Personeelsleden die hoog scoren op uitspraken over ontplooiingskansen die het werk hen geeft, zijn duidelijk meer bevlogen. Sociale steun van de collega's draagt ook positief bij. Merkwaardig is het negatieve effect van autonomie ($\beta = -0,19$). We hadden verwacht dat wie zelfstandig zijn werk kan organiseren en plannen, meer bevlogenheid zou vertonen. Dit is trouwens gebleken in ander onderzoek. Het negatieve effect kan gekoppeld zijn aan de specifieke situatie en de ingesteldheid van het administratieve en technische personeel aan de UA. Het zou er op kunnen wijzen dat deze personeelsleden eerder opteren voor duidelijk

afgebakende opdrachten binnen een vast kader. Dit verschaft hen nl. enige zekerheid en comfort. Tenslotte wijzen we er nog op dat steun van de directe leiding weinig voorspellende waarde heeft voor bevlogenheid.

Op basis van R^2 hebben we vastgesteld dat vooral de toevoeging van de hulpbronnen een effect heeft op de score van bevlogenheid. Van deze hulpbronnen is het effect van ontplooiing het grootste. Wat we tot nu toe niet gedaan hebben is nagaan of de basisveronderstellingen die aan een regressiemodel ten grondslag liggen, niet geschonden worden. Daarbij dienen we zowel het regressiemodel zelf te bekijken als de data die mogelijk ook voor problemen zorgen en tot foute interpretaties kunnen leiden³⁰.

10.2.3 Testen assumpties hypothese 1

a) Lineariteit

Een eerste modelassumptie is de vereiste dat het verband tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen lineair is. Wanneer de relatie tussen een bepaalde onafhankelijke en de afhankelijke variabele niet lineair is, zal de regressielijn die berekend wordt niet optimaal zijn en tot slechte voorspellingen leiden.

Alle scatterplots met LOWESS-lijn zijn opgenomen als bijlage 3. De LOWESS-lijn is een lijn die de relatie tussen de variabelen weergeeft. Als het verband lineair is valt ze samen met de regressielijn. Van de verschillende schalen met jobkenmerken benadert deze van ontplooiing het best een rechte. De schaal rond autonomie wordt sterk beïnvloed door een aantal extreme waarden. Hetzelfde kan gezegd worden over deze rond sociale steun en steun van de leiding. De lineariteit roept het meeste vragen op bij anciënniteit.

Naast de visuele inspectie van de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen hebben we ook gekeken naar de standardized residuals en de voorspelde waarden. De residuen van een regressieanalyse worden verondersteld toevallig verdeeld te zijn rond het nulpunt. De plot wijst niet op een systematische spreiding van de residuen maar echt geconcentreerd rond het

³⁰ Voor het testen van de assumpties werd uitvoerig gebruik gemaakt van het handboek *Regressieanalyse* (Mortelmans, D. en Dehertogh, B. 2007).

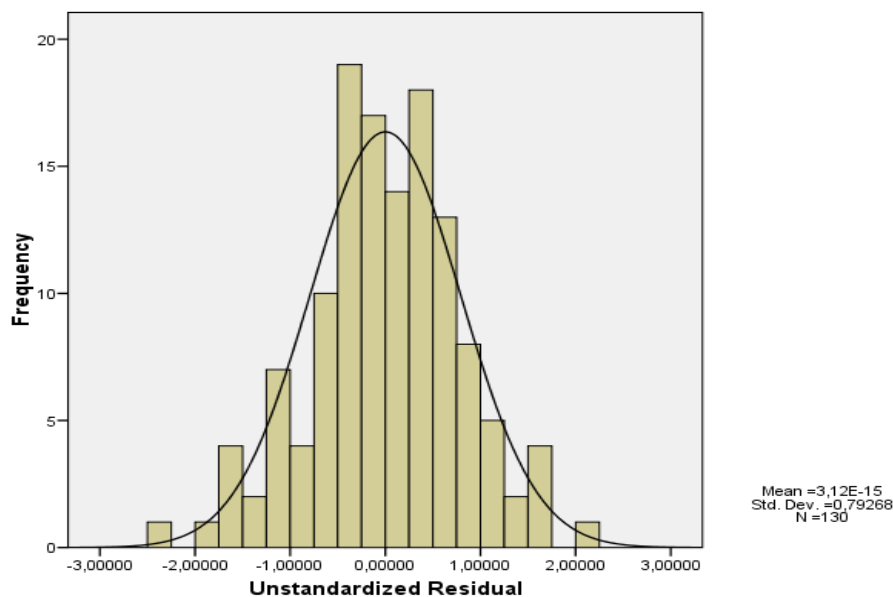
nulpunt liggen de residuen niet. Deze visuele controle noopt er ons toe te stellen dat men voorzichtig moet zijn bij het interpreteren van de resultaten van de regressievergelijking.

Een mogelijke oplossing om lineariteit op te vangen bestaat er in de onafhankelijke variabelen die weinig of geen lineair verband vertonen met de afhankelijke variabele te kwadrateren. Gezien anciënniteit het meeste vragen oproept hebben we een bijkomende analyse doorgevoerd waarbij anciënniteit^2 was opgenomen. De verklaarde variantie en de significantie namen hierdoor amper toe.

b) Normaliteit

De normaliteitsvereiste heeft betrekking op de residuen van het regressiemodel. Dit betreft het niet verklaarde gedeelte in het regressiemodel. De normaliteitsvereiste stelt dat op elk punt van X de waarden van de errortermen normaal verdeeld moeten zijn. Het histogram met de residuen geeft aan dat deze ruw gesproken naar een normale verdeling neigen. De P-P plot geeft een vergelijking van de geobserveerde cumulatieve proporties van de residuen tegenover de gecumuleerde proportie van een normaal verdeelde variabele. Wanneer de residuen normaal verdeeld zijn, dan lopen deze punten op een rechte lijn. Niettegenstaande een aantal afwijkingen blijkt dit grotendeels op te gaan. Zowel de Kolmogorov-Smirnov als de Shapiro-Wilk - toets werden uitgevoerd. Zij gaan na of de normaliteit moet verworpen worden. Met p-waarden van resp. 0,200 en 0,998 is dit niet het geval.

Grafiek 2: Histogram van de residuen



c) Homoskedasticiteit

De vereiste van onafhankelijkheid hebben we niet getoetst omdat deze vooral van belang is voor longitudinaal onderzoek. Wel hebben we gekeken naar homoskedasticiteit. Deze vereiste betreft de variantie van de residuen. Deze zou op elk punt van X-variabelen constant moeten zijn. Als dit niet het geval is beïnvloedt dat de standaardfouten van de parameters. Deze worden gebruikt bij het berekenen van de significantietoetsen. De parameters zelf worden niet beïnvloed. De scatterplots van de gestandaardiseerde residuen ten opzichte van de gestandaardiseerde waarden van de voorspelde Y-variabelen maken duidelijk dat aan deze vereiste niet is voldaan. Er is dus sprake van heteroskedasticiteit waardoor voorzichtigheid geboden is bij de interpretatie van de significantietoetsen. De plots zijn als bijlage opgenomen. Een mogelijke oplossing bestaat er in gebruik te maken van de Weighted Least Squares. Binnen het kader en de tijdsspanne van deze opdracht is dit niet gebeurd.

d) Multicollineariteit

Naast modelassumpties waaraan niet voldaan wordt, kunnen ook de data voor problemen zorgen. In eerste instantie hebben we gecontroleerd voor multicollineariteit.

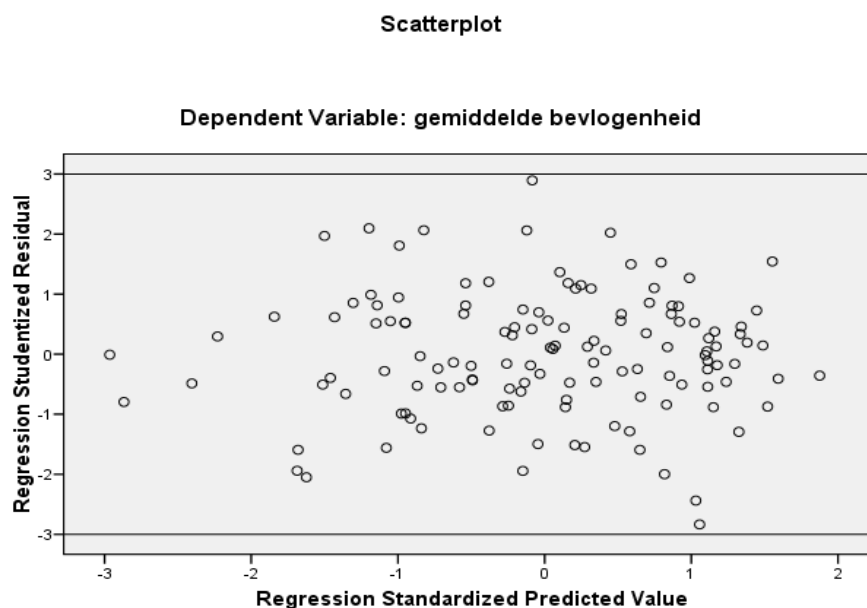
Multicollineariteit ontstaat wanneer onafhankelijke variabelen onderling als een lineaire combinatie van elkaar kunnen geschreven worden. In de realiteit komt dit nauwelijks voor. Wel kunnen variabelen onderling zo sterk correleren dat er neiging voor multicollineariteit bestaat. Hoge multicollineariteit maakt een regressie instabiel. Het kan te maken hebben met theoretische samenhang tussen variabelen, variabelen die samen één concept vormen als afzonderlijke variabelen worden opgenomen. Een andere mogelijkheid is dat er een samenhang ontstaat door het toevoegen van interactie-termen en niet-lineaire termen.

We zijn dit voor ons onderzoek nagegaan met twee toetsen: Tolerance ($TOL = 1 - R^2_{\text{onafhankelijke variabele}}$) en Variance Inflation Factor (VIF of $1/TOL$). De R^2 geeft daarbij de hoeveelheid variantie aan in elke onafhankelijke variabele die door de andere variabelen kan verklaard worden. De Tolerance maat kan variëren van 0 tot 1. Een lage TOL - maat wijst op een sterke aanwezigheid van multicollineariteit. VIF kan van 1 tot oneindig gaan. Een VIF van meer dan 10 wijst op een hoge collineariteit. In beide gevallen werd voor geen enkele onafhankelijke variabele een te hoge multicollineariteit vastgesteld.

e) Outliers, hefboompunten en invloedrijke punten

Tenslotte zijn we op zoek gegaan naar outliers, hefboompunten en invloedrijke punten. Outliers zijn observaties die een sterke afwijkende waarde hebben op de afhankelijke variabele en zijn te herkennen aan een grote residuele waarde. Daarvoor hebben we gekeken naar de grootte van de residuen en meer specifiek naar de gestandaardiseerde SRED. We hebben geen waarden gevonden die kleiner zijn dan -3 of groter dan +3.

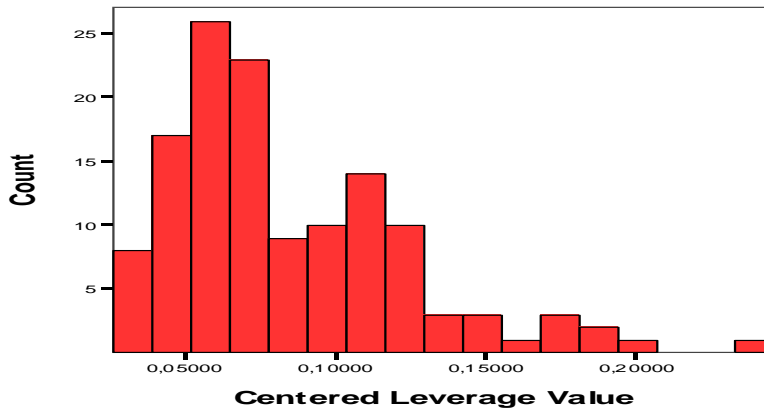
Grafiek 3: Controle voor outliers



Hefboompunten hebben een meer dan gewone invloed op de berekening van de regressieparameters. Het voorkomen van hefboompunten hebben we onderzocht op basis van de Leverage-waarde. Deze meet in welke mate de waarde van een observatie afwijkt van de anderen, in termen van onafhankelijke variabelen. Observaties die een afwijking vertonen van meer dan $2(k+1)/n$ (waarbij k het aantal parameters in het model is en n de grootte van de steekproef). In dit onderzoek bedraagt deze waarde 0,15. Uit grafiek 4 blijkt dat deze waarde tienmaal wordt overstegen. Via de Cook's distance werden invloedrijke cases opgezocht. Dit zijn observaties die zowel een impact hebben op de afhankelijke variabele als op de regressieparameters. De Cook's distance bekijkt in welke mate een punt aflight van het gemiddelde van de onafhankelijke en de afhankelijke tegelijk. Waarden die groter zijn dan $4/n$

zijn invloedrijk. In ons onderzoek gaat dat om 10% van de observaties. Gezien het beperkte aantal hebben we toch geen observaties uit de analyse geweerd.

