

ARTIKELLEN

Stoppen of doorgaan?

Theorie en praktijk van pensionering en langer doorwerken

Annet H. de Lange, Jan Fekke Ybema & René Schalk*

Dit artikel introduceert het onderwerp van dit themanummer over blijven werken of met pensioen gaan. Na aandacht voor het actueel pensioenakkoord en belangrijke statistieken rondom pensionering en doorwerken in Nederland, lichten wij het psychologische proces van pensionering toe. Hierbij komen verschillende vormen van pensionering en langer doorwerken aan de orde. Theoretisch en empirisch onderzoek naar pensionering en doorwerken wordt besproken. Vervolgens bespreken we de zeven andere bijdragen in dit themanummer en eindigen we met een onderzoeksagenda voor de toekomst.

1 Inleiding

Het bereiken van een goed pensioenakkoord was onlangs een enorme uitdaging. Veel verschillende politieke belangen, visies van vakbonden, werkgevers en werknemers moesten tegen elkaar afgewogen en meegenomen worden in het akkoord. Het pensioenakkoord dat anno 2011 goedgekeurd is, houdt het volgende, kort samengevat, in: *De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 en naar verwachting in 2025 naar 67 jaar; Het AOW-pensioen gaat omhoog vanaf 2013 en werknemers kunnen door een flexibele AOW kiezen wanneer ze stoppen met werken. Hierbij worden de aanvullende pensioenen vernieuwd en zal het juridisch makkelijker gemaakt worden voor oudere werknemers om langer door te werken* (Rijksoverheid, 2011).

Dit pensioenakkoord past in het algemeen aanwezige besef dat de toenemende vergrijzing van de bevolking ook gevolgen heeft voor organisaties en de arbeidsmarkt. Om ons pensioenstelsel betaalbaar te kunnen houden, productiekracht te behouden en verlies van waardevolle kennis en ervaring door de uittreding van de babyboomgeneratie (het cohort dat geboren is tussen 1946-1964) tegen te gaan, zullen oudere werknemers langer moeten doorwerken (De Lange, Taris, Jansen, Kompier, Houtman & Bongers, 2010a; Schalk, Van Veldhoven, De Lange et al., 2010; Van der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008). Om dit te bereiken is het van belang om meer inzicht te verkrijgen in de motivatie en het vermogen van ouderen om te blijven werken en de mate waarin zij daartoe in staat gesteld worden. Daarbij is de houding en het gedrag van de werknemers en hun werkgevers

* Annet H. de Lange is werkzaam aan de Radboud Universiteit Nijmegen, Arbeids- en Organisationspsychologie Behavioural Science Institute. Contact: A.delange@psych.ru.nl. Jan Fekke Ybema is werkzaam bij TNO Work & Health, Hoofddorp. René Schalk is werkzaam aan de Tilburg University (HR Studies) en North West University South Africa.

van belang (Nauta, De Lange & Görtz, 2010; Van der Heijden, De Lange, Demerouti & Van der Heijde, 2009).

In dit themanummer gaan wij nader in op de psychologische voorspellers van het langer doorwerken van oudere werknemers en ligt het accent vooral op het werknemersperspectief.

Voordat wij de bijdragen in dit themanummer nader toelichten, willen wij eerst een overzicht geven van: a) de belangrijkste statistieken en wetgeving rondom 'pensionering van ouderen', b) beschikbare relevante concepten om pensionering van oudere werknemers te operationaliseren, c) belangrijke wetenschappelijke theorieën over het thema doorwerken of met pensioen gaan, d) mogelijke interventies die beschikbaar zijn om langer doorwerken te faciliteren en ten slotte, e) nieuwe perspectieven op het thema langer doorwerken of pensionering.

2 Wetgeving en statistieken in Nederland

Tot begin jaren '70 van de vorige eeuw was het gebruikelijk dat werknemers (voor het overgrote deel mannen) tot hun 65^e doorwerkten en daarna met pensioen gingen. Vanwege de hoge (jeugd)werkloosheid die het gevolg was van de toenmalige recessie werden destijds VUT-regelingen (VUT is een afkorting van Vervroegde Uittreding) ingesteld die het financieel zeer aantrekkelijk maakten om ruim voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken. De VUT-regelingen kenden een omslagstelsel, waarbij de werkenden de premies betaalden voor de VUT'ers. Vanaf het midden van de jaren '90 werden deze VUT-regelingen omgezet in prepensioenregelingen, waarbij werknemers zelf voor hun prepensioen spaarden. In het afgelopen decennium zijn deze fiscaal gunstige regelingen voor vervroegde uittreding steeds verder versoberd en afgebouwd. Dit mondde uit in de invoering van de Wet VUT Prepensioen en Levensloop (VPL) in 2006 die als uitgangspunt had dat de werknemer pas op 65-jarige leeftijd stopt met werken, waardoor alle fiscale faciliteiten om te stoppen voor deze leeftijd werden afgeschaft (Henkens, Van Dalen & Van Solinge, 2009). De wet- en regelgeving verschoof dus steeds meer van het stimuleren van vervroegd met pensioen gaan naar langer doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit was echter geen continu proces. In 2005 introduceerde minister Remkes (BZK) – geheel tegen het officiële beleid van langer doorwerken in – bijvoorbeeld nog de zogenaamde Remkes-regeling, die vervroegde uittreding van rijksambtenaren vergemakkelijkte om zo van boventallige oudere werknemers af te komen en jongere werknemers bij de vergrijpsde overheid te kunnen vasthouden. Deze wettelijke regelingen hebben hun weerslag gehad op de wensen en het gedrag van ouderen ten opzichte van pensionering (Schalk, 2005).

In Nederland bestaan diverse statistieken en representatieve onderzoeken die een beeld geven van de arbeidsparticipatie van ouderen. Het CBS heeft bijvoorbeeld nationale statistieken die de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van ouderen weergeven (CBS, 2011a). De netto-arbeidsparticipatie van personen van 50 tot 65 jaar is geleidelijk gestegen van 40% in 1996 tot 57% in 2009 (Otten, Arts, Siermann & Ybema, 2010). Daarbij zijn er aanzienlijke verschillen tussen mannen

en vrouwen, waarbij mannen een hogere arbeidsparticipatie hebben dan vrouwen. De verwachting is echter dat dit verschil in de toekomst kleiner wordt en dat de stijging in de arbeidsparticipatie vooral bij vrouwen zal doorzetten. Bij vrouwen hebben jongere leeftijdscohorten (bijvoorbeeld 50-55 jarige vrouwen in 2010) namelijk steeds een hogere arbeidsparticipatie dan oudere leeftijdscohorten (50-55 jarige vrouwen in 2000). Dit is niet het geval bij mannen.

