



De inzetbaarheid van oudere werknemers

“Een onderzoek naar de relatie tussen employability en langer doorwerken van de oudere werknemer en zijn eigen (stereotype)beeld hierover”



Masterthesis

Naam: Renze van Vuuren

Studentnummer: 3272451

Opleiding: Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Begeleider: Dr. Maria Peeters

Tweede beoordelaar: Dr. Elianne van Steenberg

Datum: 17 juni 2011

Voorwoord

Na een jaar werk ligt voor u mijn afstudeerscriptie. In het kader van mijn studie Arbeids- en Organisationspsychologie heb ik gekozen voor een actueel thema. De afgelopen jaren is er zowel in de politiek als op menig borrel of verjaardagfeest een discussie gaande over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 jaar. Vanuit economisch oogpunt is er geen ontkomen aan dat iedereen langer zal moeten doorwerken om ons zorg- en pensioenstelsel te kunnen blijven bekostigen.

Vanuit een arbeidspsychologisch oogpunt is het belangrijk dat mensen zelf ook langer door willen werken. Maar welke factoren spelen daarbij een rol? Met mijn onderzoek hoop ik een bijdrage te leveren aan het inzicht in enkele van deze factoren.

Ik wil mijn begeleider Maria Peeters bedanken voor haar begeleiding bij het maken van mijn scriptie. Mijn twee medeonderzoekers Rianne van Adel en Jorg Damen wil ik bedanken voor het vinden van de organisaties en het opstellen en afnemen van de vragenlijst, en de hulp bij het schrijven van de scriptie.

Verder dank aan allen die hebben geholpen met het tot stand komen van deze scriptie. Hierbij denk ik aan de organisaties en respondenten voor het genereren van de data, vrienden en medestudenten die hebben meegedacht of die mij vergezelden tijdens het schrijven van mijn scriptie, en de Universiteit Wageningen voor het faciliteren van een werkplek.

Tot slot gaat mijn dank uit naar mijn vrouw voor de steun en de zorg die zij mij heeft gegeven het afgelopen jaar.

Wageningen, 17 juni 2011

Renze van Vuuren

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	5
1.1 Introductie	5
1.2 Intentie tot langer doorwerken	7
1.3 Employability	9
1.4 Intentie tot langer doorwerken en employability	11
1.5 De oudere werknemer	12
1.6 Leeftijd en employability	13
1.7 Stereotypering	14
1.8 Huidig onderzoek	16
2 Methode	18
2.1 Participanten en procedure	18
2.2 Meetinstrumenten	19
2.3 Controlevariabelen	21
3 Resultaten	23
3.1 Beschrijvende statistieken	23
3.2 Intentie tot langer doorwerken en employability	24
3.3 Employability, leeftijd en subjectieve leeftijd	25
3.4 Moderator van Stereotypering op de relatie tussen leeftijd en de dimensies van employability	28
4 Discussie	32
4.1 Bespreking van de resultaten	32
4.1.1 Intentie tot langer doorwerken en employability	32
4.1.2 Employability en leeftijd	33
4.1.3 De rol van stereotypering	34
4.2 Beperkingen van het onderzoek	35
4.3 Voorstel voor vervolg onderzoek	36
4.4 Praktische implicaties	37
4.5 Eindconclusie	38
Referentielijst	39
Bijlage Meetinstrument	46

Samenvatting

Het is onvermijdelijk dat er meer mensen langer zullen moeten doorwerken (zie pensioenakkoord, 2011) om nu en op de langere termijn de personeelstekorten te verkleinen en de pensioenen te kunnen blijven bekostigen. We moeten met z'n allen langer doorwerken. Het is daarbij van belang om te weten wat werknemers motiveert om langer door te werken. In de huidige studie, onder 548 werknemers (45-65 jaar) van twee verschillende organisaties, is ten eerste de relatie tussen 'employability' en de intentie om langer door te werken onderzocht. Daarnaast is er gekeken naar de relatie tussen leeftijd en 'employability' en de invloed van stereotypering op deze relatie. Correlaties laten zien dat alle vier de dimensies van employability samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Uit regressieanalyses blijkt dat de dimensie 'anticipatie en optimalisatie' de sterkste samenhang heeft. Verder blijkt dat leeftijd samenhangt met twee dimensies van employability en dat stereotypering deze relatie modereert. Organisaties doen er goed aan om proactiviteit van oudere werknemers te stimuleren en zich bewust te zijn van stereotype denkbeelden in hun organisatie. Oudere werknemers zelf zullen moeten voorkomen dat ze gaan geloven in stereotype denkbeelden.

Trefwoorden: Employability, Oudere werknemer, Stereotypering, Intentie tot langer doorwerken

1. Inleiding

1.1 Introductie

In grote delen van Europa woeden ‘verhitte’ discussies over een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit leidt tot veel verzet van onder andere werknemers en vakbonden. “Toch is het onvermijdelijk dat er meer mensen langer zullen moeten doorwerken (zie pensioenakkoord, 2011) om nu en op de langere termijn de personeelstekorten te verkleinen en de pensioenen te kunnen blijven betalen. De commissie arbeidsparticipatie beschrijft in haar rapport de situatie in Nederland. Nederland staat aan de vooravond van een belangrijke verandering. In de afgelopen zestig jaar is de beroepsbevolking - iedereen tussen de 20 en de 64 jaar - gegroeid van ruim 5 miljoen naar 10 miljoen mensen. Aan deze groei komt een eind: vanaf 2010 neemt de omvang van de beroepsbevolking af. De omvangrijke generatie babyboomers (mensen die geboren zijn tussen 1955 en 1965) stopt dan met werken, terwijl het aandeel jonge mensen op de arbeidsmarkt minder wordt. In de periode tot 2040 leidt dit tot een daling van de beroepsbevolking met maar liefst 1 miljoen mensen. De omvang van de totale bevolking groeit in die periode nog licht en het aandeel van mensen ouder dan 65 jaar stijgt sterk. Ramingen laten zien dat de vraag naar arbeid nog flink zal doorgroeien. In de periode tot 2015 komen er naar schatting 600.000 banen bij, terwijl er door pensioen en arbeidsongeschiktheid ook nog eens 2,6 miljoen banen vrijkomen waarvoor mensen nodig zijn. Voor het eerst in de geschiedenis zullen er daardoor structureel minder mensen beschikbaar zijn om te werken dan dat er banen zijn. En daar blijft het niet bij. Door de internationale concurrentie zullen er steeds meer verschuivingen plaatsvinden in sectoren en opleidingseisen. Er wordt meer gevraagd van mensen en het aanpassingsvermogen van werknemers wordt steeds belangrijker. De opgave waar Nederland voor staat is om zoveel mogelijk mensen inzetbaar te maken en te houden (Bakker, Oosterwijk, Westerlaken, De Groot, Bovenberg, Ester, Schrijer&Klosse, 2008).