Grafiek 4: Controle van hefboom punten



10.2.4 Discussie en conclusie hypothese 1

Het totale model voor hypothese 1 gaf aan dat een aantal ingebrachte variabelen weinig of geen impact hebben op bevoegenheid. Voor een tweede toets werden daarom de achtergrondvariabelen gender, opleiding en contract niet meer meegenomen. Ook de schaal rond steun van de leiding draagt weinig bij en werd niet weerhouden. De vaststellingen uit de eerste toets blijven evenwel overeind. Dit betekent dat het model meer dan vijftig procent van de variantie van de onafhankelijke variabele verklaart. Bevoegenheid wordt daarbij vooral verklaard door wat we de hulpbronnen genoemd hebben. Hoge scores op ontplooiing hebben het sterkste positieve effect op bevoegenheid. Autonomie zorgt in ons onderzoek voor een negatief effect. We veronderstellen dat dit samenhangt met de onderzochte populatie.

Uit de lineariteitstoetsen is gebleken dat heel wat onafhankelijke variabelen niet echt een lineair verband vertonen met de onafhankelijke variabele. Een niet-lineaire regressie zou hier eventueel aan kunnen verhelpen. Door de onbekendheid met deze analysetechniek hebben we dit echter niet toegepast. We dienen dus te waarschuwen voor de interpretatie van de significanties. Het vaststellen van heteroskedasticiteit is een bijkomende reden om de significantietoetsen met enige voorzichtigheid te interpreteren.

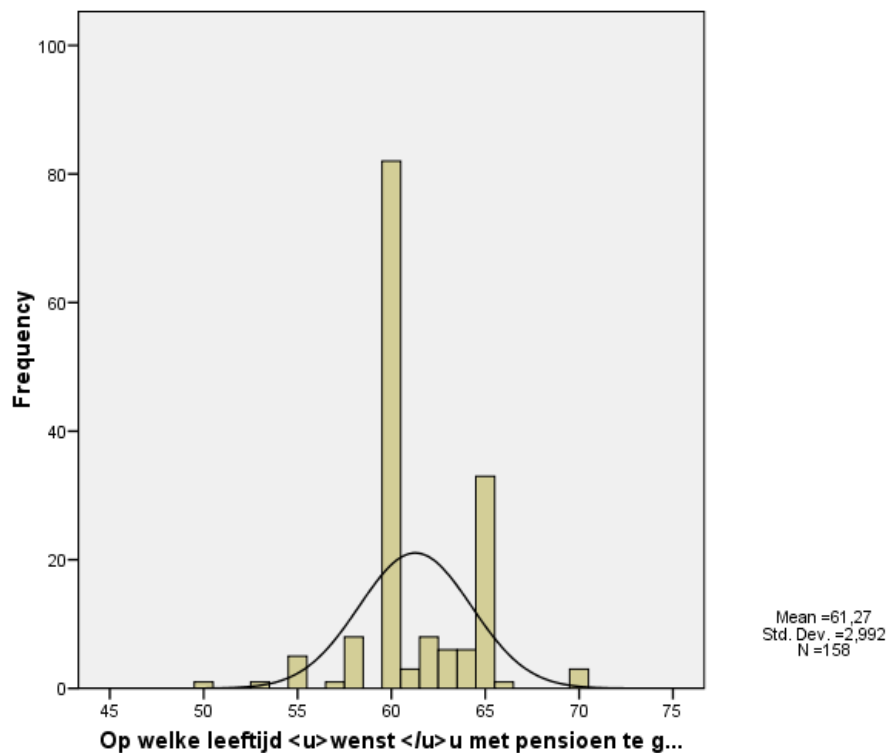
10.3 Toets hypothese 2: effect op gewenste pensioenleeftijd

De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd ligt voor de respondenten van dit onderzoek op 61,3 jaar. Zoals aangegeven in de bivariate vergelijking in tabel 3 hebben zowel de leeftijd, de opleiding, het contract en het arbeidsregime een effect op de uittredeleeftijd. In dit luik vragen we ons af welke de unieke effecten van de socio-demografische en werkgerelateerde onafhankelijke variabelen zijn en of de jobkenmerken en vooral bevlogenheid een extra effect hebben om de gewenste pensioenleeftijd te verklaren.

De set van onafhankelijke variabelen is identiek aan deze van hypothese 1. Enkel bevlogenheid wordt hieraan toegevoegd.

Het histogram van de gewenste pensioenleeftijd (afhankelijke variabele) laat zien dat deze allesbehalve normaal verdeeld is. De meeste respondenten opteren er voor om op 60 of 65 jaar op pensioen te gaan. De range loopt van 50 jaar tot 70 jaar. De standaarddeviatie bedraagt 2,99 jaar. De voorkeur voor twee favoriete leeftijden om op pensioen te gaan zorgen er voor dat de kurtosis vrij hoog is en de scheefheid relatief laag.

Grafiek 5: Histogram gewenste pensioenleeftijd



Om een eerste idee te hebben van de samenhang tussen alle metrische variabelen die in het model zijn opgenomen, hebben we een correlatiematrix opgevraagd. De Pearson correlatiecoëfficiënten geven aan dat het verband tussen gewenste pensioenleeftijd en de meeste andere metrische variabelen niet zo hoog is maar wel significant. De correlaties tussen de schalen is uiteraard identiek aan deze die we in de analyse van hypothese 1 hebben gevonden.

Tabel 19: Pearson correlatiematrix

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. gewenste pensioenlft	1							
2. leeftijd	0,23	1						
significantie	0,004							
3. ancienniteit	-0,18	0,51	1					
significantie	0,041	0,000						
4. autonomie	0,12	-0,04	0,12	1				
significantie	0,133	0,643	0,164					
5. ontplooiing	0,33	0,02	0,07	0,64	1			
significantie	0,000	0,810	0,445	0,000				
6. sociale steun	0,22	0,10	0,06	0,28	0,43	1		
significantie	0,006	0,213	0,459	0,000	0,000			
7. steun leiding	0,29	0,03	0,00	0,32	0,53	0,61	1	
significantie	0,000	0,746	0,978	0,000	0,000	0,000		
8. bevlogenheid	0,35	0,00	-0,09	0,30	0,65	0,43	0,45	1
significantie	0,000	0,975	0,308	0,000	0,000	0,000	0,000	

De effecten worden ook in dit onderdeel onderzocht met behulp van een hiërarchische regressie. Het totale model verklaart 32% (adjusted R²) van de variantie. De eerste drie modellen leveren elk op zich een significante bijdrage voor het schatten van de gewenste pensioenleeftijd. De hypothese dat bevlogenheid een extra uniek effect zou hebben, wordt hier niet bevestigd. De toevoeging van bevlogenheid verhoogt de verklaarde variantie amper (+0,01). De bijdrage is te beperkt om significant te zijn (Change Statistics).

Tabel 20: Regressiemodel gewenste pensioenleeftijd

Model				Change Statistics					
	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error Estimate	R ² Change	F Change	df1	df2	sig. F change
1	0,37	0,14	0,11	2,991	0,14	4,91	4	122	0,001
2	0,53	0,28	0,24	2,760	0,15	8,09	3	119	0,000
3	0,61	0,37	0,31	2,637	0,08	3,83	4	115	0,006
4	0,62	0,38	0,32	2,620	0,01	2,46	1	114	0,120

1 demografische variabelen, 2 werkgerelateerde variabelen, 3 jobkenmerken en 4 bevoegenheid

Uit de F-toets in de ANOVA-tabel (niet opgenomen) blijkt wel dat het vierde model op zich ook significant is ($p < 0,000$) maar ons interesseert vooral de bijkomende verklaringskracht van de toevoeging van bevoegenheid. We krijgen alvast geen bevestiging van de hypothese dat bevoegenheid een duidelijk effect zou hebben op de gewenste uitstapleeftijd.

De partiële regressiecoëfficiënten en bèta's in tabel 12 geven aan dat het intercept in drie van de vier modellen lager ligt dan de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd. Het intercept is lager omdat de voorspelde waarde voor de referentiegroep lager is dan het gemiddelde. Voor model 1 zijn dat 45-jarige vrouwen met een bachelor-diploma. In model 2 komt daarbij dat ze deeltijds en tijdelijk werken en 0 jaar anciënniteit hebben.

In de verschillende modellen heeft leeftijd het meeste gewicht. Met stijgende leeftijd neemt de gewenste pensioenleeftijd toe. Dit ligt uiteraard een beetje voor de hand. Meer dan tien procent van de respondenten is ouder dan 60 jaar. Anciënniteit heeft een negatief effect. Hoe meer jaren dienst, hoe vlugger men met pensioen wenst te gaan. Net zoals bij de eerste hypothese speelt gender geen enkele rol. Opleiding heeft wel een effect. Lager opgeleiden wensen vroeger en hoger opgeleiden wensen later met pensioen te gaan. Voltijds werkenden zouden dan weer iets later op pensioen wensen te gaan. Het effect van het al dan niet in vast dienstverband werken is zeer beperkt. Wat de ingebrachte schalen rond de hulpbronnen en bevoegenheid betreft, blijken ontplooiing, steun van de leiding en bevoegenheid enig effect te hebben. De significantietoetsen bevestigen deze effecten echter niet. Voorzichtigheid bij de interpretatie is ook hier dus aangewezen.

Tabel 21: Regressiemodel gewenste pensioenleeftijd

			B	Beta	Sign
1	Intercept		59,67		0,000
	gender (man=1)		0,46	0,07	0,447
	leeftijd (45jaar=0)		0,18	0,25	0,005
	opleiding (bachelor=ref)	tot sec=1	-0,95	-0,15	0,109
		master=1	1,61	0,18	0,060
2	Intercept		61,06		0,000
	gender (man=1)		0,17	0,03	0,763
	leeftijd (45jaar=0)		0,32	0,45	0,000
	opleiding (bachelor=ref)	tot sec=1	-0,71	-0,11	0,206
		master=1	1,18	0,13	0,135
	Arbeidsregime (voltijdst=1)		1,32	0,20	0,016
	contract (vast=1)		-0,90	-0,08	0,362
	Anciënniteit		-0,11	-0,37	0,001
3	Intercept		61,28		0,000
	gender (man=1)		0,21	0,03	0,699
	leeftijd (45jaar=0)		0,28	0,39	0,000
	opleiding (bachelor=ref)	tot sec=1	-0,67	-0,11	0,211
		master=1	1,09	0,12	0,162
	Arbeidsregime (voltijdst=1)		0,87	0,13	0,119
	contract (vast=1)		-0,60	-0,06	0,536
	Anciënniteit		-0,10	-0,36	0,001
	Autonomie		-0,24	-0,05	0,624
	ontplooiing		0,75	0,19	0,106
	sociale steun		0,16	0,04	0,692
	steun leiding		0,53	0,15	0,183
4	Intercept		59,59		0,000
	gender (man=1)		0,22	0,03	0,687
	leeftijd (45jaar=0)		0,27	0,38	0,000
	opleiding (bachelor=ref)	tot sec=1	-0,80	-0,13	0,140
		master=1	1,00	0,11	0,202
	Arbeidsregime (voltijdst=1)		0,96	0,15	0,085
	contract (vast=1)		-0,57	-0,05	0,550
	Anciënniteit		-0,09	-0,33	0,002
	Autonomie		-0,08	-0,02	0,876
	ontplooiing		0,24	0,06	0,661
	sociale steun		0,02	0,01	0,956
	steun leiding		0,56	0,16	0,154
	Bevlogenheid		0,46	0,17	0,120

10.3.2 Testen assumpties hypothese 2

Net zoals bij de eerste hypothese wordt ook hier nagegaan of de assumpties niet geschonden worden. Eerst komen de modelassumpties aan bod, daarna worden ook mogelijke problemen met de data bekeken. De plots zijn als bijlage 4 toegevoegd.