De gemiddelde pensioenleeftijd, d.w.z. de gemiddelde leeftijd waarop werknemers *feitelijk* met pensioen gaan, was 62 jaar in 2007 (CBS, 2011a), terwijl circa 80% van de werknemers die met pensioen gaan dit vóór hun 65^e doet. Deze cijfers vertellen echter niet het volledige verhaal. Van de 55-plussers die in de periode 2000 tot 2007 stopten met werken, ging circa 60% met pensioen. De rest stopte met werken via een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (25%) of zonder dat zij recht hadden op een uitkering (15%) (Otten et al., 2010). Deze alternatieve uitredingsroutes vinden doorgaans op jongere leeftijd plaats dan uitrede naar pensioen. Dit is toe te schrijven aan een leeftijdseffect. Mogelijkheden om met pensioen te gaan worden groter met toenemende leeftijd. Voor jongere 55-plussers zijn de mogelijkheden om met pensioen te gaan gering, en zij zullen daarom meer gebruik maken van andere uitredingsmogelijkheden.

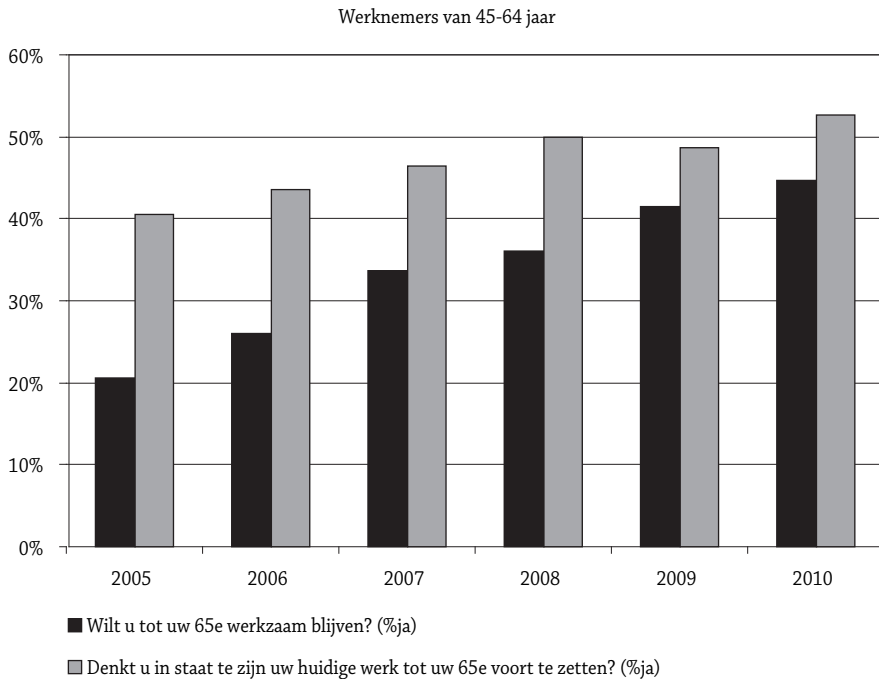
De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een representatief onderzoek van TNO en CBS onder circa 23.000 werknemers in Nederland dat sinds 2005 jaarlijks plaatsvindt (Koppes, De Vroome, Mol, Janssen & Van den Bossche, 2011). Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers in toenemende mate aangeven dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65^e. Dit is weergegeven in figuur 1 voor werknemers van 45 tot en met 64 jaar. Sinds 2008 is eveneens gevraagd of werknemers na hun 65^e levensjaar willen blijven doorwerken. Dit geldt voor een kleine minderheid van de werknemers van 45 tot en met 64 jaar (15% in 2010).

Kort samengevat, geven de statistieken weer dat de overgrote meerderheid van de werknemers eerder stopt met werken dan de officiële pensioengerechtigde leeftijd en dat veel oudere werknemers aangeven dat zij niet tot hun 65^e of daarna willen of kunnen doorwerken. Dit themanummer heeft als doel om meer inzicht te geven in de factoren die van invloed zijn op de houding, de plannen en het gedrag van ouderen ten aanzien van pensionering en hoe deze uitkomstvariabelen (waar mogelijk) te beïnvloeden. Voordat wij ingaan op de bijdragen uit dit themanummer, geven we een overzicht van de belangrijkste kenmerken en theorieën ten aanzien van het concept pensionering en de interventies die in de praktijk gebruikt worden om langer doorwerken te stimuleren.

3 Kenmerken van het concept pensionering

Het begrip ‘pensioen’ komt voort uit het Franse woord ‘pension’, afgeleid van het Latijnse woord ‘pensio’ (meervoud: ‘pensiones’). De eerste betekenisvolle verwijzing naar het woord pensioen dateert uit begin vijftiende eeuw en verwijst naar een regelmatige betaling voor eerder verrichte diensten (Online etymology dictionary, 2011). Pensioengerechtigd zijn was echter niet gebaseerd op iemands

Figuur 1 Willen en kunnen doorwerken tot het 65^e levensjaar voor werknemers van 45 tot en met 64 jaar (bron: TNO/CBS: NEA)



kalenderleeftijd, maar op het fysieke werkvermogen. Werknemers konden met pensioen indien zij fysiek niet meer in staat waren het werk uit te voeren. Tegenwoordig verwijst de term meer naar de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd en de daarbij behorende financiële tegemoetkomingen na het stoppen met werken. Otto von Bismarck stelde in 1889 als eerste de pensioengerechtigde leeftijd van 70 op voor Duitsland en was hiermee toonaangevend voor veel andere landen.

Een veelgebruikte definitie voor pensionering is de definitie van Feldman (1994, p. 287): 'the exit from an organizational position or career path of considerable duration, taken by individuals after middle age, and taken with the intention of reduced psychological commitment to work thereafter'. Een eenduidige operationalisatie geven van het concept 'pensionering' is echter een te grote uitdaging, omdat het: a) een thema betreft dat vanuit verscheidene disciplines bekeken kan worden, b) een proces met meer fasen omvat, c) veel verschillende elementen bevat, waaronder de houding ten opzichte van pensionering, pensioenplannen en pensioneringsgedrag, die zowel als onafhankelijke als afhankelijke variabelen kunnen fungeren (Ekerdt, 2010), d) wat betreft betekenis beïnvloed wordt door de (veranderende) individuele, sociale, werk-, organisatie-, maatschappelijke, wetelijke en economische context, e) en ten slotte meer vormen kan aannemen.

Figuur 2 Kenmerken van het concept pensionering

Kenmerken concept pensionering				
Disciplinaire benadering	Procesverloop	Psychologische elementen	Invloed van de context	Verskillende vormen
Psychologisch Economisch Sociologisch Etc.	Anticipatiefase Actiefase Aanpassingsfase	Motieven Attitudes Intenties Plannen Keuzes Gedrag Welzijn	Invloed van individuele, familie-, sociale, werk-, organisatie-, maatschappelijke, wettelijke en economische context	Prepensioen Volledig pensioen Deeltijd pensioen Werken na pensioen ('Bridge employment')

Figuur 2 geeft de belangrijkste onderwerpen rondom pensionering kort schematisch weer. Wij lichten deze onderwerpen nader toe en bespreken de belangrijkste psychologische invalshoeken en mogelijke theorieën.