Een groot deel van deze opgave ligt in het inzetbaar houden van ‘oudere werknemers’. Indien deze groep langer inzetbaar blijft zal dat de personeelstekorten enigszins beperken. Om oudere werknemers langer inzetbaar te houden is van belang om te begrijpen wat deze werknemers motiveert om langer door te werken.

Met langer doorwerken wordt bedoeld: doorwerken tot en met de pensioengerechtigde leeftijd (momenteel 65 jaar) en eventueel daarna. Uit recente cijfers blijkt namelijk dat nog slechts 55.1% van de Nederlanders in de leeftijd van 55 tot en met 64 werkzaam is op de arbeidsmarkt (Eurostat, 2009a). Daarnaast is de gemiddelde leeftijd van uittreding in Nederland 63.5 jaar (Eurostat, 2009b). In een recente studie, onder gemeenteambtenaren van 45 jaar en ouder, stond de vraag centraal in hoeverre het vergroten van de employability (=inzetbaarheid*) van werknemers samenhangt met hun intentie tot langer doorwerken (De Graaf, Peeters & Van der Heijden, under review). Een van de voornaamste conclusies van deze studie is dat het voor de inzetbaarheid van oudere werknemers belangrijk is om functies zodanig in te richten dat ze uitdagend zijn en voldoende leermogelijkheden bevatten. Ook investeringen in de bredere ontwikkeling van oudere werknemers zullen gepaard gaan met het vergroten van hun inzetbaarheid.

Naast het feit dat deze studie een aantal belangrijke inzichten heeft opgeleverd, geeft ze ook aanleiding tot het opwerpen van een aantal nieuwe vragen. Temeer omdat deze studie één van de eerste studies is naar de relaties tussen employability en langer doorwerken. Een belangrijke doelstelling van het huidig onderzoek is te onderzoeken of de relaties tussen employability en intentie tot langer doorwerken gerepliceerd kan worden in een andere steekproef én de invloed van stereotypering (moderator) op de relatie tussen leeftijd en employability te onderzoeken. Uit onderzoek van de Graaf et al. (under review) blijkt dat training en opleiding relevant is voor employability. Uit andere onderzoeken (o.a. Visser, Henkens en Schippers (2003) weten we dat er stereotype denkbeelden bestaan over desinteresse van oudere werknemers in training en opleiding. Maar is dit beeld terecht? Hoe denken ouderen zelf over de stereotypen die erover hen bestaan, welke stereotype denkbeelden hebben zij over hun eigen groep (oudere werknemers) en hoe beïnvloedt hun eigen stereotype denkbeelden de relatie tussen hun leeftijd en employability? In dit onderzoek wordt getracht een antwoord te formuleren op de volgende vragen; Wat is de relatie tussen employability en de intentie om langer door te werken? Wat is de relatie tussen leeftijd en employability? Wat is de invloed van stereotypering (moderator) op de relatie tussen leeftijd en employability.

*in het onderzoek zal verder de term employability gebruikt worden.

1.2 Intentie tot langer doorwerken

De intentie tot langer doorwerken heeft veel te maken met de intentie tot pensioen, immers als een werknemer vroeger dan de wettelijke leeftijd met pensioen wil betekent dat tegelijkertijd dat hij een lage intentie heeft om lang(er) door te werken.

Pensionering wordt gezien als een complex en langdurig psychosociaal proces (Talaga&Beehr,1989). Uit veel literatuur blijkt dat werknemers lang voordat ze met pensioen gaan al nadenken over hun pensioen en over hun plan om met pensioen te gaan (Zappala, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi, &Sarchielli, 2008). Bij dit plan om met pensioen te gaan spelen vele factoren een rol. In het onderzoeksoverzicht van Schalk, van Veldhoven,, de Lange, De Witte, Kraus , Stamov-Roßnagel, Tordera, van der Heijden, e.a. (2010) worden de belangrijkste antecedenten van (vroegtijdig) pensioen benoemd. Allereerst maken zij een tweedelingen tussen twee grote categorieën; individuele factoren en contextuele factoren (Barnes-Farrell, 2003; Feldman, 1994; Hansez,Bertrand, de Keyser, &Peree, 2005). Individuele factoren die het vaakst in verband worden gebracht met de beslissing tot vervroegde uittreding zijn: gezondheid (Kim &Feldman, 1998; Steffick, 2003), economische status (Schultz,Morton, &Weckerle., 1998) leeftijd (Adams,Prescher, Beehr, &Lepisto, 2002 Schultz& Taylor, 2001), geslacht (Talaga&Beehr, 1995). Deze factoren (gezondheid, financiële situatie en geslacht) zullen daarom ook dienen als controlevariabelen in het huidig onderzoek . Ook het vooruitzicht van de verzorging van kinderen of fulltime genieten van recreatieve activiteiten (Hardy &Hazelrigg 1999; Schultz et al.,, 1998 Szinovacz& de Viney 2000) en diverse persoonlijke eigenschappen zoals zelfvertrouwen en zelf- concept (Henkens, 1999), werk centraliteit (Alcover&Crego, 2005), en attitude ten aanzien van werk en pensioen (Henkens&Tazelaar, 1994; Huuhtanen, 1994), hebben een verband met de beslissing om al dan niet vervroegd uit te treden. Al met al kan worden geconcludeerd dat personen met een slechte gezondheid en een hoge financiële zekerheid eerder gebruik maken van vervroegde pensionering dan personen met een goede gezondheid of een lage economische status. Daarnaast hebben recreatieve activiteiten, hobby's, of vrijwilligerswerk van mensen ook invloed op de beslissing om met pensioen te gaan (Schultz et al., 1998).