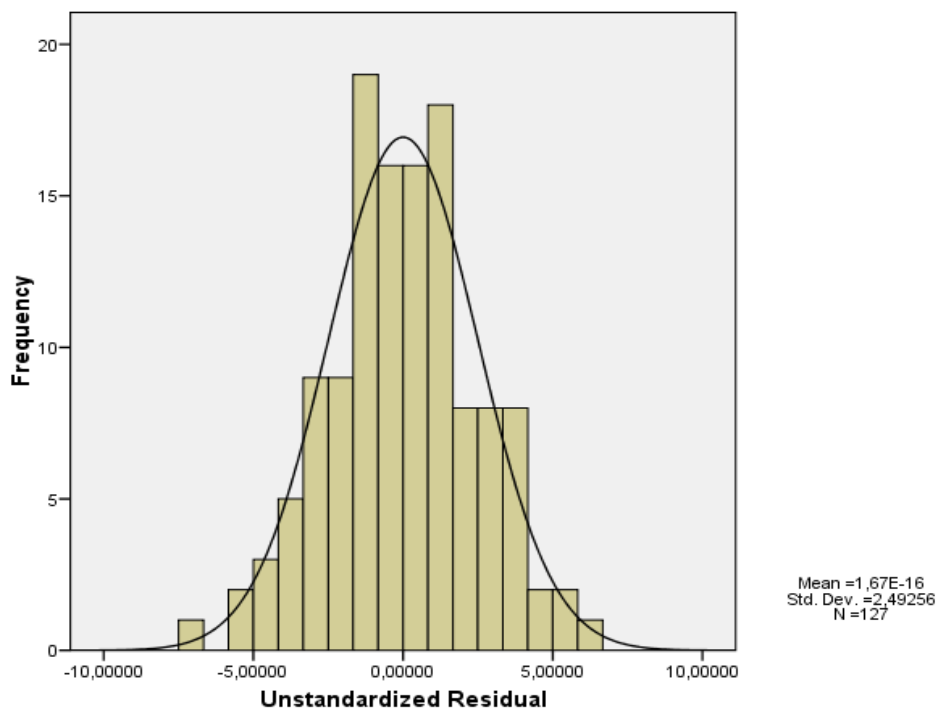
a) Lineariteit

De visuele controle van lineariteit aan de hand van de scatterplots tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen en het inbrengen van een LOWESS-lijn maakt duidelijk dat er niet echt lineaire verbanden zijn tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen. Ook de plot met de verspreiding van de residuen bevestigt dit. We dienen dus ook hier te waarschuwen voor de interpretatie van de voorgestelde resultaten. In principe zouden we moeten overstappen naar een niet lineaire regressie. Dit is hier niet gebeurd gezien de onbekendheid met deze analysetechniek. Wel hebben we een extra analyse laten lopen met leeftijd² en anciënniteit². Deze toevoeging leverde slechts een beperkte toename van verklaarde variantie (+0,01 adjusted R²) en ook geen toename van significanties.

b) Normaliteit

De normaliteitsvereiste veronderstelt dat de residuen van het regressiemodel normaal verdeeld zijn. Het histogram met de residuen (grafiek 6) geeft aan dat deze naar een normale verdeling neigen. De P-P plot van de geobserveerde cumulatieve proporties en de gecumuleerde proportie van een normaal verdeelde variabele liggen, zoals vereist, zo goed als op één lijn. Zowel de Kolmogorov-Smirnov (p=0,200) als de Shapiro-Wilk – toets (p=0,996) geven aan dat we de nulhypothese, die veronderstelt dat de residuen normaal verdeeld zijn, niet mogen verwerpen.

Grafiek 6: Histogram van de residuen voor model gewenste pensioenleeftijd



c) Homoskedasticiteit

De onafhankelijkheidsvereiste is ook hier niet gecontroleerd. Wel werden de residuen gecontroleerd op homoskedasticiteit waarbij gekeken wordt naar de variantie van de residuen. De variantie zou voor elk punt van de X variabelen gelijk moeten zijn. Zowel de plot met de gestandaardiseerde afhankelijke versus de gestandaardiseerde residuen en ook deze met de gestandaardiseerde residuen en de originele afhankelijke variabele maken duidelijk dat aan de vereiste van homoskedasticiteit niet is voldaan. Andermaal een waarschuwing voor de interpretatie van de significantietoetsen. Een analyse met Weighted Least Squares, die dit mogelijk zou kunnen verhelpen, is hier niet doorgevoerd.

Na de modelassumpties zoomen we nog even in op mogelijke problemen met de data. We gaan zowel de multicollineariteit na als het voorkomen van outliers, hefboom punten en invloedrijke punten.

d) Multicollineariteit

Voor multicollineariteit kijken we naar de Tolerance en VIF – toets. De laagste waarde voor Tolerance is 0,26 (schaal ontplooiing). Zelfs deze waarde ligt boven de 0,10 grens die als vuistregel gehanteerd wordt. De hoogste VIF-waarde van 3,78 vinden we voor dezelfde variabele. Vermits dit lager is dan de gehanteerde grens van $VIF < 10$ kunnen we niet stellen dat er zich multicollineariteit tussen de variabelen voordoet.

e) Outliers, hefboom- en invloedrijke punten

De plots voor de outliers (*SRESID en *ZPRED) geven aan dat slechts enkele observaties buiten de referentielijnen van +3 en -3 liggen. Op basis daarvan kunnen we niet besluiten dat er veel outliers onder de data voorkomen. In het histogram van de leverage-waarden zien we dat slechts een beperkt aantal punten boven de grenswaarde van $2(k+1)/n$ of 0,2 liggen. De plot met zowel de outliers als de hefboom- en invloedrijke punten genoemd worden geeft ook een beperkt aantal punten buiten de referentielijnen.

10.3.3 Discussie en conclusie model 2

Het totale model met een hiërarchische regressieanalyse verklaart 32% of bijna een derde van de variantie van de gewenste uitstap- of pensioenleeftijd. Dit is op zich niet slecht. De verklaarde variantie komt vooral van de socio-demografische en werkgerelateerde variabelen waarbij leeftijd een positief en anciënniteit een negatief effect heeft. Ook een lagere opleiding heeft een negatief effect. De toegevoegde verklaringswaarde van de waardenschalen is zeer beperkt. Wel zien we dat bevlogenheid relatief het meeste bijdraagt. In die zin zouden we kunnen besluiten met te stellen dat bevlogenheid wel degelijk een netto effect heeft op de gewenste uitstapleeftijd. Het effect is echter niet zo bijzonder groot.

Dit effect neemt toe wanneer we niet de hiërarchische regressie toepassen maar bijvoorbeeld een stepwise regressie laten uitvoeren. Hier wordt vooraf geen model uitgetekend maar maakt het SPSS-programma zelf een inschatting op basis van het aantal ingevoerde onafhankelijke variabelen. Voor het testen van hypothesen is deze methode dus niet direct aangewezen. Er wordt ook op gewezen dat deze methode zowel de significanties als de verklaarde variantie kan overschatten. De variabelen worden in de stepwise regressie opgenomen als zij voldoen

aan het opnamecriterium (een maximale overschrijdingskans of een minimale F-waarde). SPSS begint met de variabele die de hoogste (absolute) correlatie heeft met de afhankelijke variabele. Als deze voldoet, wordt een regressie met alleen deze variabele uitgevoerd. Vervolgens wordt gekeken naar de resterende variabele met de hoogste partiële correlatie met de afhankelijke en wordt deze eventueel als tweede in de regressie opgenomen. Dit gaat door tot geen variabele meer aan het opnamecriterium voldoet. Als we dit programma laten lopen met inbreng van dezelfde onafhankelijke variabelen blijft de verklaarde variantie voor het totale model onveranderd. Gezien de absolute correlatie tussen gewenste pensioenleeftijd met bevlogenheid het sterkste is (0,35) wordt bevlogenheid als eerste geselecteerd en krijgt het een bèta waarde in het totale model van 0,30. In deze benadering zorgt leeftijd ($\beta=0,4$) echter voor het sterkste effect. Daarnaast worden ook nog opleiding (lagere opleiding $\beta=-0,17$), anciënniteit ($\beta=-0,36$) en arbeidsduur ($\beta=0,17$) geselecteerd. Als we beide modellen vergelijken zien we dat de parameters zijn opgedreven maar dat aan de volgorde niets verandert.

Bij het testen van de assumpties, die voor beide methodes gelden, is gebleken dat de lineariteit tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen eerder beperkt is. Ook stellen er zich problemen rond de variantie van de residuen (homoskedasticiteit) waardoor het interpreteren van de significanties problematisch is. Vandaar dat de vastgestelde effecten geen zekerheid bieden. In principe zou op een andere analysetechniek moeten worden overgestapt waarbij niet-lineaire verbanden tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen kunnen getoetst worden. We hebben dit uitgetest door het inbrengen van tweedemachtstermen voor een beperkt aantal onafhankelijke variabelen. Het resultaat was echter beperkt.

De afhankelijke variabele is niet normaal verdeeld. Op zich is dit geen probleem voor een hiërarchische regressie. Omdat vrijwel alle waarden in twee categorieën terug te vinden zijn, stelt zich wel een probleem van interpretatie. Vandaar dat het herleiden van deze metrische variabele naar een binaire onafhankelijke variabele misschien meer inzicht zou geven. We konden daarvoor eventueel ook gebruik maken van een andere variabele in het bestand "Heeft u al dan niet de intentie om vervroegd op pensioen te gaan, vroeger dan de wettelijke toegelaten leeftijd (vrouwen 64jr/mannen 65jr)?" Dit veronderstelt een logistische regressie. Een analysetechniek die we (nog) niet beheersen.

DEEL III: ALGEMEEN BESLUIT EN AANBEVELINGEN

Hoofdstuk 11. Algemeen besluit

Het centrale probleem waarvan we gestart zijn voor het schrijven van deze masterscriptie is de vergrijzing van onze samenleving. Het is vooral de zeer lage werkzaamheidsgraad bij de oudere werknemers en het probleem van het vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt waarop we dieper zijn ingegaan. Door deze onderwerpen te koppelen aan het thema werkbaarheid en werkbeleving zijn we tot dit eindwerk gekomen.

Uit deel I, de theoretische benadering, is allereerst gebleken dat een adequate oplossing vinden voor de vergrijzingsproblematiek een van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren is. Op het vlak van arbeidsmarktbeleid betekent dit voornamelijk werken aan een verhoging van de activiteitsgraad. Met recent cijfermateriaal hebben we in dit werk aangetoond dat zowel Vlaanderen als België nog ver verwijderd zijn van de vooropgestelde Europese Lissabon- en Stockholmdoelstellingen om de werkzaamheid bij de bevolking op actieve leeftijd op te drijven. Met een werkzaamheidsgraad van 65,8% voor België en 61,7% voor Vlaanderen is er nog behoorlijk wat werk willen we de norm van 70% halen.

Uit de analyse van de werkzaamheidsgraad over de verschillende leeftijdscategoriën heen, is wel gebleken dat de 25-tot 54-jarigen in ons land een opmerkelijk hoge werkzaamheidsgraad kennen (83,5%). Belangrijk voor onze probleemstelling is het sterk contrast met de zeer lage werkzaamheidsgraad bij de oudere leeftijdscategorieën (31,4%). Het feit dat in ons land werken na 55 jaar een uitzondering is geworden en werken na 60 jaar een zeldzaamheid kan mogelijk verklaard worden door het feit dat de loopbaan van mensen te samengedrukt is en men meer nood heeft aan een goede work-life balance om zo langer en vooral gezonder en enthousiaster actief te blijven.

Verder is duidelijk geworden uit het eerste deel dat de systematische daling van de effectieve pensioenleeftijd een belangrijke ontwikkeling is die absoluut gekeerd moet worden. In 2007 gingen mannen gemiddeld op 59,6 jaar met pensioen, vrouwen op 58,3 jaar. Willen we de uitdagingen van de vergrijzing (en ontgroening) trotseren moeten er dus niet alleen meer ouderen langer aan de slag worden gehouden maar moeten we er ook voor zorgen dat de effectieve leeftijd waarop men de arbeidsmarkt verlaat veel dichterbij de wettelijke

pensioenleeftijd van 65 jaar komt te liggen. Dit in het belang van de hele samenleving en met als belangrijkste doelstelling de betaalbaarheid en de houdbaarheid van ons sociaal systeem te vrijwaren.

Bij aanvang van dit werkstuk hebben we ons ook de vraag gesteld of een verbetering van de arbeidskwaliteit mensen langer aan het werk kan houden. Uit de besprekingen van de metingen met de Vlaamse werkbaarheidsmonitor onthouden we vooral dat ook de werkbaarheidsgraad van de Vlamingen meer beleidsaandacht verdient. Indien men meer mensen (langer) aan het werk wil krijgen moet er ook meer aandacht besteedt worden aan de kwaliteit en werkbaarheid van jobs. Een recente studie van Sels e.a. (2008) stelt dat streven naar werkbaar werk met stip genoteerd moet staan op de beleidsagenda's om het risico van het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt mee in te perken.

Omdat we voor deze masterscriptie ook een kwantitatief onderzoek wensten te doen waarbij we de eindeloopbaanproblematiek zouden koppelen aan de beleving van arbeid bij oudere werknemers zijn we in ons literatuuronderzoek verder ingegaan op een positief aspect van werkbeleving; work engagement of *bevlogenheid*. Uit eerder onderzoek naar burnout en bevlogenheid op het werk blijkt dat bevlogen werknemers specifieke kenmerken vertonen die er voor zorgen dat mensen positiever en enthousiaster hun werk beleven. We zijn er in dit werk van uitgegaan dat hoe tevredener men zich stelt met zijn werk, hoe minder men geneigd zal zijn om te kiezen voor een te vroege uitstap. Om de relatie tussen de oorzaken van bevlogenheid en de mogelijke gevolgen hiervan te kunnen beschrijven is het Job Demands-Resources model besproken. Dat de aanwezigheid van voldoende energiebronnen belangrijke positieve aspecten heeft voor de organisatie werd benadrukt en deze inzichten namen we mee naar het tweede deel, het onderzoeksluik.

Om een verhoging van de activiteitsgraad en een verlenging van de loopbanen te kunnen realiseren is het belangrijk voldoende inzichten te verwerven in de motieven en oorzaken van het vervroegd uittreden bij de oudere werknemers. Het onderzoek dat in het kader van dit werkstuk werd uitgevoerd had als belangrijkste doelstelling hiertoe een (kleine) bijdrage te leveren.

Centraal stond de vraag of de mate van bevlogenheid bij mensen een significante invloed heeft op hun keuze tot het al dan niet vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt.