Interdisciplinair thema

Pensionering wordt onderzocht door diverse wetenschappelijke disciplines. Bij een financiële of economische benadering kan pensionering bijvoorbeeld gedefinieerd worden als het moment waarop de eerste pensioenuitkering wordt verstrekt, als het moment waarop geen betaalde arbeid meer wordt verricht of als het moment waarop inkomsten uit arbeid lager zijn dan inkomsten uit pensioenuitkering. Bij één persoon kan dit al op drie heel verschillende momenten plaatsvinden. In sociologische en psychologische onderzoeken wordt het moment van pensionering vaak bepaald aan de hand van het oordeel van de betrokken respondent. Het CBS hanteert – afhankelijk van het gebruik van registratiebestanden of enquêtes – beide verschillende soorten definitie voor pensionering (Otten et al., 2010).

Geleidelijk proces

Onderzoekers zijn het met elkaar eens dat 'pensionering' een geleidelijk psychologisch proces over de tijd betreft met verschillende fasen (Wang & Shultz, 2010). Pensionering begint al veel eerder in de loopbaan van werknemers met de fase van het anticiperen en maken van plannen rondom het stoppen met werken of het opstarten van een nieuwe loopbaan (*anticipatiefase*). Vervolgens komt de fase van het daadwerkelijke pensioneringsgedrag (*actiefase*) en de werknemer eindigt in de fase van het aanpassen aan de nieuwe situatie (*aanpassingsfase*). Adams en Rau (2011) noemen deze fasen: *prepensioenfase*, het *pensioenmoment* en *postpensioenfase*. De anticipatiefase omvat de planning van het pensioen. De aard en de hoeveelheid energie die werknemers besteden aan de planning van het pensioen

verandert naarmate men de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd naderen zullen zich veel meer en nauwkeuriger verdiepen in de (deeltijd)pensioenopties dan jongere collega's (Adams & Rau, 2011) en kunnen in deze fase gemotiveerd worden om het pensioen uit te stellen en langer door te werken.

Verskillende elementen.

Naast het geleidelijke proces van pensioenplanning over de tijd, kan men ook de verschillende elementen van pensionering beschrijven. Ouderen die een keuze moeten maken om langer door te werken of met pensioen te gaan, maken gebruik van 'forethought' of beelden over hun toekomst ('hoe ziet mijn leven als gepensioneerde of langer doorwerkende werknemer eruit?'), eigen intenties (bijvoorbeeld: 'mijn partner en ik vinden het belangrijk om meer tijd samen door te brengen'), acties die ondernomen kunnen worden om gewenste doelen of het ideaal zelfbeeld te bereiken (bijvoorbeeld: deeltijdpensioen), de mogelijkheden voor zelfregulatie in ogenschouw houdend ('ik moet meer rust inplannen vanwege mijn verslechterende gezondheid') (Bandura, 2001; Higgins, 1997). De complexiteit van pensionering is verder dat de anticipatie-, actie- of aanpassingsfasen voor iedereen anders verlopen en dat er daarbij grote verschillen kunnen bestaan tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen en tussen hoogopgeleide en laagopgeleide personen (Shultz & Wang, 2011).

Bovendien kan men per fase verschillende variabelen nader onderzoeken. In de anticipatiefase staan bijvoorbeeld vooral de motieven, intenties, plannen en wensen van werknemers centraal, terwijl in de gedragsfase daadwerkelijk gedrag, activiteiten en gemaakte keuzes centraal staan. In de aanpassingsfase kijken onderzoekers naar kwaliteit van leven of werken en gerapporteerd welzijn (Ekerdt, 2010; Wang, Henkens & Van Solinge, 2011).

Veranderende betekenis

Economische en wettelijke ontwikkelingen hebben een grote invloed op de vormen en mogelijkheden van pensionering, waardoor de betekenis en het proces van pensionering verandert over de tijd. Tot de jaren '70 van de vorige eeuw waren werk en pensioen bijvoorbeeld twee scherp van elkaar gescheiden werelden. Personen in loondienst werkten doorgaans de volledige werkweek tot de 65^e verjaardag, en die verjaardag markeerde de overgang naar het voltijds 'genieten' van het pensioen (Schalk & Raeder, 2011).

Twee ontwikkelingen hebben sindsdien de betekenis van pensionering sterk veranderd. De eerste ontwikkeling betreft veranderingen in de datum van overgang van werk naar pensioen. Tot enkele jaren geleden was het gebruikelijk in Nederland, België en in veel andere landen dat veel werknemers gebruik konden maken van de regeling om eerder te stoppen met werken dan de AOW-leeftijd van 65 jaar. Er was een 'pro-pensioen cultuur' met de nadruk op vrijwillige of gedwongen pensionering. De verwachting voor de toekomst (zie het eerder geciteerde pensioenakkoord) is dat de overgangleeftijd hoger wordt om de inkrimping van de arbeidsmarkt op te kunnen vangen. Hierdoor ontstaat een 'pro-werk cultuur' waar de nadruk ligt op het langer doorwerken van werknemers en pensionering

meer een individueel keuzemoment is geworden dan een automatisch einde van de loopbaan (Shultz & Wang, 2011).

Vormen

Een gerelateerde tweede ontwikkeling in onze maatschappij is de toenemende behoefte aan flexibiliteit, zowel voor organisaties als werknemers (Schalk & Raeder, 2011). Dit uit zich onder andere in meer flexibiliteit in werktijden. Hierdoor is het bijvoorbeeld mogelijk geworden om met deeltijdpensioen (Beehr, 1986) te gaan, een combinatie tussen deels betaald doorwerken en deels een (pre)pensioenuitkering genieten. Ook zijn wettelijke regelingen aangepast waardoor betaald werk verrichten na de pensioengerechtigde leeftijd makkelijker te realiseren is. In de literatuur wordt deze mogelijkheid 'bridge werk' genoemd (Shultz, 2003). Hierdoor is het mogelijk dat een werknemer meerdere keren in zijn werkend leven met pensioen gaat (Wang, Adams, Beehr & Shultz, 2009). Denk bijvoorbeeld aan (militair) krijgsmachtspersoneel dat ruim voor de leeftijd van 65 met functioneel leeftijdsontslag (FLO) gaat en vervolgens na herintegratie een nieuwe loopbaan als docent kan beginnen.

Als gevolg van deze veranderingen kunnen werknemers tegenwoordig kiezen voor verschillende vormen van pensionering. Werknemers kunnen kiezen voor volledig met pensioen gaan, kiezen voor deeltijdpensionering of voor een nieuwe loopbaan na hun 65^e levensjaar ('bridge employment'; De Lange, Van Yperen, Van der Heijden & Bal, 2010b; Shultz, 2003). Uit deze verschillende kenmerken van het concept pensionering wordt duidelijk dat psychologen vanuit verschillende invalshoeken het thema nader kunnen bestuderen.