Naast individuele factoren spelen zijn er ook verschillende contextuele antecedenten en verschillende organisatorische en interpersoonlijke factoren die worden gerelateerd aan vervroegde uittreding.

In een recente studie, bij werknemers in de sociale en gezondheidssector, is een verband gevonden tussen hoge taakeisen en lage eigen controle in het werk (job control) met intenties om met vervroegd pensioen te gaan (Elovainio, Forma, Kivimäki, Sinervo, Sutinen & Laine, 2005). Lage taakautonomie was negatief gerelateerd aan de feitelijke pensioenleeftijd (leeftijd waarop men met pensioen is gegaan) in een groot Noors steekproef van 270 beroepen (Blekesaune & Solem, 2005). Lage organisatie betrokkenheid werd geassocieerd met een hoge intentie tot pensioen (Adams et al., 2002), terwijl lage carrière-inzet in verband werd gebracht met eerdere pensionering in een onderzoek onder Amerikaanse werknemers ouder dan 45 jaar. Stressvolle gebeurtenissen, zoals reorganisatie en gebrek aan uitdaging op het werk, wordt ook in verband gebracht met de beslissing tot pensionering (Henkens & Tazelaar, 1997; Mein, Martikainen, Stansfeld, Brunner, Fuhrer & Marmot, 2000). Daarnaast is er bekend dat groepscohesie en de attitude van leidinggevende en collega's ten opzichte van vroege pensionering (Henkens, 2000 en Potocnik, Tordera, & Peiró, in press), evenals factoren in het persoonlijke leven, zoals de gezinssituatie of de invloed van de sociale netwerk (partner, peer group: zie Hansson, Dekoekkoek, Neece, & Patterson, 1997; Henkens, 1999; Henkens & Tazelaar, 1997; Henkens & van Solinge, 2002; Hwalek, Firestone, & Hoffmann, 1982) een effect hebben op het besluit tot pensionering. In het kort, besluiten omtrent pensionering zijn meestal complex en de werknemers nemen meerdere redenen in overweging. Tegelijkertijd wordt in de literatuur ook aangegeven dat hoewel er veel bekend is over welke factoren een rol spelen bij de beslissing tot pensionering of wel langer doorwerken, er nog maar weinig bekend is over wat de belangrijkste factoren zijn met betrekking tot de intentie tot langer doorwerken. Dit onderstreept de noodzaak van het huidig onderzoek. Met dit onderzoek zal de kennis over factoren die een rol spelen met betrekking tot langer doorwerken worden aangevuld. En van deze factoren die er aan bijdraagt dat ouderen werknemers langer willen doorwerken is de employability van oudere werknemers (De Graaf et al., under review)

1.3 Employability

Snel veranderende technologieën, globalisatie en verhoogde eisen van de klant hebben organisaties ertoe aangezet om werkstructuren aan te nemen die de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de organisatie ondersteunen (Van Dam, 2004). Deze werkstructuren hebben hun uitwerking op de benodigde kwalificaties van werknemers. Kenmerkend aan deze benodigde kwalificaties is dat deze in een steeds hoger tempo, voortdurend veranderen (Van der Heijden, 2005). Met deze verandering wordt er ook meer verwacht van werknemers, zij moeten hun kwalificaties ontwikkelen en behouden aangezien het optimaal presteren van organisaties daarvan afhangt (Van der Heijden, 2005). Employability stelt werknemers in staat om deze veranderende kwalificaties te ontwikkelen, te cultiveren en te behouden (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Employability is in de loop van jaren vanuit verschillende invalshoeken bestudeerd waardoor er ook verschillende definities van employability zijn ontstaan. In het huidig onderzoek is gekozen voor een individuele kijk op employability (de eigen ervaren inzetbaarheid van werknemers) wat een construct is dat bestaat uit verschillende dimensies (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Fugate, 2004). Employability gaat over hoe werknemers hun eigen inzetbaarheid ervaren. Hoe inzetbaar een werknemer zichzelf vindt in de huidige organisatie en daarbuiten. Employability wordt door Van der Heijde & Van der Heijden (2006) omschreven als het voortdurend vervullen, verwerven of creëren van werk doormiddel van het optimaal gebruik van competenties. Het heeft dus ook betrekking op de vraag hoe de mogelijkheid om te kunnen werken kan worden behouden tot aan de pensionering (Van der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008). Hoe hoger de employability van een werknemer is, des te meer is deze werknemer bezig met het vervullen, verwerven of creëren van werk waardoor hij langer inzetbaar blijft in de huidige (of in een andere) organisatie en ook in een later stadium van zijn carrière. Het kan daarom een belangrijke rol spelen bij het creëren van de juiste omgeving waarin werknemers gestimuleerd worden om langer door te werken.

Een operationalisatie van employability met meerdere dimensies is geïntroduceerd door Van der Heijde en Van der Heijden (2006).

Hun eerder genoemde definitie is de basis van een door hen ontwikkeld meetinstrument die uit vijf dimensies bestaat: "Beroepsexpertise", "Anticipatie en optimalisatie", "Persoonlijke flexibiliteit", "Organisatiegevoel" en "Balans".