Uit literatuuronderzoek over bevlogenheid blijkt dat de hulpbronnen autonomie, sociale steun van collega's, ontplooiingsmogelijkheden en steun van de directe leiding belangrijke jobkenmerken zijn die een positief effect hebben op de organisatie. Wij gingen in een eerste model de hypothese na of de aanwezigheid van bovenstaande job resources een positieve invloed heeft op de mate van bevlogenheid bij het Administratief en Technisch Personeel aan de Universiteit Antwerpen. In een tweede model toetsten we de hypothese dat de mate van bevlogenheid bij het ATP een significant effect heeft op de gewenste uitstapleeftijd van de werknemers. We gingen er van uit dat hoe meer plezier men in zijn werk heeft, hoe kleiner de kans is dat men vroegtijdig op pensioen wenst te gaan.

Omdat we vooral geïnteresseerd waren in de werkbeleving van oudere werknemers kozen we er bewust voor enkel de vijfenveertigplussers onder het ATP te bevragen. Dit maakt dat de bekomen resultaten van dit onderzoek niet zomaar te veralgemenen zijn naar het volledige ATP-personeel. Bijkomend is er de relatief lage netto respons (27%) en de ondervertegenwoordiging van de jongste leeftijdsgroep, de 45-tot 49-jarigen en deze van de niet- en laaggeschoolde werknemers.

De belangrijkste algemene resultaten uit dit onderzoek zijn dat bijna drievierde van de werknemers aangeeft over het algemeen tevreden tot zeer tevreden te zijn over zijn huidige job. Een derde van de respondenten presteert vaak tot altijd overuren. Gevraagd naar de motieven blijkt dat men vooral overuren presteert om het werk af te krijgen. Doordat slechts een kleine groep van het ATP overuren presteert omdat men graag werkt kan de overbelasting van de overuren een belangrijke impact hebben op de mate van bevlogenheid van deze werknemers. Naar beleid toe is het belangrijk hiermee rekening te houden.

Verder is het in dit onderzoek frappant dat het verschil tussen de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd (61,3 jaar) en de gemiddelde verwachte pensioenleeftijd (62,5 jaar) bij de respondenten van dit onderzoek bijzonder klein bleek te zijn. Het feit dat zowel de gewenste als de verwachte pensioenleeftijd in dit onderzoek een stuk hoger liggen dan de cijfers die we vermelden in het eerste luik kunnen we deels verklaren door het feit dat we in dit onderzoek

enkel mensen boven de 45 jaar hebben bevestigd. Bovendien behoort 10% van onze respondenten tot de oudste leeftijdsgroep (60-65 jarigen).

Dat ook aan de UA veel oudere werknemers een vervroegde arbeidsmarktexit plannen staat vast. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan de intentie te hebben om vervroegd met pensioen te gaan, een kleine dertig procent twijfelt nog.

In onze vragenlijst werden heel wat motieven opgenomen die bepalend kunnen zijn om al dan niet voor een vervroegde uitstap te kiezen. Blijkt dat meer dan de helft van het ATP vooral meer vrijheid wenst om te doen wat men graag doet. Dit kan wijzen op wat Elchardus en Cohen het verlangen naar de vrijetijdsmaatschappij noemen. Dat het financiële aspect een belangrijke reden is om toch langer aan het werk te blijven blijkt ook uit dit onderzoek. Een derde van de respondenten geeft aan dat men het inkomen nodig heeft en daarom niet de intentie heeft om vroeger op pensioen te gaan. Opvallend is verder dat slechts tien procent van het oudere ATP het werk te boeiend vindt om vervroegd te stoppen. Er is duidelijk nood aan een aangepast personeelsbeleid dat aandacht heeft voor meer arbeidskwaliteit en het opkrikken van de voldoening die men uit zijn werk haalt.

Onze twee centrale hypothesen hebben we getoetst aan de hand van een hiërarchische regressie-analyse in SPSS. In het eerste model gingen we het effect op bevlogenheid na van belangrijke achtergrondvariabelen en vier hulpbronnen. Precies de helft van de variantie voor bevlogenheid werd door ons model verklaard. Wel bleken de socio-demografische en werkgerelateerde variabelen bijna geen verklaringskracht te hebben. Het waren de hulpbronnen autonomie, sociale steun, ontplooiingsmogelijkheden en steun van de directe leiding die vooral belangrijk waren voor de verklaring van ons eerste model.

Uit de verschillende deelmodellen bleek dat opleiding een duidelijk positief effect heeft op bevlogenheid. ATP'ers met een universitair diploma kennen dus een hogere bevlogenheid met het werk dan collega's met een lager diploma. Anciënniteit gaf een negatief effect aan. Uit ons model kunnen we opmaken dat hoe langer men aan de UA werkt, hoe minder bevlogen men aan het werk is. Verder gaf het derde model aan dat vooral de mate van ontplooiingsmogelijkheden een effect heeft op de bevlogenheidsscore van de werknemers. Ook de steun die men krijgt van collega's werkt bevorderend. We gingen er ook van uit dat hoe meer men zelfstandig zijn werk kan plannen en organiseren, hoe meer bevlogen men aan

het werk is. Uit de analyse van onze eerste hypothese blijkt dat autonomie een negatief effect heeft op bevlogenheid. Dit doet ons vermoeden dat de oudere ATP-werknemers aan de Universiteit Antwerpen eerder de voorkeur geven aan duidelijke afgebakende jobs binnen een vast kader.

Centraal in ons tweede model stond de vraag of bevlogenheid een uniek effect heeft op de gewenste uitstapleeftijd van het ATP. Stapsgewijs werden de demografische variabelen, de werkgerelateerde variabelen en de vier hulpbronnen alsook bevlogenheid in het model gebracht om het effect op de gewenste pensioenleeftijd te verklaren. Het totale model was zo goed voor 32% van de verklaarde variantie (Adj. R^2). De eerste drie modellen leverden elk op zich een significante bijdrage voor het schatten van de gewenste pensioenleeftijd maar we moesten verder concluderen dat het toevoegen van bevlogenheid aan ons model de verklaarde variantie amper verhoogd (+0,01). Onze hypothese dat bevlogenheid een extra uniek effect heeft op de gewenste uitstapleeftijd werd dus niet bevestigd.

In het tweede model bleek leeftijd het meeste gewicht te hebben in de analyses. Dit is niet verwonderlijk. Enerzijds zitten we met een oudere responsgroep (+45-jarigen) waarbij meer dan tien procent zelfs ouder is dan zestig jaar. Anderzijds is het logisch dat met stijgende leeftijd de gewenste pensioenleeftijd ook toeneemt. Net als in het eerste model heeft anciënniteit een negatief effect op de gewenste pensioenleeftijd. Ook opleiding heeft hier een belangrijk effect; lager opgeleiden wensen vroeger te stoppen met werken dan hoger opgeleiden. We wijzen hier op de nood bij de respondenten aan meer uitdagingen en kwaliteitsvoller werk. Van de ingebrachte schalen met de hulpbronnen blijken ontplooiingsmogelijkheden en steun van de leiding enig effect te hebben. Zoals eerder vermeld had ook bevlogenheid enig effect, maar niet het unieke effect dat we hadden verwacht.

Na het uitvoeren van onze regressie-analyses zijn we in een tweede stap overgegaan tot het testen van de belangrijkste voorwaarden om aan lineaire regressie te kunnen doen. Zowel de modelassumpties als mogelijke problemen met de data werden nagegaan. Voor beide modellen dienen we nogmaals te waarschuwen voor de interpretatie van de significanties. Er moet voorzichtig omgesprongen worden met de bespreking van onze onderzoeksresultaten en getrokken conclusies.

Het toepassen van een niet-lineaire regressie-analyse op onze data zou ons vermoedelijk tot correctere uitspraken leiden. Vooral het tweede model was problematisch aangezien onze afhankelijke variabele (=gewenste pensioenleeftijd) niet normaal verdeeld was. Vrijwel al onze respondenten wensten op zestig of op vijfenzestig jaar met pensioen te gaan. Het herleiden van deze op het eerste zicht metrische variabele naar een binaire variabele zou misschien tot meer inzicht en correctere resultaten hebben geleid. Hiervoor hadden we vermoedelijk een logistische regressie-analyse moeten toepassen maar gezien de onbekendheid met deze techniek werd deze analyse in het kader van deze masterscriptie niet uitgevoerd.

Aanbevelingen voor verder onderzoek

In het kort wensen we hier nog even te benadrukken dat de druk om duurzame en succesvolle oplossingen uit te denken en te implementeren enorm groot is. Het verstrengen van vervroegde uittredingen door de overheid is een belangrijke factor om mensen langer actief te houden, maar dit alleen is zeker onvoldoende. Langer werken blijkt geen evidente oplossing. Het impliceert een nieuwe aanpak en vereist een belangrijke mentaliteitswijziging, bij zowel overheid, werkgevers als werknemers.

Meer en meer hoor je spreken van het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het richt zich specifiek op de verschillende leeftijdscategorieën met elk hun typische noden en wensen. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is een nieuwe vorm van HR-beleid en zorgt er o.m. voor dat mensen flexibeler inzetbaar zijn en langer (kunnen) participeren op de arbeidsmarkt. Het vereist bewustwording en actie en is proactief gericht op ontwikkelingen.

Uit dit onderzoek aan de Universiteit Antwerpen bij het oudere ATP is gebleken dat zestig procent van de werknemers verlangt dat het personeelsbeleid meer aandacht besteed aan het einde van hun loopbaan. Bijna de helft heeft zelfs interesse voor een vormingscursus ter voorbereiding van het pensioen. Ook uit de vele opmerkingen die men aan het einde van de enquête kon ingeven en de verscheidene (vaak lange) e-mails die we ontvingen als reactie op dit onderzoek kunnen we opmaken dat dit onderwerp ‘leeft’ bij een groot deel van de respondenten, en vermoedelijk ook een hot issue is bij vele niet-respondenten.

We pleiten hier dan ook voor verder onderzoek en vooral meer aandacht in het beleid voor de oudere generatie ATP'ers zodat ook hun *employability* beter verzekerd is.

Bibliografie

- BAARDA, D.B. en DE GOEDE M.P.M (2001), *Basisboek Methoden en technieken*, Groningen: Wolters-Noordhoff, 399 p.
- BAARDA, D.B., DE GOEDE, M.P.M en VAN DIJKUM, C.J. (2007), *Basisboek statistiek met SPSS*, Groningen: Wolters-Noordhoff, 212 p.
- BAKKER, A.B. en SCHAUFELI, W.B. (2000), 'Burnout contagion processes among teachers' in *Journal of applied social psychology*, 30, 11: 2289-2308
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., DE BOER, E. en SCHAUFELI, W.B. (2001), 'Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency' in *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 2: 341-356
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E. en SCHAUFELI, W.B. (2003), 'Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands-Resources model' in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 4: 393-417
- BAKKER, A., DE JONGE, J. en SCHAUFELI, W.B. (2003), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 448 p.
- BAKKER, A.B. (2003), 'Bevlogen aan het werk: Hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren', 119-141 in K. VERHAAR (red.), *Sociale Verkenningen 4: Waarden en normen*, Den Haag: Ministerie van SZW, 141 p.
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E. en VERBEKE, W. (2004), 'Using the Job Demands-Resources Model to predict burnout and performance' in *Human Resource Management*, 43,1: 83-104
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E. en SCHAUFELI, W.B. (2005), 'The crossover of burnout and work engagement among working couples' in *Human relations*, 58,5: 661 – 689
- BAKKER, A.B. (2005), 'Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences', in *Journal of Vocational Behavior*, 66:2, 26-44
- BAKKER, A.B. en DEMEROUTI E. (2007), 'The Job Demands-Resources Model: state of the art' in *Journal of Managerial Psychology*, 27, 309-328
- BAL, P.M., BAKKER, A.B. en KALLENBERG, T. (2006), 'Bevlogen voor de klas' in *Velon. Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 27,1: 19-22
- BEEHR, T., GLAZER, S., NIELSON, N. en FARMER, S. (2000), Work and non work predictors of employees' Retirement age in *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225
- BENOOT, K. (2008), *Mindfulness als aanvullende hulpbron bij het JD-R model voor het verklaren van bevlogenheid bij werknemers uit het bankwezen in Vlaanderen*, (on line), <http://hdl.handle.net/1820/1337> gelezen op 23-7-2008