4 Theoretische benaderingen van pensionering

Shultz en Wang (2011) geven een belangrijk overzicht van de psychologisch theoretische benaderingen waarmee 'pensionering' in de literatuur wordt onderzocht. Zij onderscheiden de volgende belangrijke groepen benaderingen (zie figuur 3): pensionering als a) besluitvormingsproces, b) aanpassingsproces, en c) loopbaanontwikkelingsproces.

Figuur 3 vat mogelijke psychologische theorieën samen die voor pensioneringsonderzoek gebruikt kunnen worden. Ter illustratie hebben wij de theorieën ingedeeld per proces, maar het overzicht beoogt niet uitputtend te zijn en sommige theorieën kunnen voor meer processen gebruikt worden. In de bespreking van de psychologische benaderingen en processen zullen wij enkele voorbeeldtheorieën nader bespreken.

Pensionering als besluitvormingsproces

Bij pensionering als *besluitvormingsproces* wordt pensionering als een gemotiveerd keuzeproces gezien, waarbij werknemers hun keuzes vormen op basis van verzamelde informatie over het werk en over leven buiten het werk. De instrumentaliteit van pensionering is doorslaggevend in dit keuzeproces (Feldman & Beehr, 2011). Hierbij spelen verschillende intrinsieke of extrinsieke 'push-' en 'pull'-fac-

toren om met pensioen te gaan een rol, zoals behoeften, waarden, cognitieve informatieverwerking, maar ook aspecten van het werk, sociale vergelijkingsprocessen, organisatiekenmerken en dergelijke (De Lange & Van der Heijden, 2011; Deci & Ryan, 2000; Shultz, Morton & Weckerle, 1998). De werknemer stelt vragen als: vind ik het belangrijk om te werken, welke keuzes maken mijn leeftijdsgenoten of eigen partner? Veel onderzoeken op dit terrein kijken naar de antecedenten van de beslissing om met pensioen te gaan (Beehr, 1986; Beehr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000). Cross-sectionele vragenlijststudies geven significante associaties weer tussen individuele factoren (zoals een slechte gezondheid, goede financiën, vrouw zijn), werk- (zoals hoge fysieke taakeisen) en situationele factoren (partner, mantelzorg) en de beslissing om met pensioen te gaan (Beehr et al., 2000; Shultz & Wang, 2011). Kooij, De Lange, Jansen en Dikkers (2008) vonden bijvoorbeeld in hun review over de relatie tussen leeftijdsgerelateerde factoren en de motivatie om te werken dat veel leeftijdsgerelateerde factoren (zoals een minder goede gezondheid, subjectieve leeftijd, levensloopfase, carrièrefase, leeftijdsnormen, stereotypering over ouder worden op het werk) negatief samenhangen met de motivatie om (langer door) te werken.

Volgens het besluitvormingsperspectief zullen werknemers bij de keuze voor pensionering zich psychologisch minder betrokken gaan voelen bij het werk en gedragsmatig meer gericht zijn op domeinen buiten het werk (zoals familie of hobby's). In figuur 3 hebben wij dit perspectief opgesplitst in keuzeprocessen en sociale processen. Interessante psychologische theorieën die onderzoekers kunnen gebruiken om deze processen nader te onderzoeken zijn bijvoorbeeld motivatie- of zelfregulatietheorieën. De keuze voor pensionering kan verklaard worden door het willen vermijden van een negatieve reactie of prestatie op het werk ('avoidance'-oriëntatie; Dweck, 1985) of gezien worden als een zelfregulatiestrategie om het ideaal zelfbeeld te kunnen behouden (Higgins, 1997). Een andere relevante theorie voor keuzeprocessen is de continuïteitstheorie van Atchley (1989). Deze theorie geeft weer dat ouderen zullen streven naar het behouden van hun eigen zelfbeeld en identiteit en in het geval van langer doorwerken zullen kiezen voor werk dat vergelijkbaar is met hun oude baan (Gobeski & Beehr, 2009). Volgens de sociale identiteitstheorie (Ashforth, 2001) identificeren werknemers zich graag met groepen die positieve beelden weerspiegelen. Desmette en Gaillard (2008) zagen in hun onderzoek dat wanneer ouderen inderdaad positieve beelden over 'gepensioneerden' hebben en goed in contact kunnen komen met andere gepensioneerden (groepspermeabiliteit), zij sneller de keuze zullen maken om met pensioen te gaan (Desmette & Gaillard, 2008).

Pensionering als aanpassingsproces

In pensionering als *aanpassingsproces* staan pensionering als overgangsmoment en de aanpassing aan de nieuwe situatie over de tijd centraal (Shultz & Wang, 2011; Wang et al., 2011). Onderzoekers kunnen verschillende theorieën gebruiken om deze aanpassingsprocessen nader te onderzoeken. Bijvoorbeeld volgens de levenslooptheorieën hebben ouderen te maken met natuurlijke verliezen (zoals een afname in fysieke vermogens; Kanfer & Ackerman, 2004) en zullen zij streven naar het voorkomen van verdere verliezen en behouden van hun beschikbare

Figuur 3 *Relevante psychologische processen rondom pensionering en beschikbare theorieën*

Psychologische benaderingen van pensionering			
Keuze processen	Sociale processen	Aanpassings processen	Loopbaan processen
Motivatie theorie Zelfregulatie theorie Image theorie Economische theorie (b.v.rationele keuze)	Sociale identiteits- theorie Zelfcategorisatie- theorie Sociale vergelijkings- theorie Sociaal-normatieve theorie	Arbeidsontwerp- theorie HRMtheorie Loopbaanfase- theorie Persoon-omgeving fittheorie 'Bridge werk' theorie	Disengagementtheorie Continuïteittheorie Zelfregulatietheorie Bronnentheorie Roltheorie Levenslooptheorie

bronnen en niveau van functioneren (Baltes & Baltes, 1990; Baltes, Staudinger & Lindenberger, 1999; De Lange, Van Yperen, Van der Heijden & Bal, 2010b; Hobfoll, 2002). Om beter om te kunnen gaan met een verminderd werkvermogen zullen ouderen compensatiegedrag vertonen of op zoek gaan naar andere mogelijkheden (minder fysieke intensieve taken uitzoeken of meer herstelmogelijkheden creëren) om hun controlegevoel en een positief zelfbeeld te behouden (Heckhausen & Shultz, 1997; Super, 1957). Onderzoekers kunnen ook roltheorieën gebruiken om naar de effecten van veranderingen in ervaren rollen als werknemer versus gepensioneerde te kijken (Wang et al., 2011).