De eerste dimensie 'beroepsexpertise' verwijst naar de beroepsexpertise van werknemers. Vanwege een constante toename van de hoeveelheid informatie, blijkt dat het belangrijk is dat een werknemer de juiste beroepsexpertise bezit. (Van der Heijden, 2005). Hierbij gaat het om de hoeveelheid kennis, capaciteiten en vaardigheden die een werknemer denkt te bezitten en hoe hij dit inzet. De tweede en derde dimensies betreffen het aanpassingsvermogen van werknemers bij veranderingen binnen verschillende niveaus als het werk, de organisatie en de carrière van de werknemer. Hierbij gaat de dimensie 'anticipatie en optimalisatie' in op de mate waarin werknemers zich proactief voorbereiden op mogelijke veranderingen. Daarbij streven ze naar de best mogelijke carrière-uitkomsten. Te denken is aan het verbeteren van kennis en vaardigheden, het behouden van de arbeidsmarktwaarde door zich steeds te ontwikkelen en zich te richten op nieuwe kennis en vaardigheden die ze vervolgens ook toepassen. Vervolgens gaat de dimensie 'persoonlijke flexibiliteit' in op het aanpassingsvermogen dat werknemers hebben bij veranderingen in de organisatie en de arbeidsmarkt, waar ze niet voor hebben gekozen. Voorbeelden zijn: reorganisaties, functie verandering en het werken met nieuwe mensen. De dimensie 'organisatiegevoel' verwijst naar het belang van de sociale competenties van werknemers. Werknemers nemen namelijk steeds meer deel aan groepen, zowel binnen als buiten de organisatie, omdat deze belangrijk zijn voor het vervullen, verwerven of creëren van werk (Seibert, Kramer, & Liden, 2001). Het gaat bij deze sociale competenties onder andere over het kunnen delen van verantwoordelijkheden, kennis, ervaringen, gevoelens, mislukkingen en doelen. Het delen hiervan is van toepassing op de organisatie. De laatste dimensie 'balans' is gedefinieerd als 'het vinden van een compromis tussen de tegengestelde belangen van de werkgever en de tegengestelde eigen belangen van de werknemer ten aanzien van werk, carrière en privé domein'. Deze laatste genoemde dimensie zal niet worden meegenomen in het huidige onderzoek (zie methode).

De andere vier dimensies zullen gebruikt worden als operationalisatie van employability. Onderzocht zal worden in hoeverre deze dimensies een positieve relatie hebben met de intentie om langer door te werken. Deze mogelijke relatie zal nu besproken worden.

1.4 Intentie tot langer doorwerken en employability.

Er is weinig onderzoek bekend over het positieve effect van het begrip employability op de intentie tot langer doorwerken. Wel zijn er aanwijzingen voor een positieve relatie tussen aspecten van de dimensies van employability en de intentie tot langer doorwerken. Zo toont onderzoek aan dat, bij een gebrek aan mogelijkheden om te ontwikkelen, werknemers eerder geneigd zijn om met pensioen te gaan (Henkens & Tazelaar, 1997). Het gebrek aan mogelijkheden om te ontwikkelen refereert naar de employability dimensie 'anticipatie en optimalisatie' en indirect naar de dimensie 'beroepsexpertise'. Bij de laatst genoemde dimensie is het belangrijk dat mensen de juiste beroepsexpertise ontwikkelen. Weinig ontwikkelingsmogelijkheden kunnen daarom leiden tot een lage beroepsexpertise. Hierdoor kunnen mensen eerder geneigd zijn om met pensioen te gaan. Boumans, De Jong en Van der Linden (2008) concluderen dat werknemers, die tijdens hun carrière meerdere keren veranderd zijn van functie of beroepenveld, langer doorwerken. Volgens hen stimuleert deze mobiliteit van werknemers de uitdaging in het werk, waardoor werknemers inzetbaar blijven. Mensen die een hogere mobiliteit ervaren en uitdaging zien in het werk streven daarmee naar de best mogelijke carrière-uitkomsten, wat overeenkomt met de dimensie 'anticipatie en optimalisatie'. Deze werknemers zijn namelijk ook beter op de hoogte van hun eigen arbeidsmarktwaarde en zijn breder georiënteerd dan alleen op hun eigen functie. De Graaf et al. (under review) heeft een positieve relatie gevonden tussen persoonlijke flexibiliteit en intentie tot langer doorwerken. Dit resultaat wordt mogelijk verklaard, doordat oudere werknemers die zich goed aanpassen aan de flexibele werkprocessen, minder frustraties zullen ervaren in hun werk. Als gevolg hiervan zullen deze mensen een positievere kijk hebben op hun werk. Adams en Beehr (1999) vonden dat werknemers die een positieve kijk hebben op hun werk langer door willen werken. Tot slot geeft onderzoek van Van Dam, Van der Vorst & Van der Heijden (2009) een indicatie dat de intentie om langer door te werken in relatie staat met meerdere dimensies van employability.

Uit dit onderzoek komt namelijk naar voren dat werknemers die een werkomgeving verwachten met veranderingen in hun taken (anticipatie en optimalisatie), ontwikkelingsmogelijkheden (beroepsexpertise) en ondersteuning van hun collega's en leidinggevende (organisatiegevoel) een hogere intentie hebben om langer door te werken dan andere werknemers.

Samengevat, blijken er dus meerdere aanwijzingen te zijn in de literatuur dat de dimensies van employability samenhangen met een hogere intentie om langer door te werken. De eerste hypothese luidt dan ook.

Hypothese 1: De dimensies van employability (beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, persoonlijke flexibiliteit en organisatie gevoel) hangen positief samen met de intentie tot langer doorwerken. Daarbij zal er ook gekeken worden naar welke dimensie de sterkste samenhang heeft met de intentie tot langer doorwerken

1.5 De oudere werknemer

‘De oudere werknemer’ bestaat niet. Er is geen eenduidig beeld over wie of wat ‘een oudere werknemer’ is. Als men twee willekeurige oudere werknemers met elkaar zou vergelijken, zouden zij waarschijnlijk meer verschillen dan overeenkomsten hebben. De ouderen vormen een zeer heterogene groep waarbinnen bijvoorbeeld de spreiding in de mentale en lichamelijke gezondheid zeer groot is (Peeters, Nauta, De Jonge & Schalk, 2005). De groep ouderen verschillen in sommige cognitieve prestaties zelfs sterker van elkaar dan hun jongere leeftijdsgenoten (Nauta, De Bruin & Cremer, 2004).