- BOURDEAUD'HUI, R. en JANSSENS, F. (2004), 'Werkbaar werk in Vlaanderen?' in *Over.werk. Tijdschrift van het steunpunt WAV* 3: 83-86.
- BOURDEAUD'HUI, R. en VANDERHAEGHE, S. (2005) Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- BOURDEAUD'HUI, R. en VANDERHAEGHE, S. (2007) Informatiedossier. Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007, SERV/STV-Innovatie & Arbeid, WD 5147/198 Brussel, 69 pg
- BOURDEAUD'HUI, R. en VANDERHAEGHE, S. (2007), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor loontrekkende 2004 en de werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007, 2007, SERV/STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- CARTON, A.(2001), *Handleiding: Kwaliteitsrichtlijnen bij het uitvoeren van surveyonderzoek*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 58 p.
- EUROPESE RAAD (2001), *Conclusies van het voorzitterschap. Europese Raad van Stockholm 23 en 24 maart 2001*, (on line), http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/nl/ec/00100-r1.%20ann-r1.nl1.html gelezen op 23-7-2008
- CSIKSZENTMIHALY, M. (2001), *Flow, de psychologie van de optimale ervaring*, Amsterdam: Boom, 384 p.
- DE BAUW, P.E. e.a (2006), *Levensfasebewust personeelsbeleid. Adviesopdracht Pump 2006 voor de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie*, (on line), http://www.leeftijdenwerk.be/html/pdf/De_Bauw_etal_2006.pdf gelezen op 14-3-2008
- DEMEROUDI, E., BAKKER, A.B., NACHREINER, F. en SCHAUFELI, W.B. (2001), 'The Job Demands-Resources Model of Burnout' in *Journal of applied psychology*, 86: 3, 499-512
- DE WITTE, H. (2001), 'Arbeidstevredenheid, een zinvol concept?' in *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11, 4: 18-21
- DE WITTE, H. en DE CUYPER, N. (2003), 'Naar een positieve benadering van werkstress: op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers', 115-138 in HERREMANS, W.(Red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Leuven: Steunpunt WAV, 429 p.
- DE WITTE, H. e.a. (2004), 'Passioneel aan het werk. Resultaten van de enquête werkbetrokkenheid. Hoe zit het met uw werkpassie?' in *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*. 3: 34p.
- ELCHARDUS, M. en COHEN, J. (2003a), *Gedrag en verwachtingen i.v.m. het einde van de eindeloopbaan. Deelrapport 2: de levensloop en de pensioentransitie in België*, Brussel: VUB/onderzoeksgroep TOR van Vakgroep Sociologie, 1-62

ELCHARDUS, M. en COHEN, J. (2003b), *Gedrag en verwachtingen i.v.m. het einde van de eindeloopbaan. Deelrapport 3: de determinanten van een vroege uittrede*, Brussel: VUB/onderzoeksgroep TOR van Vakgroep Sociologie, 70-115

ELCHARDUS, M., COHEN, J. en VAN THIELEN, L. (2003c). *Gedrag en verwachtingen i.v.m. het einde van de eindeloopbaan. Deelrapport 4: De gewenste pensioenleeftijd*, Brussel: VUB/onderzoeksgroep TOR van Vakgroep Sociologie, 135-181

ELCHARDUS M. en COHEN, J. (2003e), 'De vroege uittrede uit de arbeidsmarkt. Exploratie van de factoren die bijdragen tot een vroege arbeidsmarktexit', 149-162 in *Jaarboek 2003: de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, Leuven: Steunpunt WAV, 429 p.

EUROPEAN COMMISSION (2007), *Employment in Europe, report 2007*, (on line), http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm gelezen op 23-7-2008

FOD ECONOMIE (2008), *Belg wil stoppen met werken op 62 jaar. Resultaten unieke bevraging overgang van werk naar pensionering. Persbericht 4-2-2008*, (on line), http://statbel.fgov.be/press/pr112_nl.pdf gelezen op 23-7-2008

FOD ECONOMIE (2008), *Stijging van de levensverwachting in België. Persbericht 19 mei 2008*, (on line), http://statbel.fgov.be/press/pr120_nl.pdf gelezen op 27-6-2008

GOYVAERTS, K. (2004), 'Vlucht SN 50-plus naar Benidorm, klaar voor vertrek' in *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14, 3: 9-17

GOYVAERTS, K. (2006), 'Vervroegde uittreding in België: een ommekeer in zicht?' in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, 2: 142-156

HAKANEN, J.J., BAKKER, A.B. en SCHAUFELI, W.B. (2006), 'Burnout and work engagement among teachers' in *Journal of School Psychology*, 43, 495-513

HERREMANS, W. (2006), *De arbeidsmarkt voorbij. Een analyse van uitredepatronen bij vijftigplussers*, (on line), <http://www.steunpuntwav.be/steunpuntwav/view/nl/1216951> gelezen op 13-3-2008

HERREMANS, W., DJAIT, F. en JACOBS, M. (2007), *Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2007*, Leuven: KUL. Steunpunt WSE, 26 p.

HERREMANS, W. e.a.(2007), *Cijferbijlage 'Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2007'*, (on line), <http://www.steunpuntwse.be/steunpuntwav/view/nl/2404107?section=bijlagen> gelezen op 15-3-2008

HOGHE RAAD VAN FINANCIEN (2007), *Studiecommissie voor de vergrijzing* (on line) <http://www.plan.be/admin/uploaded/200706271527460.RAPPORT2007-NDL.pdf> gelezen op 25-4-2008

HOGE RAAD VAN FINANCIEN. (2008), *Jaarlijks verslag juni 2008. Studiecommissie voor de vergrijzing (on line)*,
http://www.plan.be/admin/uploaded/200807021045120.rapport2008_nl.pdf gelezen op 14-7-2008

HOGE RAAD WERKGELEGENHEID (2007), (on line)
<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=10018> gelezen op 25-4-2008

HOLDERBEKE, F. (2003), *'Meer en betere jobs'* (on line),
<http://www.wav.be/steunpuntwav/view/nl/77712> gelezen op 10-03-2008

HUIZINGH, E. (2006), *Inleiding SPSS 14 voor Windows*, Den Haag: Sdu Uitgevers, 340 p.

JOSTEN, E. en ESTER, P. (2005), 'Kwaliteit van de arbeid en arbeidstransities' in *Over.werk. Tijdschrift van het steunpunt WAV*, Uitgeverij Acco, p 194-199

LORETTO, W., VICKERSTAFF, S. en WHITE, P. (2007), *The future for older workers: new perspectives*, Bristol: Policy Press, 237 p.

MAHR, D. en WEYNS, S. (2008), *SurveyMaster. Manual Online Survey Software. Release 2*, Antwerpen: UA, Marketing Department, 27 p.

MOREAS, M. (2007), *Digitale kloof*, Brussel : Studiedienst van de Vlaamse Regering, SVR-Rapport 3, 385 p.

MORTELMANS, D. en DEHERTOGH, B. (2006), *Kennismaken met SPSS en SAS*, Leuven: Acco, 144 p.

MORTELMANS, D. en DEHERTOGH, B. (2006), *Databeheer in SPSS en SAS*, Leuven: Acco, 167 p.

MORTELMANS, D. en DEHERTOGH, B. (2007), *Regressieanalyse*, Leuven: Acco, 296 p.

OECD (2005), *Economic survey of Belgium 2005. Keeping older workers in employment longer. The policy challenge: preparing for population ageing*, (on line),
<http://www.oecd.org/dataoecd/34/54/34552878.pdf> gelezen op 25-3-2008

OECD (2006), *Ageing and Employment Policies Project: Live Longer, Work Longer*, (on line), http://www.oecdwash.org/PDFILES/live_longer_work_longer.pdf gelezen op 25-7-2008

OECD (2007), *Ageing and Employment Policies. Average effective rate of retirement in 1970-2007*, (on line), <http://www.oecd.org/dataoecd/3/1/39371913.xls> gelezen op 25-3-2008

PELFRENE, E. (2005), *Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050, Verkenningen op basis van de NIS-bevolkingsvoorzichten*, Brussel :Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, APS, Stativaria 36, 48 p.

SCHAUFELI, W.B. en BAKKER, A.B. (2003) *UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1*, Utrecht University: Occupational Health Psychology, 58 p.

SCHAUFELI, W.B en BAKKER, A.B. (2004a), 'Bevlogenheid, een begrip gemeten' in *Gedrag & Organisatie*, 17, 2: 89-112

SCHAUFELI, W.B. en BAKKER, A.B. (2004b), 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study' in *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315

SCHAUFELI, W.B. en VAN RHEENEN, W. (2006). 'Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)' in *Gedrag en organisatie*, 19, 4: 323-244

SCHAUFELI, W.B., TARIS, T., LE BLANC, P., PEETERS, M., BAKKER, A.B. en DE JONGE, J. (2001), 'Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer' in *De Psycholoog*, 36, 422-428

SD WORX (2006) *Realiteitszin ten opzichte van de verwachte pensioenleeftijd blijft toenemen!*, (on line), http://www.sd.be/site/website/be/nl/4000A/40B00C/40B10C/40B13C/10000P_060411_01 gelezen op 30-3-2008

SELIGMAN, M.E.P. en CSIKSZENTMIHALY, M. (2000), 'Positive psychology, an introduction' in *American Psychologist*, 55, 1: 5-14

SELIGMAN, M.E.P., STEEN, T.A., PARK, N. en PETERSON, C. (2005), 'Positive Psychology Progress. Empirical Validation of Interventions' in *American Psychologist*, 60, 410-421

SELS, L., BOLLEN, A., FORRIER, A., en VERBRUGGEN M., (2006), *Investeren in employability: wiens verantwoordelijkheid?*, KUL:FETEW Onderzoeksrapport MO 612, 24 p.

SELS, L., DE COEN, A., FORRIER, A. en LAMBERTS, M. (2007), *Leeftijd en werk. Over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt*, Leuven, KUL: Viona onderzoek, 255 p.

SELS, L., VAN WOENSEL, A. en HERREMANS, W. (2008), *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007*, Leuven: KUL, Steunpunt WSE, 31p.

SERV (2007), *Vragenlijst Welzijn en stress op het werk. Onderzoek 2007. Werkbaar werk in Vlaanderen* (on line)

TABACHNICK, B.G. en FIDELL, L.S. (2001), *Using Multivariate Statistics. Fourth Edition*, Boston: Allyn and Bacon, 233 p.

VACATURE.COM (2004) *Resultaten van de enquête werkbetrokkenheid. Hoe zit het met jouw werkpassie?*, (on line), www.vacature.com/werkbetrokkenheid gelezen 10-4-2008

VANDERLEYDEN, L. (2007), *Het gewicht van de pensioenen. Feiten en percepties*, Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering, SVR-rapport 4, 31 p.

VAN HOOTEGEM, G. en CAMBRE, B. (2004), *Over werk(t) in de actieve welvaartstaat*, Leuven: Acco, 492 p.

VAN MULLEM, K. en HONDEGHEM, A. (2004), *Een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de Vlaamse overheid: verkenning van het onderzoek*. (on line), <http://soc.kuleuven.be/sbov/ned/publicaties/detail/sn060505.htm> gelezen op 13-3-2008

VAN RUYSSSEVELDT, J. (2001), 'Kwaliteit van de arbeid: ontleding van een meerdimensioneel begrip' in *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11, 4: 9-12

VAN RUYSSSEVELDT, J. (2006), *Arbeid in verandering*, Deventer: Kluwer, 359 p.

VAN RUYSSSEVELDT, J. en SCHOUTETEN, R. (2006), 'Inleiding: Kwaliteit van de arbeid' in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22:4, 303-307

VAN RUYSSSEVELDT, J. (2006), 'Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. Een toepassing van het JD-R-model', in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 22:4, 328-343

VAN WOENSEL, A. e.a. (2006), *Genderjaarboek 2006. M/V United. Ouderen en eindeloopbaan*, Leuven: Steunpunt WAV, 147 p.

VESOC (2005), *Pact van Vilvoorde 2001-2010, geactualiseerde versie na mid-term review 2005*, (on line)

<http://www.vso.be/Xvso/Vso/Documents/Publicaties/PactVilvoorde051021.pdf>
www.wetsmatiging.be/downloads/Pact%20van%20Vilvoorde.pdf gelezen op 13-3-2008

VLAAMS MINISTERIE VAN WERK EN SOCIALE ECONOMIE (2007), *Lissabon-strategie: Vlaams Hervormingsprogramma 2005-2008. Voortgangsrapportering september 2007*, (on line),

http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/euro_VlaamsVoortgangsrapport2007.pdf
gelezen op 10-3-2008

WIEZER, N., SMULDERS, P. en NELEMANS, R. (2005), 'De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in organisaties' in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, 3: 228-258

Bijlage 1: Mail enquête “werkbeleving en eindeloopbaan” bij het ATP aan de UA

Beste,

Als laatstejaargestudente Sociologie aan de Universiteit Antwerpen onderzoek ik in het kader van mijn Masterscriptie de **werkbeleving en visie op het einde van de loopbaan** bij +45-jarige werknemers.

Omdat er de komende jaren steeds minder werkenden zullen zijn die zullen moeten bijdragen voor een groeiende groep gepensioneerden is het van belang dat er meer aandacht geschonken wordt aan de kwaliteit van jobs en de beleving van het werk.

Via deze weg zou ik u dan ook vriendelijk willen verzoeken of u via onderstaande link enkele vragen zou willen beantwoorden mbt uw werkbeleving aan de UA en uw visie op het einde van uw loopbaan.

Het invullen van deze enquête duurt maximaal vijftien minuten en u zou er mij enorm mee verder helpen.

http://www.uamkg.be/survey.php?srv=Liesbeth&rs=ATP_20081&pw=YRqLzerJ

(indien de link niet onmiddellijk opent, best even knippen en plakken)

Het spreekt voor zich dat anonimiteit en integriteit gegarandeerd worden. De bekomen gegevens zullen enkel in groep behandeld worden en de resultaten zullen alleen voor dit onderzoek worden gebruikt.

Alvast bedankt voor uw interesse en eventuele medewerking!

Met vriendelijke groeten,

Liesbeth Bral

Bijlage 2: Herinneringsmail enquête “werkbeleving en eindeloopbaan”

Beste,

Enkele weken geleden ontving u van mij een mail betreffende een onderzoek dat ik wens te voeren aan de UA. Door problemen met de server waren er toen heel wat mensen die geen toegang kregen tot de enquête.