Pensionering als loopbaanontwikkelingsproces

Ten slotte kan men pensionering ook als *loopbaanontwikkelingsproces* zien. Volgens dit perspectief is pensionering een late loopbaanfase waarin vernieuwing en verdere ontwikkeling mogelijk is en werknemers hun carriëredoelen kunnen blijven nastreven. Hoewel er nog relatief weinig onderzoek beschikbaar is naar loopbaanprocessen rondom pensionering, is er wel een groeiende onderzoeksinteresse voor 'bridge werk' van oudere werknemers die na de pensioengerechtigde leeftijd verder werken (Bal, Jansen, Van der Velde, De Lange & Rousseau, 2010; De Lange et al., 2010b). Onderzoekers kunnen bijvoorbeeld gebruikmaken van theorieën over de persoon-omgeving fit (Edwards, Cable, Williamson, Lambert & Shipp, 2006) om te kijken of er sprake is van (mis)fit tussen de persoon en het werk en hoe dit de productiviteit en welzijn van zogenaamde 'bridgers' kan verklaren (Gobeski & Beehr, 2009; Wang et al., 2009).

5 Interventies om langer doorwerken of pensionering te faciliteren

Gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is het van belang om werkzame interventies te ontwerpen die langer doorwerken faciliteren. De theoretische benaderingen van pensionering die hierboven zijn besproken kunnen daarvoor handvatten bieden. Wanneer het werk bijvoorbeeld beter aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van ouderen (persoon-job fit), kan dit de waarde van werk voor de betreffende persoon vergroten (Van der Klink et al., 2011) en ertoe bijdragen dat oudere werknemers langer inzetbaar blijven en doorwerken.

Interventies kunnen op meerdere manieren onderverdeeld worden. Ze kunnen gericht zijn op de gezondheid, motivatie en werkvermogen van de *persoon* of op de kenmerken van het *werk*, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. Ook kunnen interventies gericht zijn op preventie, curatie of amplitie. Bij preventie gaat het om het voorkomen van een verminderde inzetbaarheid. Bij curatie gaat het om het behandelen van een lage inzetbaarheid, bijvoorbeeld wanneer gezondheidsklachten of verzuim optreden (Kompier & Kristensen, 2000). Met amplitie worden interventies bedoeld die zijn gericht op het bevorderen van positieve toestanden bij werknemers, zoals gezondheid, welbevinden en bevlogenheid (Ouweneel, Schaufeli & LeBlanc, 2009). Ten slotte kunnen interventies gericht zijn op het verbeteren van de organisatie als geheel of op de werksituatie van het individu. Bij interventies op organisatieniveau lijkt het van groot belang dat deze goed zijn ingebed in een overkoepelend gezondheids- en personeelsbeleid (Aust & Ducki, 2004; Ybema, Evers & Van Scheppingen, *in press*). Bij interventies op persoonsniveau lijkt het vooral van belang dat er sprake is van maatwerk, waarbij goed aangesloten wordt op de behoeften en mogelijkheden van de persoon (Van der Klink et al., 2011).

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010 is een representatief onderzoek van TNO onder werkgevers in Nederland (Oeij, De Vroome, Kraan, Van den Bossche & Goudswaard, 2011). Van de werkgevers in Nederland geeft 23% aan dat het voor hun personele bezetting van belang is dat hun werknemers tot hun 65^e doorwerken en 7% geeft aan dat het van belang is dat werknemers ook na hun 65^e blijven werken. Deze lage percentages geven aan dat werkgevers nog nauwelijks geconfronteerd worden met de verwachte krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing. Mogelijk speelt hierbij de recessie een rol en zullen werkgevers zich meer bewust worden van de noodzaak om hun oudere personeel te behouden wanneer de economie verder aantrekt.

Ook is de werkgevers gevraagd of zij voorzieningen of maatregelen getroffen hebben om langer doorwerken door oudere werknemers te faciliteren. Van de bedrijven geeft 62% aan dat zij hiervoor géén voorzieningen hebben getroffen. Middelgrote en grote bedrijven hebben veel vaker voorzieningen getroffen om langer doorwerken te stimuleren dan kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Van de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft 89% één of meer voorzieningen getroffen. De getroffen voorzieningen hebben vooral betrekking op zogenaamde *ontziemaatregelen*. Van de bedrijven met meer dan 100 werknemers geeft 73% bijvoorbeeld aan oudere werknemers extra vrije dagen en biedt 51% de mogelijkheid van deeltijdse vervroegde uittreding. Maatregelen die meer gericht

zijn op *ontwikkeling* van oudere werknemers, zoals het stimuleren van scholing (25%), omscholing naar een andere baan of functie (15%) en taakverbreding of taakroulatie (16%) komen bij een minderheid van de grote bedrijven voor. In middelgrote en kleine bedrijven gelden hiervoor nog aanzienlijk lagere percentages.

Er is in Nederland echter nog nauwelijks empirisch onderzoek gedaan naar de effectiviteit van maatregelen van bedrijven om langer doorwerken te faciliteren. Wel zijn er aanwijzingen dat het gebruik van ontsiemaatregelen, zoals deeltijdpensioen, meer beschouwd moet worden als een eerste stap richting pensionering dan als een stap om het arbeidzame leven te verlengen (Henkens, Van Dalen & Van Solinge, 2009; Kooij, Jansen, Dijkers & De Lange, 2011). Josten en Schalk (2010) vonden bijvoorbeeld zowel positieve als negatieve effecten van demotie als interventie op personeelsniveau onder ouderen (ouder dan 45 jaar). De ouderen rapporteerden namelijk minder uitputting in geval van demotie naar fysiek minder zware functies, maar bleken tegelijkertijd significant minder tevreden te zijn met hun aangepaste functie.

Recent onderzoek geeft verder weer dat de volgende werkaspecten van belang zijn in het motiveren van oudere werknemers: a) het aanbieden van intrinsiek motiverend werk (Kooij, De Lange, Jansen, Kanfer & Dijkers, 2010), b) human resource instrumenten die behoud van het eigen niveau mogelijk maken (zoals flexibiliteitsregelingen), c) vervulde psychologische contracten (De Lange, Bal, Van der Heijden, De Jong & Schaufeli, *in press*) en met name persoonlijke 'op maat gemaakte' werkafspraken tussen werknemer en werkgever die flexibiliteit voor een oudere werknemer waarborgen (zogenaamde flexibiliteit I-deals; Bal, De Jong, Jansen & Bakker, *in press*). Daarnaast leveren de bijdragen uit dit themanummer belangrijke aanknopingspunten voor nieuwe interventies.

6 Bijdragen aan dit themanummer

Dit themanummer bevat een theoretische bijdrage en zes empirische artikelen die we hier beknopt zullen karakteriseren. Het eerstvolgende artikel is een theoretische en filosofische beschouwing van het begrip duurzame inzetbaarheid van Jac van der Klink, Ute Bültmann, Sandra Brouwer, Alex Burdorf, Wilmar Schaufeli, Fred Zijlstra en Gert Jan van der Wilt (2011). In deze bijdrage staat het capability-concept van Nobelprijswinnaar Amartya Sen centraal, waarbij niet alleen wordt gekeken of mensen in staat zijn om te werken maar ook of zij daartoe in staat gesteld worden.