Er kan dus niet gesproken worden over dé oudere werknemer maar de groep oudere werknemers hebben in iedere geval één ding met elkaar gemeen. Dit komt naar voren in de definitie die Adams, Arents, Pat, & Versantvoort (2005) hanteren in hun onderzoek. Deze definitie luidt: oudere werknemers zijn werknemers die zich de komende jaren al bezig (kunnen) gaan houden met de invulling van de laatste jaren van hun loopbaan en met een oriëntatie op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen. De invulling van de laatste jaren van de loopbaan in combinatie met de oriëntatie op de mogelijkheden voor vervroegd pensioen (en daarmee de beslissing om langer door te werken) staan centraal in dit onderzoek. Op grond daarvan is een onderscheid tussen de oudere en de jongere werknemer te rechtvaardigen. Bij een onderscheid moet er ook een leeftijdsgrens gehanteerd worden.

De ondergrens van de leeftijd die wordt gekozen om een oudere werknemer vast te stellen verschilt tussen de 45 en 55. In dit onderzoek is gekozen voor een leeftijd van 45 jaar. Dit is in navolging van Adams et al. (2005).

Door verschillende onderzoekers wordt echter aangegeven dat kalenderleeftijd alleen, een te beperkte operationalisatie is van het concept leeftijd (Kooij, De Lange, Jansen & Dikkers, 2008; Peeters & Van Emmerik, 2008; Nauta et al, 2004). Kooij et al (2008) onderscheiden vijf verschillende operationalisaties van leeftijd, te weten kalenderleeftijd, functionele leeftijd, psychosociale leeftijd, organisatieleeftijd en het life-span concept van leeftijd. In dit onderzoek zal de kalenderleeftijd worden aangevuld met een meting van subjectieve leeftijd. Leeftijd is immers niet louter objectief, maar ook subjectief. Sommige mensen voelen zich oud, anderen voelen zich jong. Vaak ook worden mensen door hun omgeving als '(te) oud' of '(te) jong' bestempeld, wat gevolgen kan hebben voor hun welbevinden (Nauta, , De Lange, , Görtz. 2010). Met subjectieve leeftijd wordt in dit onderzoek bedoeld hoe oud mensen zich voelen. Er zal worden gekeken of er verschil is tussen de twee operationalisatie van leeftijd.

1.6 Leeftijd en employability

Uit onderzoek van Nauta, De Vroome, Cox, Korver en Kraan (2005) blijkt dat hoe ouder werknemers zijn, hoe lager zij hun inzetbaarheid voor andere functies inschatten. Dit geldt sterker voor werknemers in 'smalle' functies dan voor werknemers in 'brede' functies, waarin veel te leren valt en die veel professionaliteit vereisen.

Met het ouder worden, worden dekansenvoor ontwikkeling (die door de organisatie worden geboden) minder (Birdi, Allan, &Warr, 1997). Ook de bereidheid van ouderewerknemers om zich te ontwikkelen is lager dan bij jongere werknemers (Warr&Fay, 2001). Deze combinatie van situationele en persoonlijke factoren zorgen ervoor dat flexibiliteit en inzetbaarheid van oudere werknemers lager is (Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; van Dam, 2004). De verklaring voor dit effect is te vinden in een selffulfilling prophecy. Volgens Van der Heijden(2005) is het denkbaar dat de meeste leidinggevend en een vrij negatief beeld hebben van oudere werknemers. Het is deze negatieve evaluatie van leidinggevend en die zorgt voor een negatieve spin-off. Als leidinggevend en signalen uitzenden van twijfel over de vraag of investeringen in de carrièreactiviteiten kunnen worden terugverdiend met een bepaalde winst, gezien de tijd die resteert tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, zal de werknemer zelf ook beginnen te twijfelen aan de waarde van deze investeringen (van der Heijden, 2005)

Oudere werknemers maken zich meer zorgen over hun bekwaamheid om werk te verwerven met hun huidige competenties en leeftijd (Nielsen, 1999).

De mate van employability blijkt dan ook te dalen met de leeftijd (Van der Heijden, 2002). Daarbij hebben oudere werknemers meer moeite met het vinden van een baan (Van der Heijde en Van der Heijden, 2005). Bovendien zijn mensen die geen mogelijkheid zien om te kunnen blijven werken, meer geneigd om te stoppen met werken (Adams en Beehr, 1998). Al met al kan worden opgemaakt dat wanneer men ouder wordt de employability afneemt.

Hypothese 2; Leeftijd hangt negatief samen met de dimensies van employability.

Bij deze hypothese zal ook gekeken worden naar subjectieve leeftijd zodat blijkt of er verschil is tussen de twee operationalisaties van leeftijd.

1.7 Stereotypering

De verwachte negatieve relatie tussen leeftijd en employability, zoals kort is aangekaart in het vorige stuk, heeft mede te maken met negatieve beeldvorming over ouderen (van o.a. leidinggevend). Om deze verwachting te kunnen onderzoeken is er gekeken worden naar het modererende effect van stereotypering op de relatie tussen leeftijd en employability. Stereotypen worden gezien als cognitieve structuren die kennis en verwachtingen van een sociale groep bevatten, alsmede de meningen over deze sociale groep (Kunda, 1999). Hoggs en Abrams (in Finkelstein & Burke, 1998) zien stereotypen als generalisaties over personen op basis van het behoren tot een bepaalde sociale categorie. Kortom, een stereotype omvat alles wat men denkt en meent te weten over een sociale groep. Deze stereotypen kunnen de verwachtingen over de individuen in de betreffende groep sturen en de interpretatie van het gedrag en de karaktereigenschappen kleuren (Kunda, 1999). Dat betekent dus, dat wat men denkt en meent te weten over oudere werknemers, welke stereotypebeelden men heeft over oudere werknemers, beïnvloedt hoe men de oudere werknemers benadert en behandelt. Nu bestaan er helaas veel negatieve stereotypebeelden over oudere werknemers.