Zij die wel toegang hadden en met succes de vragenlijst konden invullen wens ik via deze weg al hartelijk te bedanken, de anderen die toen geen tijd hadden of geen toegang kregen zou ik vriendelijk willen verzoeken om mijn vragenlijst toch nog even te bekijken en indien mogelijk in te vullen.

Als laatstejaarstudente Sociologie aan de Universiteit Antwerpen onderzoek ik in het kader van mijn Masterscriptie de **werkbeleving en visie op het einde van de loopbaan** bij +45-jarige werknemers.

Omdat er de komende jaren steeds minder werkenden zullen zijn die zullen moeten bijdragen voor een groeiende groep gepensioneerden is het van belang dat er meer aandacht geschonken wordt aan de kwaliteit van jobs en de beleving van het werk.

Zou ik u daarom vriendelijk mogen verzoeken om via onderstaande link enkele vragen te beantwoorden mbt uw werkbeleving aan de Universiteit en uw visie op het einde van uw loopbaan?

Het invullen van deze enquête duurt maximaal vijftien minuten en u zou er mij enorm mee verder helpen.

http://uamkg.be/survey.php?srv=Liesbeth&rs=ATP_2&pw=E47GzuQz

(indien de link niet onmiddellijk opent, best even knippen en plakken)

Het spreekt voor zich dat anonimiteit en integriteit gegarandeerd worden.

De bekomen gegevens zullen enkel in groep behandeld worden en de resultaten zullen alleen voor dit onderzoek worden gebruikt.

Alvast bedankt voor uw interesse en eventuele medewerking!

Met vriendelijke groeten,

Liesbeth Bral

Bijlage 3: Webenquête “Werkbeleving en eindloopbaan”

SurveyMaster - Mozilla Firefox
File Edit View History Bookmarks Tools Help
http://uamkg.be/survey.php?srv=Liesbeth&rs=ATP_28pw=E47GzuQz
Getting Started Latest Headlines
Google Search Bookmarks Check AutoLink AutoFill Send to Settings
Werkbeleving en eindloopbaan aan de UA 1/2:
WELKOM

Allereerst bedankt om even tijd te nemen om deze korte enquête voor me in te vullen.

Na een aantal inleidende vragen wordt voornamelijk gepeild naar hoe u uw werk aan de UA beleeft en wat uw visie is op het einde van uw loopbaan.

Deze vragenlijst is te kaderen in een onderzoek dat vertrekt van de vergrijzingsproblematiek. Omdat er de komende jaren steeds minder werkenden zullen zijn die zullen moeten bijdragen voor een groeiende groep gepensioneerden is het van belang dat er meer aandacht geschonken wordt aan de kwaliteit van jobs en de beleving van het werk.

Het spreekt voor zich dat anonimiteit en integriteit gegarandeerd worden.

De bekomen gegevens zullen enkel in groep behandeld worden en de resultaten zullen alleen voor dit onderzoek worden gebruikt.

Start

Werkbeleving en eindloopbaan aan de UA 2/2:
INLEIDING

Sinds welk jaar werkt u aan de UA, of één van de voormalige instellingen (RUCA, UIA, UFSIA)?

Op welke campus werkt u momenteel?

- Stadscampus
- Campus Middelheim
- Campus Groenenborger
- Campus Drie Eiken

Hoe bent u tewerkgesteld aan de UA?

- Vast
- Tijdelijk

Doorgaan

Werkbeleving en eindloopbaan aan de UA 3/2:

Hoe kunt u uw huidige arbeidstijd het best omschrijven?

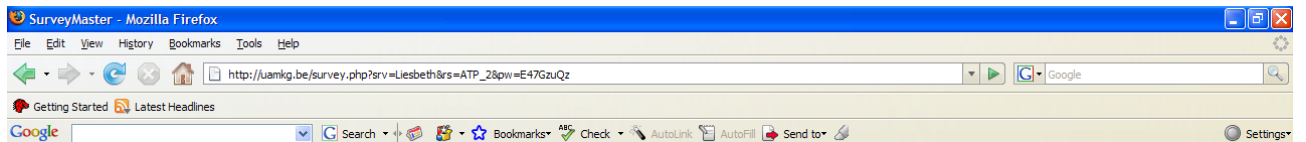
- Ik werk voltijds (100%)
- Ik werk deeltijds

Indien u deeltijds werkt

Hoeveel procent werkt u (ongeveer) deeltijds, bekeken over het hele jaar?

- Meer dan 80 %
- 80 %
- 70 %
- 60 %
- 50%
- Minder dan 50 %

Doorgaan



Werkbeleving en eindeloopbaan aan de UA

4/2:

OVERUREN

Hoe vaak presteert u overuren?

- Nooit
- Zelden
- Soms
- Vaak
- Altijd

Welke is voor u de belangrijkste reden om overuren te presteren? Ik presteer overuren:

- om die te kunnen compenseren in vrije dagen
- om mijn werk af te krijgen
- om promotie te kunnen maken
- omdat ik graag werk
- andere
- niet van toepassing

Doorgaan

Werkbeleving en eindeloopbaan aan de UA

5/28

WERKBELEVING

Algemene tevredenheid op het werk

	Ze er ontevreden	ontevreden	no ch ontevreden, no ch tevreden	tevreden	ze er tevreden
Hoe tevreden bent u in het algemeen met uw huidige job?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende vragen hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt.

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord aan te duiden.

	nooit	sporadisch	af en toe	regelmatig	dikwijls	ze er dikwijls	altijd
Op mijn werk bruis ik van energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik werk voel ik me fit en sterk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben enthousiast over mijn baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk inspireert mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ga helemaal op in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk is voor mij een uitdaging.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk brengt mij in vervoering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Werkbeleving en eindeloopbaan aan de UA

6/2:

AUTONOMIE

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Doorgaan

Werkbeleving en eindeloopbaan aan de UA

7/2:

ONTPLOOIINGSMOGELIJKHEDEN

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk de mogelijkheid om uw sterke punten te ontwikkelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Doorgaan

SOCIALE STEUN

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Kunt u met uw collega's voldoende overleggen over uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u als dat nodig is uw collega's om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Doorgaan

ONDERSTEUNING DIRECTE LEIDING

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is de verstandhouding met uw directe leidinggevende goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, indien dit nodig is, uw directe leiding om hulp vragen m.b.t. uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Doorgaan

Vragen mbt uw PENSIOEN

Op welke leeftijd wenst u met pensioen te gaan?Op welke leeftijd verwacht u met pensioen te gaan?

Heeft u de intentie om vervoegd met pensioen te gaan, vroeger dan de wettelijke toegelaten leeftijd (vrouwen 64 jr/mannen 65 jr)?

- Ja
 Nee
 Weet het nog niet

Doorgaan

Welke is voor u de belangrijkste reden om vervoegd met pensioen te gaan?

- Om plaats te maken voor jongeren
 Om meer vrijheid te hebben om te doen wat een mens graag doet
 Omdat het werk (te) zwaar wordt (zal worden)
 Om gezondheidsredenen (lichamelijk en/of psychisch, bv stress)
 Omdat het financiële verschil tussen verder werken en stoppen met werken te klein is
 Omwille van een andere bedrijfsstructuur (reorganisatie op de dienst, afdeling)
 Omdat vele mensen op een bepaalde leeftijd met (brug)pensioen gaan
 Om te zorgen voor kinderen/kleinkinderen/ouders
 Andere reden:
 Weet het niet
 Niet van toepassing

Welke andere redenen zijn voor u nog belangrijk om vervoegd met pensioen te gaan? (Duidt max. drie antwoorden aan a.u.b.)

- Om plaats te maken voor jongeren
 Om meer vrijheid te hebben om te doen wat een mens graag doet
 Omdat het werk (te) zwaar wordt (zal worden)
 Om gezondheidsredenen (lichamelijk en/of psychisch, bv stress)
 Omdat het financiële verschil tussen verder werken en stoppen met werken te klein is
 Omwille van een andere bedrijfsstructuur (reorganisatie op de dienst, afdeling)
 Omdat vele mensen op een bepaalde leeftijd met (brug)pensioen gaan
 Om te zorgen voor kinderen/kleinkinderen/ouders
 Andere reden:
 Weet het niet

Doorgaan

Welke is voor u de belangrijkste reden om NIET vervroegd met pensioen te gaan?

- Omdat ik het inkomen nodig heb
- Omdat het werk boeiend is
- Omdat ik behoefte heb aan sociale contacten
- Omdat mijn gezondheid goed is
- Omdat werken zin geeft aan het leven
- Omdat je als werkende meer meetelt
- Omwille van de ontplooiingskansen op het werk
- Omdat het heel sterk ontmoedigd zal worden door de overheid
- Andere reden:
- Weet het niet
- Niet van toepassing

Welke andere redenen zijn voor u belangrijk om NIET vervroegd met pensioen te gaan?

(Duidt max. drie antwoorden aan a.u.b.)

- Omdat ik het inkomen nodig heb
- Omdat het werk boeiend is
- Omdat ik behoefte heb aan sociale contacten
- Omdat mijn gezondheid goed is
- Omdat werken zin geeft aan het leven
- Omdat je als werkende meer meetelt
- Omwille van de ontplooiingskansen op het werk
- Omdat het heel sterk ontmoedigd zal worden door de overheid
- Andere reden:
- Weet het niet
- Niet van toepassing

Doorgaan

Denkt u dat u uw huidige job nog tot aan uw pensioen zal uitvoeren?

- Ja
- Nee
- Weet het (nog) niet

Doorgaan

Zou u uw huidige job wel tot aan uw pensioen uitvoeren indien:

	Ja	Nee	Weet het niet
U minder uren zou moeten werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkdruk verlicht wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk zelf (jobinhoud) wordt aangepast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Doorgaan

Vragen mbt OPLEIDING EN BELEID

Hebt u interesse in bijscholing of bedrijfstraining?

- Ja
- Nee

Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

- Ja
- Nee

Indien JA

Op wiens initiatief was dit?

- Eigen initiatief
- Diensthofd
- Collega
- Partner/familie
- Andere, nl:

Wat is voor u het belangrijkste motief om een bijkomende opleiding te volgen?

- Bijblijven met de nieuwste methoden, technieken, trends...
- Hogerop geraken/promotie maken
- Om huidige functie goed/beter te kunnen uitvoeren
- Persoonlijke ontplooiing
- Andere:

Doorgaan

Personeelsbeleid UA

Moet het personeelsbeleid van de UA meer mogelijkheden aanbieden of meer aandacht schenken aan opleiding en bijscholing?

- Ja
- Nee
- Geen mening

Vindt u dat het personeelsbeleid aan de UA meer aandacht moet schenken aan het einde van uw loopbaan?

- Ja
- Nee
- Geen mening

Met pensioen gaan betekent het begin van een nieuwe levensfase en gaat gepaard met heel wat veranderingen.

Meer en meer bedrijven bieden hun werknemers de mogelijkheid om een seminarie bij te wonen dat zich specifiek richt op het omgaan met deze veranderingen (notariële en juridische kwesties maar ook gezondheids- en financiële aspecten komen aan bod).

Hebt u interesse in een vormingscyclus ter voorbereiding op uw pensioen?

- Ja
- Nee
- Misschien

Werkbeleving en eindeloopbaan aan de UA

17/

UITLEIDING/ACHTERGRONDKENMERKEN

Wat is uw geslacht?

- man
- vrouw

In welk jaar bent u geboren?

Werkt u (hoofdzakelijk) aan een faculteit, centrale dienst, departement of instituut?

- Faculteit
- Centrale dienst
- Departement
- Instituut

Doorgaan

Werkbeleving en eindeloopbaan aan de UA

24/

Aan welk departement of centrale dienst werkt u?

- Bibliotheek
- Communicatie
- Financiën
- ICT
- Infrastructuur
- Onderwijs
- Onderzoek
- Personeel
- Wetenschappelijke en Maatschappelijke Dienstverlening
- Studentgerichte Diensten
- Stafdiensten Rector
- Bedrijfsjuridische Dienst
- Pastorale Dienst
- Andere, nl:

Doorgaan

Wat is uw hoogst behaalde diploma?

- Geen of lager onderwijs
- Lager secundair onderwijs
- Hoger secundair onderwijs
- Hoger onderwijs KT (Bachelor)
- Hoger onderwijs LT (Master)
- Universiteit

Woont u samen met uw partner?

- Ja
- Nee

Heeft u inwonende kinderen?

- Ja
- Nee

Doorgaan

OPMERKINGEN/VRAGEN/SUGGESTIES?