De cross-sectionele vragenlijststudie van Tinka van Vuuren, Marjolein Caniëls en Judith Semeijn (2011) heeft als doel te onderzoeken in hoeverre leeftijd de relatie beïnvloedt tussen een leven lang leren en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zij definiëren duurzame inzetbaarheid als: 'de mate waarin men zijn of haar huidige en toekomstige werk kan en wil blijven uitvoeren' (Van Vuuren et al., 2011), waarbij indicatoren als vitaliteit, werkvermogen en employability de belangrijkste variabelen zijn. Van Vuuren et al. (2011) onderzochten 178 werknemers uit het primair onderwijs en vonden dat de employability van de werknemers afneemt met de leeftijd, maar niet hun werkvermogen en vitaliteit.

De volgende bijdrage van Stijn de Graaf, Maria Peeters en Beatrice van der Heijden (2011) is ook gericht op de employability van ouderen. Zij onderzochten bij 151 gemeenteambtenaren van 45 jaar en ouder wat hen motiveerde om door te werken, waarbij met name aandacht besteed wordt aan factoren die te maken hebben met employability. De leerwaarde van een functie en training en opleiding in aangrenzende expertisegebieden bevorderde employability. De auteurs concluderen dat het uitdaging inrichten van functies en het investeren in brede ontwikkeling van werknemers hun inzetbaarheid zal vergroten en samen kan gaan met de keuze om langer door te werken.

Het artikel van Wiel Frins, Joris Van Ruysseveldt en Jef Syroit (2011) betreft een cross-sectioneel onderzoek onder Vlaamse werknemers. Zij vinden dat hoge taakeisen negatief en hulpbronnen positief samenhangen met het vermogen om tot het pensioen het huidige werk te blijven doen. Hierbij blijkt dat, in overeenstemming met het Job Demands-Resources model, psychische vermoeidheid en werkplezier een mediërende rol spelen.

Marianne van Zwieten, Jan Fekke Ybema en Goedele Geuskens (2011) gingen na in hoeverre de leeftijd tot waarop werknemers willen doorwerken afhankelijk is van de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden. Hun longitudinale gegevens van een grote groep oudere werknemers laten zien dat werknemers die tevreden zijn over de flexibiliteit in hun arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld flexibele werktijden of deeltijdwerk) langer willen doorwerken of nog niet bepaald hebben wanneer ze zouden willen stoppen met werken.

In de voorgaande empirische artikelen staat vooral de *pensioneringshouding* van werknemers centraal, terwijl in de laatste twee empirische artikelen voornamelijk het *pensioneringsgedrag* van werknemers ten aanzien van langer doorwerken of stoppen met werken wordt onderzocht. In het volgende empirische artikel beschrijven Hanna van Solinge en Kène Henkens (2011) de samenhang tussen werkkenmerken, organisatiekenmerken en hulpbronnen met de geplande uittredingsleeftijd en met het feitelijke pensioneringsgedrag in de zes jaren die volgen in een longitudinaal onderzoek bij werknemers van 50 jaar en ouder van enkele grote Nederlandse bedrijven en de Rijksoverheid. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat uitdaging in het werk en steun van de leidinggevende voor langer doorwerken de kans dat werknemers met pensioen gaan verminderen.

Naast inzicht verkrijgen in de Nederlandse context is het ook van belang een vergelijking te kunnen maken met de bredere Europese context. Het laatste empirische artikel van Suzan Robroek, Tilja van den Berg en Alex Burdorf (2011) betreft een grootschalig longitudinaal onderzoek naar de invloed van werkgerelateerde factoren (als mogelijke antecedenten) op vroegpensioen in elf Europese landen. Uit dit onderzoek blijkt dat een laag opleidingsniveau, overmatig alcoholgebruik, verminderde ervaren gezondheid en weinig regelmogelijkheden op het werk ertoe bijdragen dat 50- tot 60-jarige werknemers een hogere kans hebben om met vroegpensioen te gaan in de vier jaar die volgen.

7 Besluit en onderzoeksagenda

In het vergrijzende Nederland is pensionering een belangrijk onderwerp voor onderzoek en theorievorming geworden. De studies uit dit themanummer geven weer dat wetenschappelijk onderzoek cruciale nieuwe kennis kan genereren door het beter doordenken van belangrijke concepten rondom het thema pensionering (Van der Klink et al., 2011), het in kaart brengen van belangrijke antecedenten en uitkomsten van pensionering en door aandacht te besteden aan mogelijke onderliggende psychologische mechanismen (zoals psychische vermoeidheid en werkplezier in de studie van Frins et al. (2011); Shultz & Wang (2011)).

De studies van Van Vuuren et al. (2011) en De Graaf et al. (2011) geven het belang weer van het verbeteren van de employability en inzetbaarheid van oudere werknemers voor het uitstellen van pensionering. Verder wordt duidelijk dat arbeidsvoorwaarden en goed baanontwerp significante voorspellers zijn van de houding ten opzichte van pensionering, maar ook van daadwerkelijk pensioeringsgedrag (zie Frins et al., 2011; Robroek et al., 2011; Van Solinge et al., 2011; Van Zwieten et al., 2011).

Onderzoeksagenda

Wij hopen dat dit themanummer tot een beter begrip van het complexe onderzoeksonderwerp pensionering zal leiden en nieuw onderzoek zal genereren, waarbij aandacht gegeven wordt aan de volgende kennisleemten.

De artikelen in dit themanummer hanteren allemaal het werknemersperspectief. De houding van werkgevers ten aanzien van langer doorwerken blijft daarmee onderbelicht. Veel werkgevers blijken vooral gericht te zijn op het aantrekken van jonge werknemers en investeren relatief weinig in het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (Baltes & Finkelstein, 2011; De Lange & Van der Heijden, 2011; Nauta, De Lange & Görtz, 2010; Van der Heijden et al., 2009). Ook uit de bijdrage van Van Solinge en Henkens (2011) blijkt dat het gedrag van leidinggevendenden een belangrijke rol kan spelen in de beslissing van werknemers om al dan niet langer door te werken.

In dit themanummer zijn vier bijdragen opgenomen die gericht zijn op de factoren die samenhangen met pensioeringshoudingen of -intenties (De Graaf et al., 2011; Frins et al., 2011, Van Vuuren et al., 2011; Van Zwieten et al., 2011), en twee bijdragen die voornamelijk pensioeringsgedrag onderzoeken (Van Solinge & Henkens, 2011; Robroek et al., 2011). In termen van de fasen van pensionering (Wang & Schultz, 2010) hebben deze bijdragen betrekking op respectievelijk de anticipatiefase en de actiefase. Bijdragen over de aanpassingsfase, hoe werknemers hun leven aanpassen nadat ze met pensioen zijn gegaan, ontbreken dus in dit themanummer.