Er wordt daarom weleens gesuggereerd dat de sociale constructie van ouderdom schadelijker is voor de ouderen dan het biologische verouderingsproces (Duncan et al., 2000).

Brits onderzoek (Turner & Williams, 2006) merkt op dat ongegronde mythen over oudere werknemers kunnen fungeren als een barrière voor het veranderen van attitudes. Deze mythen kunnen bestaan uit de perceptie dat de oudere werknemers geen nieuwe vaardigheden kunnen of willen leren; niet lang meer hun baan blijven houden; meer ziektedagen opnemen dan jongere werknemers; niet flexibel of aanpasbaar zijn; 'burn-out' zijn en niet meer helder kunnen denken. Deze stereotypebeelden hebben een negatieve invloed en kunnen leiden tot discriminatie van oudere werknemers op belangrijke gebieden zoals human resource planning, werving (Shen en Kleiner, 2001), selectie en tot discriminatie in functioneringsgesprekken en beëindigingsprocedures, zoals ontslag. McGregor (2001) schetst dat in het algemeen werkgevers oudere werknemers zien als minder productief, dat ze minder relevante vaardigheden hebben, meer vatbaar zijn voor ziekte en verzuim, en dat ze een lager rendement hebben wanneer er in hen wordt geïnvesteerd. Deze bevindingen zijn in overeenstemming met het internationale onderzoek op het gebied van de houding van werkgevers ten opzichte van de oudere werknemer (Taylor & Walker, 1994, 1998). Ook Chui, Chan, Snape en Redman (2001) hebben de invloed van stereotypen op discriminatie op het werk onderzocht. De resultaten van deze studie wijzen onder andere uit dat stereotype beelden over oudere werknemers de bereidheid beïnvloedt om met oudere werknemers samen te werken. Dit kan bijvoorbeeld veel invloed hebben op het organisatiegevoel van ouderen.

Ook uit Nederlands onderzoek blijkt dat er negatieve stereotypebeelden bestaan over ouderen. Zo zouden ouderen minder vernieuwingsgericht zijn, minder gemotiveerd en minder productief zijn (Visser, Henkens en Schippers, 2003). Al deze stereotypen ten aanzien van de capaciteiten van oudere werknemers kunnen een negatieve invloed uitoefenen op het zelfbeeld en op de arbeidsmotivatie van oudere werknemers (Blees, Broekarts & Van der Vlist, 1994). Zoals al eerder genoemd kunnen stereotypen het effect hebben van een selffulfilling prophecy (Wrenn&Maurer, 2004). Wrenn en Maurer (2004) geven aan hoe stereotypen met betrekking tot het volgen van training van oudere medewerkers kunnen leiden tot het bevestigen van de stereotypen. Wanneer ouderen weinig vertrouwen krijgen van leidinggevenden en zelf weinig goede ervaringen hebben gehad met training zullen ze minder snel training gaan volgen. Dit bevestigt het stereotype beeld dat ouderen geen interesse hebben in training. Dit zou ook voor andere stereotype denkbeelden kunnen gelden.

Wanneer oudere werknemers geconfronteerd worden met heersende stereotype denkbeelden zullen ze twijfel ervaren over hun capaciteiten en kunnen ze deze denkbeelden zelf gaan geloven, waardoor zij deze denkbeelden vervolgens weer gaat bevestigen. Wanneer dat gebeurt zal dat invloed hebben op hun inzetbaarheid, omdat ze minder gemotiveerd zijn om zich nog langer in te zetten voor bijvoorbeeld training, opleiding en andere zaken waardoor ze hun ontwikkeling, vaardigheden en kennis, up-to-date kunnen houden.

Wanneer werknemers ouder worden zullen ze naar alle waarschijnlijkheid ook vaker geconfronteerd worden met stereotypering. De relatie tussen leeftijd en employability zal dus voor een deel worden gemodereerd door stereotypering.

Hypothese 3; Er bestaat een moderatie effect van stereotypering op de relatie tussen kalenderleeftijd en de dimensies van employability. Dat wil zeggen; de relatie tussen leeftijd en employability is negatiever als werknemers meer overtuigd zijn van de negatieve stereotypen over oudere werknemers.

Bij deze hypothese zal ook gekeken worden naar subjectieve leeftijd, zodat blijkt of er verschil is tussen de twee operationalisaties van leeftijd.

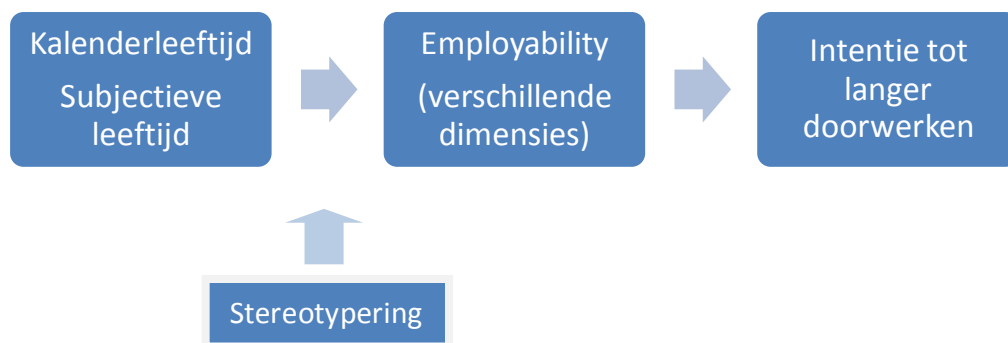
1.8 Huidig onderzoek.

Tot slot alle hypothesen op een rij met bijbehorend model.