Einde

BEDANKT

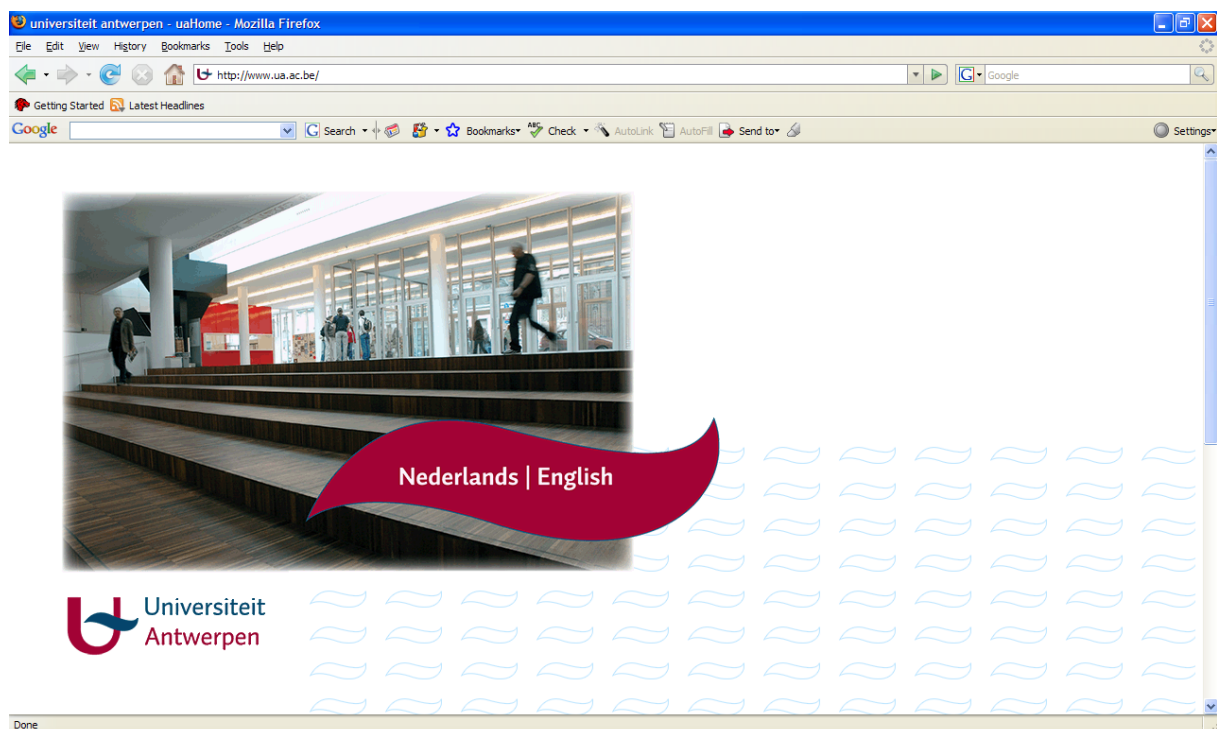
Nogmaals bedankt dat u even de tijd hebt genomen om deze vragenlijst voor me in te vullen.

Ik wil nog even benadrukken dat de resultaten anoniem en vertrouwelijk verwerkt zullen worden en dat er enkel op groepsniveau zal vergeleken worden.

Indien u interesse hebt in dit onderzoek of bijkomende vragen mag u me steeds contacteren via mail liesbeth.bral@student.ua.ac.be

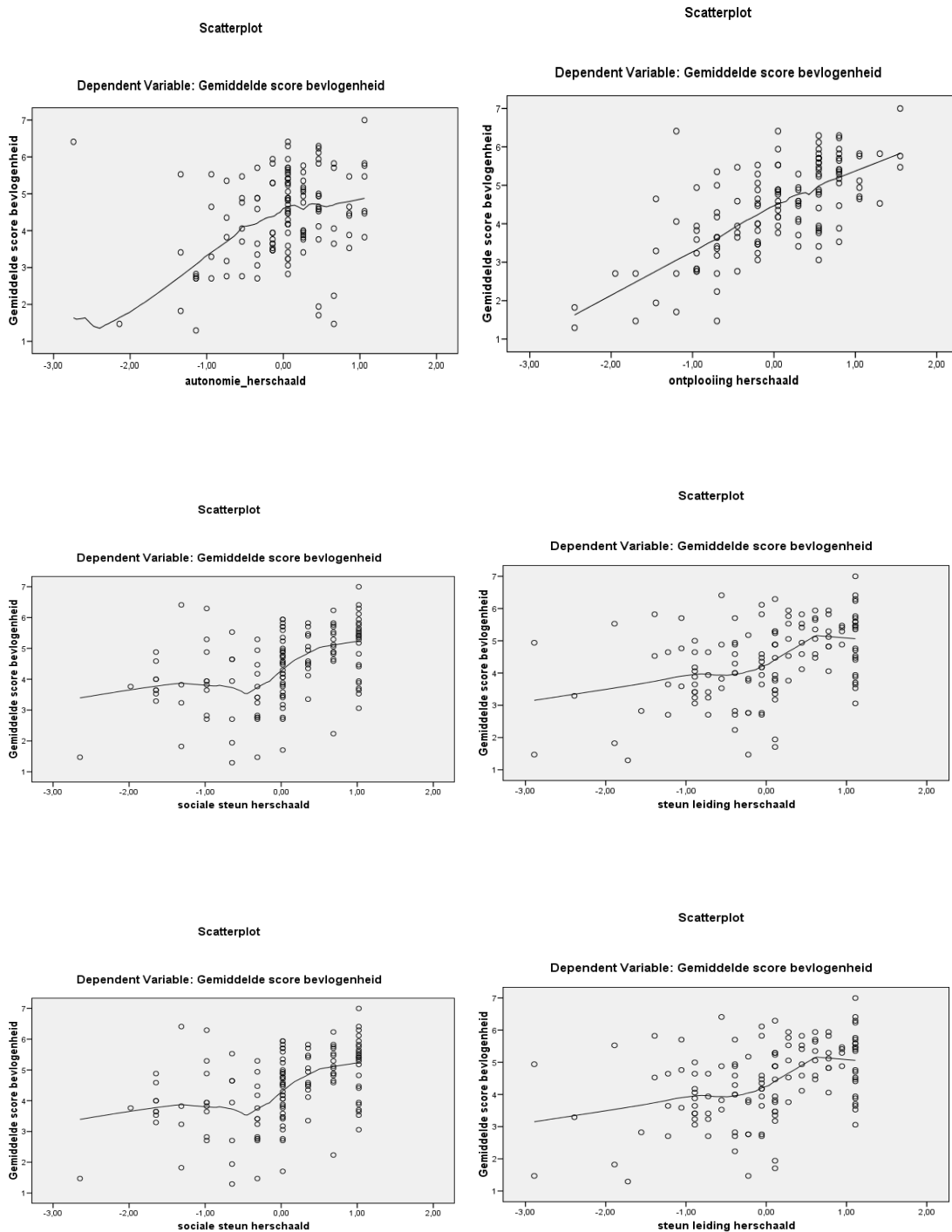
Nog een fijne werkdag!

Doorsturen

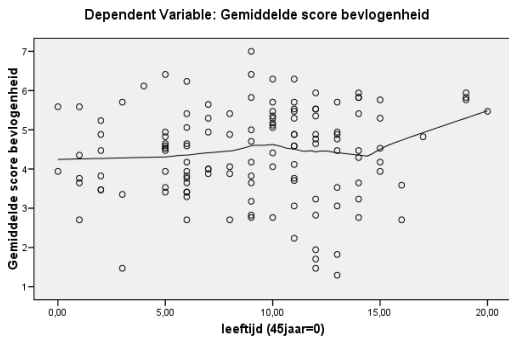


Bijlage 4: Scatterplots bij hypothese 1: Bevlogenheid

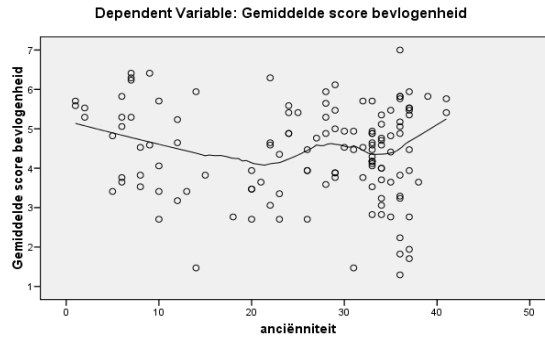
A) Lineariteit



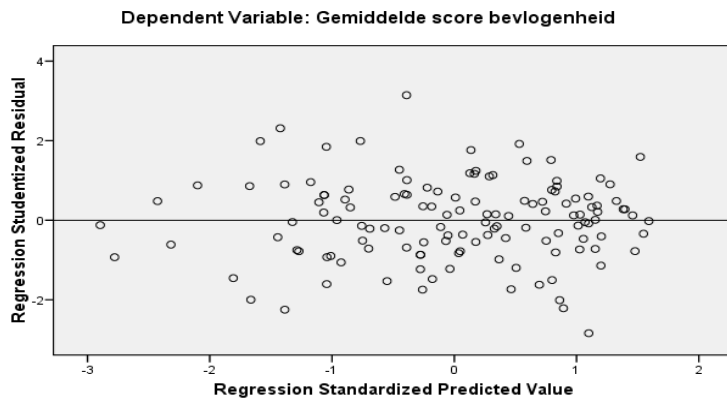
Scatterplot



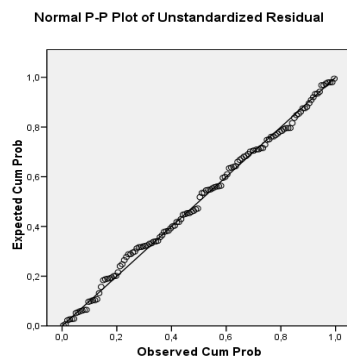
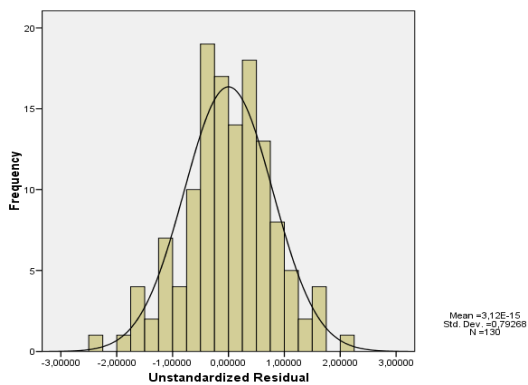
Scatterplot



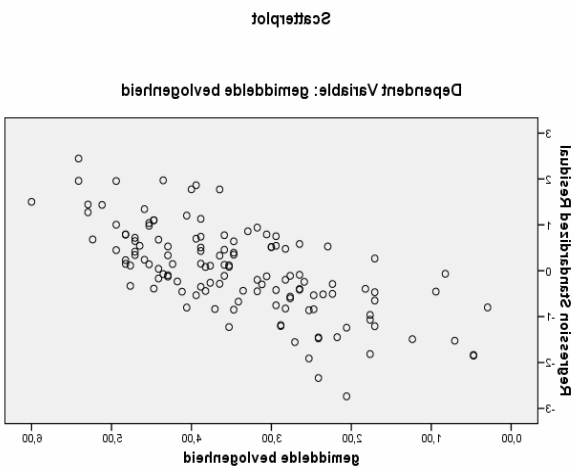
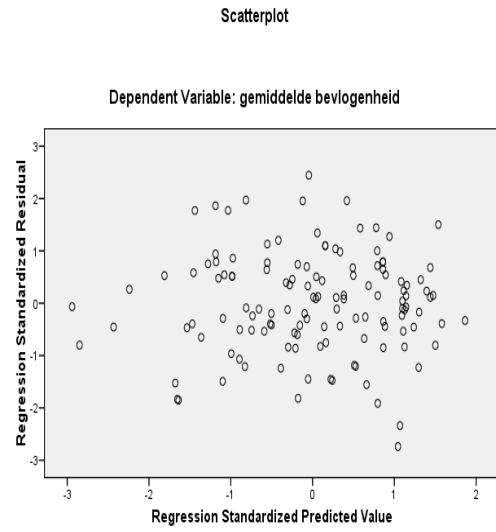
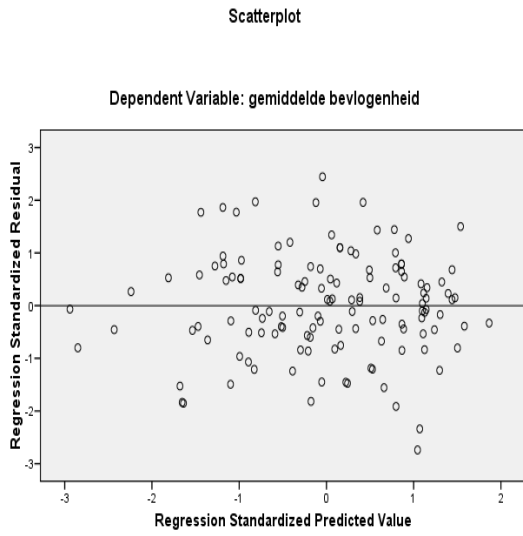
Scatterplot