Meer onderzoek kan verricht worden naar speciale groepen oudere werkenden (Feldman & Beehr, 2011; Shultz & Wang, 2011). Voorbeelden van onderbelichte groepen zijn: vrouwen, laagopgeleide werknemers, alloctonen, personen met een chronische aandoening of arbeidshandicap en zelfstandigen.

Er is weinig longitudinaal en veldexperimenteel onderzoek beschikbaar naar de antecedenten en effecten van pensionering of langer doorwerken. Via gedegen

longitudinaal onderzoek kunnen interessante intra-individuele veranderingen en inter-individuele verschillen onderzocht worden (Schalk, Van der Heijden, De Lange & Van Veldhoven, 2011). Door het ontbreken van dergelijk onderzoek weten we nog niet genoeg over de ontwikkeling van bijvoorbeeld de gezondheid, het werkvermogen en de werkmotivatie over de tijd en hoe dit de pensioenbeslissing beïnvloedt. Met veldexperimenten kan bijvoorbeeld gekeken worden welke interventies (zoals aanpassingen in werktijden of werktaken, scholing) ertoe bijdragen dat oudere werknemers beter in staat en gemotiveerd zijn om door te werken. Ook kunnen de uitgangspunten van de keuzes van de werkgever onderzocht worden. Op grond waarvan geeft de werkgever een oudere werknemer al dan niet de mogelijkheid om langer door te werken? In hoeverre neemt de werkgever hierbij bijvoorbeeld het werkvermogen of de werkprestaties als uitgangspunt? (Feldman & Beehr, 2011). Bovendien maakt longitudinaal (experimenteel) onderzoek het beter mogelijk om oorzaken en gevolgen te onderscheiden.

Er is weinig (kwalitatief en kwantitatief) procesgericht onderzoek beschikbaar. Veel onderzoek levert nieuwe inzichten op over mogelijke associaties, maar we weten nog niet hoe de keuze-, sociale, aanpassings- en loopbaanprocessen precies verlopen. De studie van Frins et al. (2011) suggereert dat gezondheidsbedreigende en motiverende processen op verschillende manieren een rol kunnen spelen in het keuzeproces om langer door te werken of met pensioen te gaan. Het is van belang dergelijke processen meetbaar te maken en nader te onderzoeken via gedegen longitudinaal onderzoek of gecontroleerde (veld)experimentele studies. Maar ook kwalitatieve studies kunnen meer licht werpen op de overwegingen en sociale en psychologische processen die leiden tot de keuze om door te werken of met pensioen te gaan.

Er is verder weinig onderzoek gedaan onder oudere werknemers die daadwerkelijk doorwerken na hun 65^e levensjaar (De Lange et al., 2010b; Bal, Jansen, Van der Velde, De Lange & Rousseau, 2010). Wat kunnen we leren van dergelijke goede voorbeelden? De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zal wellicht zorgen voor een hoger arbeidspotentieel, maar het is nog onduidelijk of deze oudere werknemers in staat zijn, gemotiveerd zijn en de gelegenheid krijgen om duurzaam inzetbaar te blijven voor werkgevers. Hierbij kunnen de kwaliteit van het onderwijs en het vergroten van de employability van werknemers bijdragen aan een hoogwaardige en op de behoefte van de arbeidsmarkt toegesneden beroepsbevolking (CBS, 2011; Van der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008). Ten slotte is het van belang dat er meer consistentie komt onder onderzoekers, bedrijven en overheid in gekozen uitkomsten of indicatoren rondom het thema 'duurzame inzetbaarheid'. Nu bestaat het risico dat appels met peren worden vergeleken en bijvoorbeeld de overheid andere variabelen als uitgangspunt gebruikt (zoals ziekteverzuim of uitval) dan organisaties (zoals productiviteit, employability of vitaliteit) of onderzoekers. De bijdrage van Van der Klink en collega's is dan ook een belangrijke stap de goede richting in, maar meer concepten vragen om een nadere uitwerking (pensioneringsgedrag; 'bridge' loopbaan etc.).

Stoppen of doorgaan? Uit dit themanummer wordt duidelijk dat we steeds meer inzicht krijgen in de processen die spelen bij pensionering, maar dat er ook nog

veel leemtes zijn in onze kennis hierover. Het is daarom wenselijk dat onderzoekers en professionals nog lang doorgaan met het opzetten en uitwerken van nieuwe theoretisch gefundeerde (interventie)studies naar houdingen, beslissingen, gedrag en aanpassingen van werknemers, werkgevers, organisaties en de overheid ten aanzien van pensionering en langer doorwerken.

Literatuur

- Adams, G.A. & Rau, B.L. (2011). Putting off Tomorrow to Do What You Want Today. Planning for Retirement. *American Psychologist*, 66, 180-192.
- Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190.
- Aust, B. & Ducki, A. (2004). Comprehensive health promotion interventions at the workplace: Experiences with health circles in Germany. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 258-270.
- Bal, P.M., De Jong, S.B., Jansen, P.G.W. & Bakker, A.B. (in press). Motivating Employees to Work beyond Retirement: A Multi-Level Study of the Role of I-deals and Unit Climate. *Journal of Management Studies*.
- Bal, P.M., Jansen P.G.W., Van der Velde, M.E.G., De Lange, A.H. & Rousseau, D. (2010). The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 474-486.
- Baltes, P.B. & Baltes, M.M (1990). Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. In P.B. Baltes & M.M. Baltes (Eds.), *Successful Aging. Perspectives from the behavioral Sciences* (pp. 1-34). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baltes, B. & Finkelstein, L.M. (2011). Contemporary empirical advancements in the study of aging in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 151-154.
- Baltes, P.B., Staudinger, U.M. & Lindenberger, U. (1999). Life span psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471-507.
- Bandura, (2001). Social Cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L. & Farmer, S.J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- De Graaf, S., Peeters, M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2011). Op naar een later pensioen: Een studie naar de relatie tussen employability en de intentie tot langer doorwerken van oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 24, 374-391.
- De Lange, A.H., Bal, P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., De Jong, N. & Schaufeli, W.B. (in press). The moderating role of time perspective and regulatory focus in the relations between psychological contract breach and work motivation. *Work & Stress*.
- De Lange, A.H., Taris, T.W., Jansen, P.G.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D. & Bongers, P.M. (2010a). On the relationships among work characteristics and learning-related behavior: does age matter? *Journal of Organizational Behavior*, 31, 925-950.
- De Lange, A.H. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2011). Een leven lang gemotiveerd en vitaal aan het werk? *Loopbaanvisie*, 1, 73-78.