Hypothese 1: De dimensies van employability (beroepsexpertise, anticipatie en optimalisatie, persoonlijke flexibiliteit en organisatie gevoel) hangen positief samen met de intentie tot langer doorwerken. Daarbij zal er ook gekeken worden naar welke dimensie de sterkste samenhang heeft met de intentie tot langer doorwerken

Hypothese 2;leeftijd hangt negatief samen met de dimensies van employability. Daarbij zal ook gekeken worden naar subjectieve leeftijd zodat blijkt of er verschil is tussen de twee operationalisaties van leeftijd.

Hypothese 3; Er bestaat een moderatie effect van stereotypering op de relatie tussen kalenderleeftijd en de dimensies van employability. Dat wil zeggen; de relatie tussen leeftijd en employability is negatiever als werknemers meer overtuigd zijn van de negatieve stereotypen over oudere werknemers. Daarbij zal ook gekeken worden naar subjectieve leeftijd zodat blijkt of er verschil is tussen de twee operationalisaties van leeftijd.



2. Methode

2.1 Participanten en procedure

Voor dit onderzoek zijn werknemers van drie faculteiten van een Nederlandse universiteit en van een grote Nederlandse verzekeringsmaatschappij benaderd. Alle medewerkers ontvingen via hun werk e-mail een uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek. Hierin stonden onder andere instructies en dat deelname vrijwillig en geheel anoniem was. De e-mail naar de verzekeringsmaatschappij werd vanuit de naam van de Universiteit Utrecht verstuurd en ondertekend door de HR-manager van de verzekeringsmaatschappij.

De e-mail naar de medewerkers van de faculteiten van de universiteit werd verstuurd vanuit de naam van het hoofd van de betreffende P & O afdeling. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 33 minuten. De vragenlijst werd afgenomen via het online programma Netquestionnaires. Deelname aan het onderzoek was geheel kosteloos. De deelnemende organisaties hebben nadien een rapport met resultaten en aanbevelingen ontvangen.

De online vragenlijst werd verspreid onder alle werknemers van 45 jaar en ouder van de faculteiten van de universiteit. Dit waren in totaal 688 werknemers. Daarvan zijn 424 mensen (61,6 %) begonnen aan de vragenlijst en hebben 325 mensen (47,2 %) de vragenlijst ook volledig ingevuld. Er was helaas te weinig inzicht in het aantal werknemers die niet aanwezig waren, en daardoor hun e-mail niet kon beantwoorden (out of office berichten), hier is dus geen rekening mee gehouden in de berekening van de responsratio (zij werden dus meegerekend als non-respondenten).

Bij de verzekeringsmaatschappij is de online vragenlijst verspreid over een aselechte steekproef van 500 medewerkers van 45 jaar en ouder. Hierbij kwamen 36 out of office meldingen binnen wat het totaal aantal benaderden brengt op 464. Hiervan zijn 277 (59,7 %) mensen begonnen aan de vragenlijst en hebben 223 (48,2 %) mensen de vragenlijst volledig afgerond. Enkele personen gaven aan dat ze eerder gestopt waren omdat ze de vragen onduidelijk vonden of men vond de vragenlijst te lang. Daarnaast zijn enkele technische storingen bekend (bijvoorbeeld het automatisch voortijdig afsluiten van de vragenlijst terwijl een deelnemer bezig was) . Dat is een mogelijke verklaring voor het feit dat bij beide organisaties in totaal 21,8 % (153 personen) van de participanten de vragenlijst voortijdig beëindigden.

Van de participanten van de universiteit was 51% man en 49 % vrouw. De gemiddelde leeftijd was 54,2 jaar (SD =5.4, 45-64 jaar). De subjectieve leeftijd lag lager met gemiddeld 46.7 jaar (SD= 10,5, 0-100). Het grootste deel is samenwonend of gehuwd met (41,5%) of zonder thuiswonende kinderen (37.8%). Een kleiner deel is alleenstaand zonder (12.6%) of met thuiswonende kinderen (5.5%) of overig (2.5%). De groep participanten bestond voor 39% uit ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en voor 61% uit wetenschappelijk personeel (WP).

Als hoogst genoten opleiding heeft 0.3% lagere school, 1.5% mavo, 3.4% havo, 2.2% vwo, 3.4% mbo, 15.4% hbo en 73.8% wo. Gemiddeld genomen werken de deelnemers 18,3 jaar (SD =10.5) bij hun huidige organisatie.

Van de participanten van de verzekeringsmaatschappij was 55,2% man en 44,8 % vrouw. De gemiddelde leeftijd was 51,9 jaar (SD =4,3, 45-64 jaar). De subjectieve leeftijd lag lager met gemiddeld 45.1 jaar (SD= 8, 18-65). Het grootste deel is samenwonend of gehuwd met (28,3%) of zonder thuiswonende kinderen (50,2%). Een kleiner deel is alleenstaand zonder (11.2%) of met thuiswonende kinderen (7.2%) of overig (3,1%). Als hoogst genoten opleiding heeft 0.4% lagere school, 12,6% mavo, 15,2% havo, 4,9% vwo, 22,9% mbo, 27,8% hbo en 16,1% wo. Gemiddeld genomen werken de deelnemers 19,6 jaar (SD =10.5) bij hun huidige organisatie en werken ze 34,8 uur per week (SD= 6,8, 18-70).

2.2 Meetinstrumenten

Voor het meten van de intentie om langer door te werken zijn er 4 items gebruikt welke zijn ontleend aan een schaal van Van Dam, Van der Vorst & Van der Heijden, (2009). De originele schaal van Van Dam (2009) bestaat uit 8 items, er is gekozen voor een selectie omdat de items zeer veel op elkaar lijken en het niet nodig is geacht de intentie te meten met 8 items. De antwoordmogelijkheden op alle items was een vijfpuntlikert schaal lopend van 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. Een voorbeeld item is: "Ik blijf aan de slag tot mijn pensioen". Een hoge score betekent dat werknemers een hoge intentie hebben om te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Met pensioen wordt in dit onderzoek bedoeld de leeftijd van 65 jaar omdat dat op dit moment (nog) de pensioengerechtigde leeftijd is in Nederland. De betrouwbaarheid van de schaal is hoog te noemen ($\alpha = .94$).