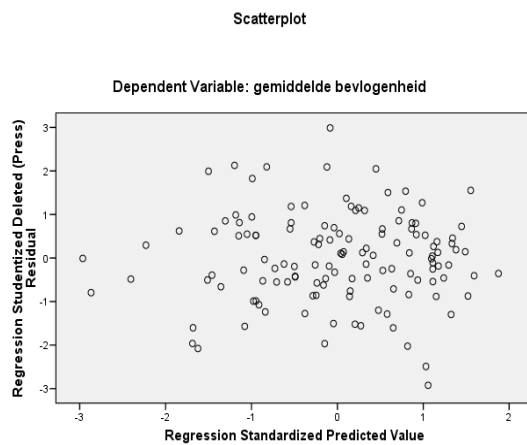
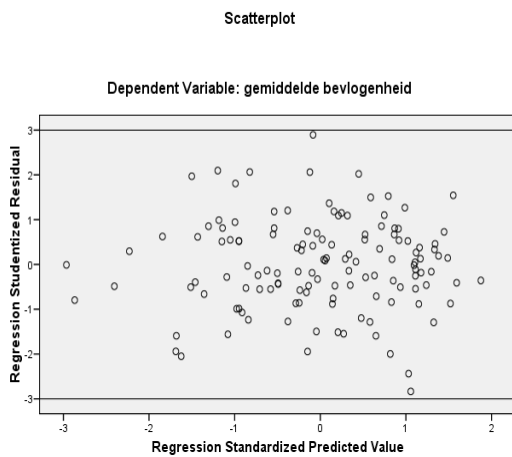
B) Normaliteit



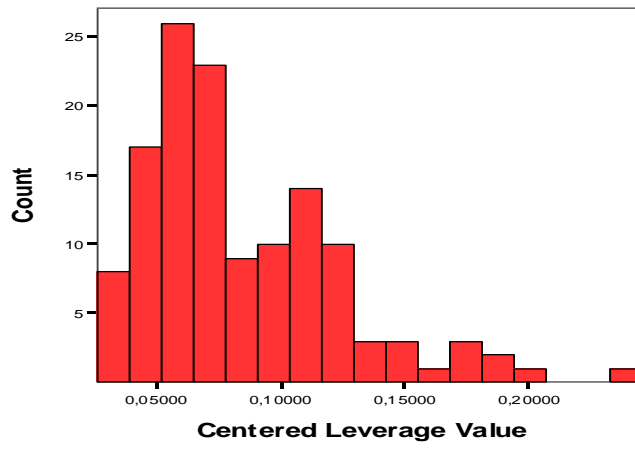
C) Homoscedasticiteit



D) Outliers

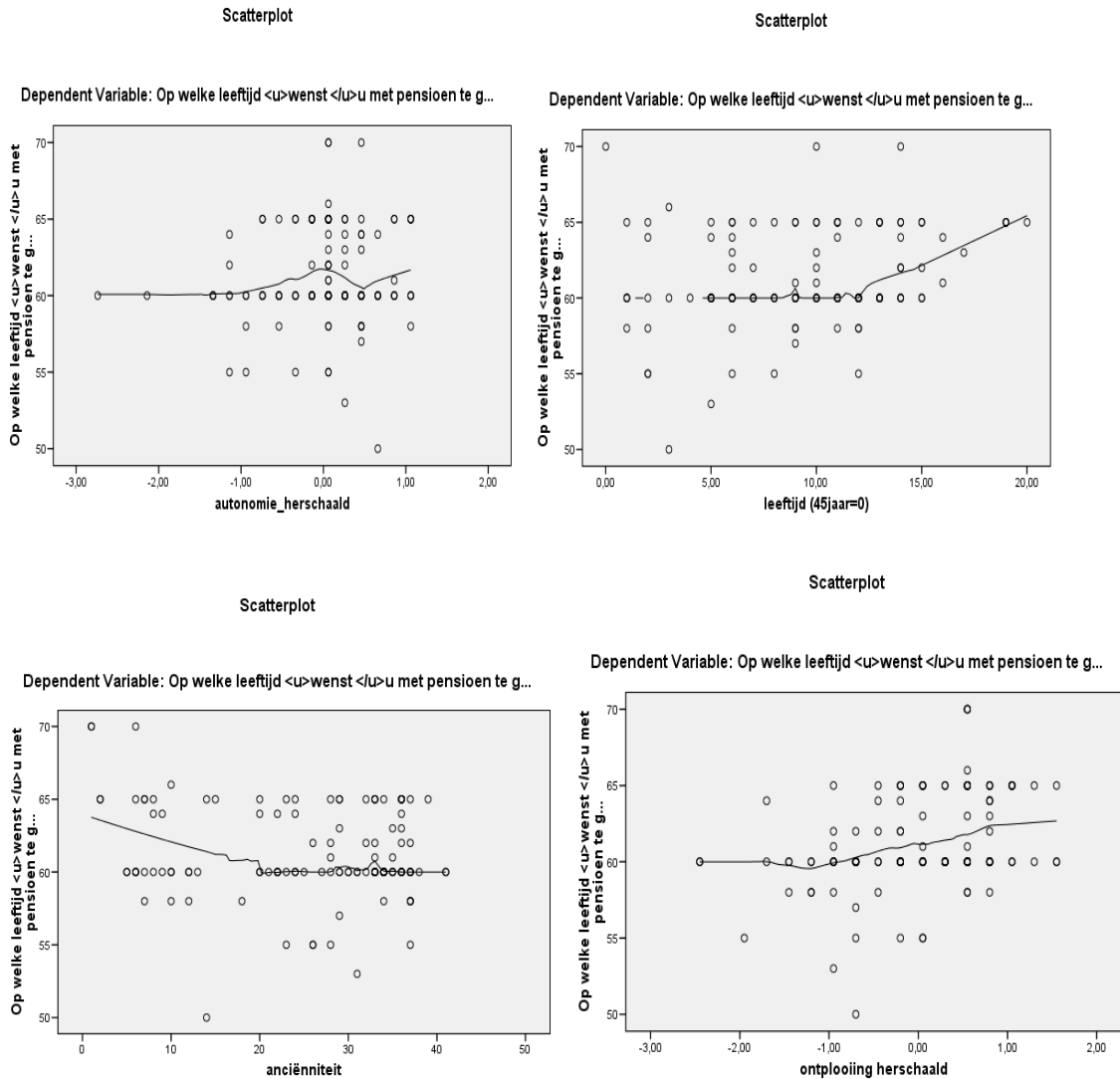


E) Hefboompunten



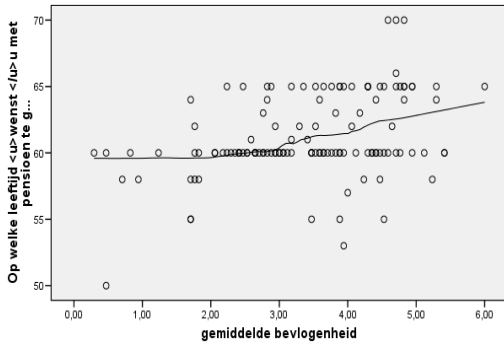
Bijlage 5: Scatterplots bij hypothese 2: gewenste pensioenleeftijd

A) Lineariteit



Scatterplot

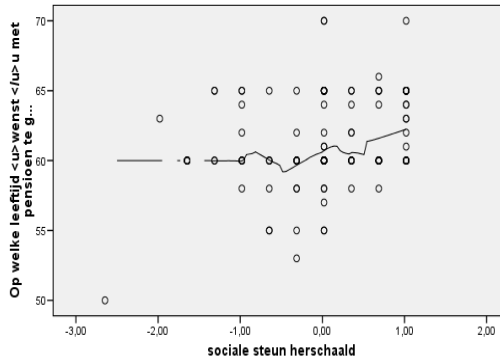
Dependent Variable: Op welke leeftijd <u>wenst </u> met pensioen te g...



Scatterplot

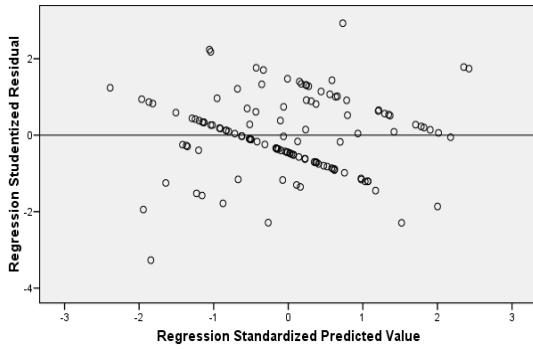
Scatterplot

Dependent Variable: Op welke leeftijd <u>wenst </u> met pensioen te g...

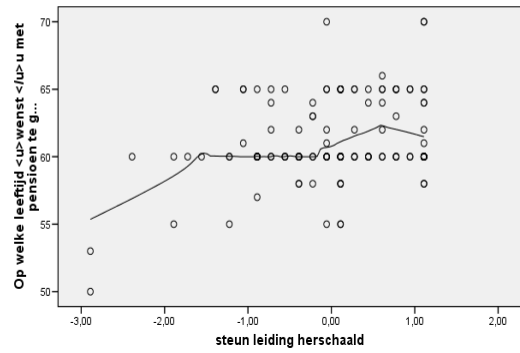


Scatterplot

Dependent Variable: Op welke leeftijd <u>wenst </u> met pensioen te g...

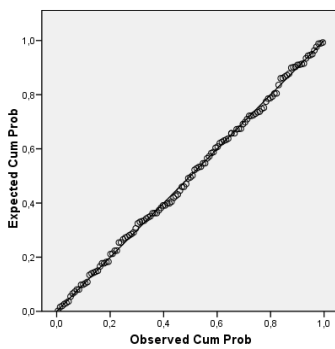


Dependent Variable: Op welke leeftijd <u>wenst </u> met pensioen te g...

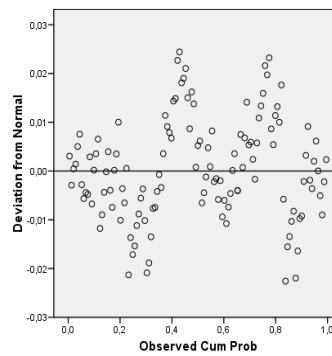


B) Normaliteit

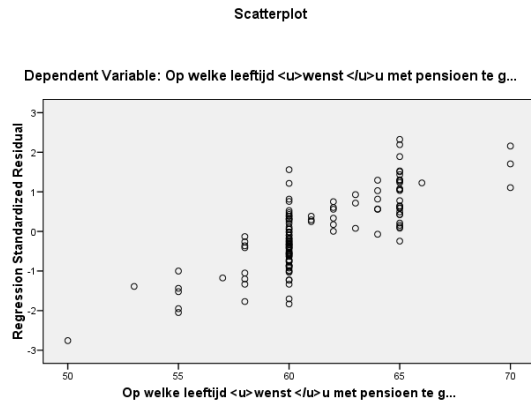
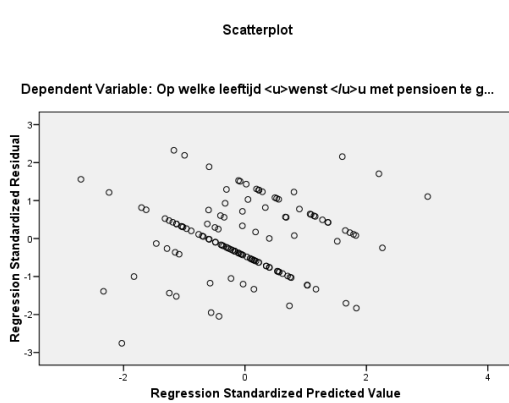
Normal P-P Plot of Unstandardized Residual



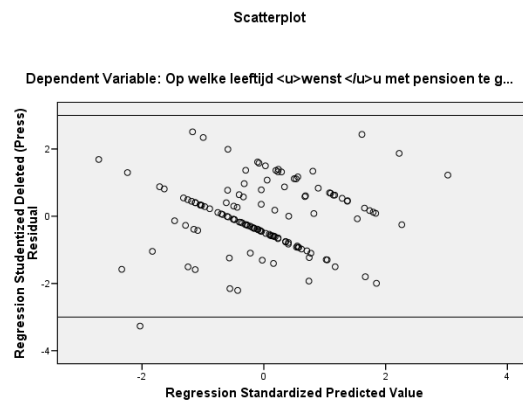
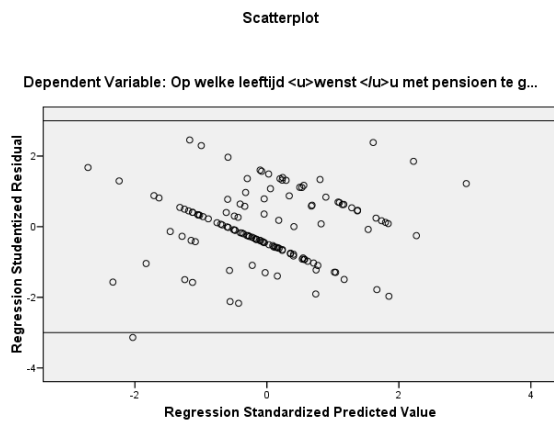
Detrended Normal P-P Plot of Unstandardized Residual



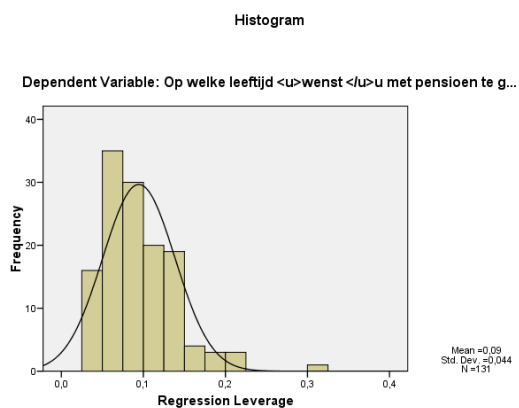
C) Homoscedasticiteit



D) Outliers



E) Hefboompunten



F) Invloedrijke punten