- De Lange, A.H., Van Yperen, N.W., Van der Heijden, B.I.J.M. & Bal, P.M. (2010b). Dominant achievement goals of older workers and their relations with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 118-125.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Desmette, D. & Gaillard, M. (2008). When a “worker” becomes an “older worker”: The effects of age-related social identity on attitudes toward retirement and work. *Career Development International*, 13, 168-185.
- Dweck, C.S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Edwards, J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S. & Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91, 802-827.
- Ekerdt, D.J. (2010). Frontiers of research on work and retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B (1), 69-80.
- Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Feldman, D.C. & Beehr, T.A. (2011). A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*, 66, 193-203.
- Frins, W., Van Ruyseveldt, J. & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag & Organisatie*, 24, 392-409.
- Gobeski, K.T. & Beehr, T.A. (2009). How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401-425.
- Heckhausen, J. & Shultz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 120, 289-304.
- Henkens, C.J.I.M., Solinge, H. van, & Dalen, H.P. van (2009). Beslissingen rond langer werken: De onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 12, 64-79.
- Higgins, E.T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Josten, E.J.C. & Schalk, R. (2010). The effects of demotion on older and younger employees. *Personnel Review*, 39, 195-209.
- Kanfer, R. & Ackerman, P. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Kompier, M. & Kristensen, T. (2000). Organizational work stress interventions in a theoretical, methodological and practical context. In J. Dunham (Ed.), *Stress in the workplace: Past, present and future* (pp. 164-190). London: Whurr Publishers Limited.
- Kooij, D., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W. & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue work: five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 364-394.
- Kooij, D., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W., Kanfer, R. & Dijkers, J.S. (2010). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.
- Kooij, D., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W., Kanfer, R., Dijkers, J.S. (2011). Age and work-related motives: results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.
- Kooij, D., Jansen, P.G.W., Dijkers, J.S., De Lange, A.H. (2010). The Influence of Old Age on the Association between HR practices and Individual Worker Outcomes: a Meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 1111-1136.

- Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M., Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Van den Bossche, S.N.J. (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Nauta, A., De Lange, A.H. & Görtz, S. (2010). Lang zullen ze leven, werken en leren. Een schema voor het begrijpen en beïnvloeden van inzetbaarheid gedurende de levensloop. *Gedrag en Organisatie*, 23, 136-157.
- Oeij, P.R.A., De Vroome, E.M.M., Kraan, K., Van den Bossche, S. & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Otten, F., Arts, K., Siermann, C. & Ybema, J.F., Arbeidsparticipatie van ouderen. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.), *Alle hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht* (pp. 59-89). Hoofddorp: TNO.
- Ouweneel, E., Schaufeli, W. & Le Blanc, P. (2009). Van preventie naar amplitie: Interventies voor optimaal functioneren. *Gedrag & Organisatie*, 22, 118-135.
- Robroek, S., Van den Berg, I. & Budorf, A. (2011). De invloed van psychosociale en fysieke werkgerelateerde factoren op vroegpensioen in elf Europese landen. *Gedrag & Organisatie*, 24, 451-464.
- Schalk, R. (2005). Veranderingen in het werk. Continuïteit in de levensloop. *Geron*, 7, 52-54.
- Schalk, R. & Raeder, S. (2011). Flexicurity gemeten. Een vragenlijst over flexibiliteit en zekerheid voor organisatie en werknemer [Flexicurity measured. A questionnaire on flexibility and security for organisations and employees]. *Gedrag & Organisatie*, 24, 286-303.
- Schalk, R., Van der Heijden, B.I.J.M., De Lange, A.H. & Van Veldhoven, M. (2011). Long-term developments in individual work behaviour: Patterns of stability and change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 215-227.
- Schalk, R., Van Veldhoven, M., De Lange, A.H., De Witte, H., Kraus, K., Roßnagel, C., Tordera, N., Van der Heijden, B.I.J.M. & Zappalà, S., et al. (2010). Moving European Research on Work and Ageing Forward: Overview and Agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 76-101.
- Shultz, K.S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G.A. Adams & T.A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 214-241). New York: Springer Publishing Company.
- Shultz, K.S., Morton, K.R. & Weckerle, J.R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Shultz, K.S. & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66, 170-179.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Van der Heijden, B.I.J.M., De Lange, A.H., Demerouti, E. & Van der Heijde, C.M. (2009). Employability and career success across the life-span. Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Van der Heijden, B.I.J.M., Schalk, R. & Van Veldhoven, M.J.P.M. (2008). Ageing and Careers: European research on long-term career development and early retirement. Guest Editorial. *Career Development International*, 13, 85-94.
- Van der Klink, J.J.L., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W., Zijlstra, F., Brouwer, S. & Van der Wilt, G.J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie*, 24, 341-355.

- Van Solinge, H. & Henkens, H. (2011). Besluitvorming rondom pensioneren: de invloed van werk- en organisatiecontext. *Gedrag & Organisatie*, 24, 427-450.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M.C.J. & Semijen, J.H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24, 356-373.
- Van Zwieten, M., Ybema, J.F. & Geuskens, G. (2011). Arbeidsvoorwaarden en gewenste pensioenleeftijd. *Gedrag & Organisatie*, 24, 410-426.
- Wang, M., Adams, G.A., Beehr, T.A. & Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirement: Issues and opportunities during the latter part of one's career. In S.G. Baugh & S.E. Sullivan (Eds.), *Maintaining focus, energy and options over the life span* (pp. 135-162). Charlotte, NC: IAP-Information Age Publishing.
- Wang, M., Henkens, K. & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment. A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wang, M. & Shultz, K.S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
- Ybema, J.F., Evers, M.S. & Van Scheppingen, A.R. (*in press*). A longitudinal study on the effects of health policy in organization on job satisfaction, burnout, and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

Websites

CBS (2011a). Pensioenleeftijd werknemers weer hoger. Gedownload op 24 september 2011 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3430-wm.htm>

CBS (2011b). Monitor Duurzaam Nederland: Samenvatting. Gedownload op 24 september 2011 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/duurzaamheid/publicaties/publicaties/archief/2011/2011-monitor-duurzaam-nederland-samenvatting-pub.htm>

Online etymology dictionary (2011). Verkregen op 24 september 2011 via: http://www.etymonline.com/index.php?allowed_in_frame=0&search=pension&search-mode=none

Rijksoverheid (2011, 19 september). *Plannen nieuw pensioenstelsel*. Verkregen via: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/06/21/langer-doorwerken-na-2013-levert-hogere-aow-op.html>

Continuing work or retiring? An introduction to theory and practice of retirement in the Netherlands

Annet H. de Lange, Jan Fekke Ybema & René Schalk, *Gedrag & Organisatie*, volume 24, November 2011, nr. 4, pp. 323-340.

The topic of this special issue on retiring or continuing work among older employees is introduced. In addition to an overview of relevant Dutch retirement legislation and statistics on retirement in the Netherlands, we pay attention to the operationalisation of retirement and highlight important psychological per-

spectives and theories on the topic of retirement. Furthermore, we summarize the theoretical and empirical findings of earlier research on retirement. Finally, we discuss the seven contributions of this special issue and formulate a research agenda.

Key-words: pensions, retirement, continue working, older workers, ageing