Employability is gemeten met behulp van een instrument ontwikkeld door Van der Heijde & Van der Heijden (2006). De vragenlijst van Van der Heijde & Van der Heijden (2006) bestaat in totaal uit vijf schalen: 1) Beroepsexpertise (15 items), 2) Anticipatie en Optimalisatie (8 items), 3) Persoonlijke flexibiliteit (8 items), 4) Organisatiegevoel (7 items) en 5) Balans (9 items). Omdat de schaal 'balans' veel overlap had met andere vragen uit de afgenomen vragenlijst is deze schaal niet meegenomen in het huidige onderzoek. De vragen zijn allemaal op een zespuntlikert schaal gemeten waarbij de antwoordmogelijkheden per vraag verschilden. Voorbeelden zijn: Beroepsexpertise; "Mijn vaardigheden zijn kwalitatief gezien van niveau." (van zeer laag - zeer hoog). Anticipatie en Optimalisatie; "Ik neem verantwoordelijkheid voor het behoud van mijn arbeidsmarktwaarde." (van helemaal niet - in zeer sterke mate). Persoonlijke flexibiliteit; "Ik speel over het algemeen in op veranderingen in mijn werkomgeving." (van zeer langzaam - zeer snel). Organisatiegevoel; "Ik doe iets extra voor mijn organisatie/afdeling bovenop datgene dat direct tot mijn verantwoordelijkheden behoort." (van nooit - zeer vaak). De betrouwbaarheid van de schalen zijn allemaal goed te noemen (Beroepsexpertise $\alpha = 0.91$, Anticipatie en Optimalisatie $\alpha = 0.86$, Persoonlijke flexibiliteit $\alpha = 0.80$ en Organisatiegevoel ($\alpha = 0.86$)).

Voor het meten van kalenderleeftijd is de vraag geformuleerd; "Hoe oud bent u?" Respondenten antwoordden in hele jaren. Het meten van subjectieve leeftijd is gedaan door de vraag; "Hoe oud voelt u zich?" Ook hier rondde de respondenten hun antwoord af op hele jaren. Deze vraag is ontleend uit een schaal van Kaliterna, Larsen, en Brkljacic, (2002). Bij deze vraag is gecontroleerd voor extreme waarden. Alle scores zijn gestandaardiseerd doormiddel van het berekenen van z-scores waarbij alle respondenten met een grotere z-score dan 4 zijn verwijderd. In de praktijk waren dit respondenten die zich 0 of 100 voelden.

Stereotypering is gemeten aan de hand van drie dimensies, te weten; Vernieuwingsgerichtheid (5 items), Motivatie (3 items) en Productiviteit (3 items). Deze zijn ontleend aan de vragenlijst naar stereotype denkbeelden van Visser et al. (2003) die op hun beurt weer ontleend zijn aan een vragenlijst van Taylor & Walker (1998). De vragen bestonden uit stellingen waarbij de respondent moest antwoorden op een vijfpuntsschaal (van helemaal mee oneens - helemaal mee eens) in hoeverre hij/zij het met de stelling eens was. Een hoge score betekent een meer negatief denkbeeld ten opzichte van de vernieuwingsgerichtheid, dan wel motivatie dan wel de productiviteit

van ouderen. Voorbeeld van Vernieuwingsgerichtheid is ; “Oudere werknemers zijn minder creatief dan jongere werknemers.” . Voorbeeld van Motivatie; “Oudere werknemers hebben geen behoefte om opleidingen te volgen.”. Voorbeeld van Productiviteit; “Oudere werknemers zijn minder productief dan jongere werknemers.” De betrouwbaarheid van de schalen is niet optimaal te noemen (Vernieuwingsgerichtheid $\alpha=0.66$, Motivatie $\alpha= 0.51$ en Productiviteit $\alpha=.033$), omdat de betrouwbaarheid van dimensies Motivatie en Productiviteit ver onder de .70 liggen.

Dit wordt door Spector (1992) als grens aanbevolen voor een goede betrouwbaarheid. Daarom konden deze variabelen niet meegenomen worden in de analyses. Ook door weglating van bepaalde items kon de betrouwbaarheid niet verhoogd worden.

2.3 Controlevariabelen

Omdat de intentie om langer door te werken wordt beïnvloed door meerdere factoren moet hiervoor gecontroleerd worden. Allereerst is er gecontroleerd voor geslacht (Talaga&Beehr, 1995). Eén van de andere factoren is de gezondheid van werknemers (Boumans et al., 2008; Taylor & Shore, 1995; Talaga&Beehr, 1989). Ook de financiële situatie van een werknemer beïnvloedt het besluit om langer door te werken (Talaga&Beehr, 1989; Beehr, 1986). Vanwege deze invloed zijn gezondheid en de financiële situatie als controlevariabelen meegenomen voor de relatie tussen employability en de intentie om langer door te werken. Gezondheid is ook meegenomen als controlevariabele tussen leeftijd en employability. Gezondheid is gemeten aan de hand van een schaal van Beehr (1998). Er zijn 4 items welke zijn gemeten op een vijfpuntsschaal (van helemaal mee oneens - helemaal mee eens). Een voorbeeld is: “Mijn gezondheid is beter dan die van de meeste mensen van mijn leeftijd”. De betrouwbaarheid van de schaal is hoog ($\alpha=.89$). Een hoge score betekent dat participanten zichzelf waarnemen als gezond. De financiële situatie is gemeten aan de hand van 1 item van Zappala (2008). Dit item is: “In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te kunnen gaan?”. Participanten konden hierop antwoorden aan de hand van een zevenpuntsschaal (totaal niet toereikend -totaal wel toereikend).

Een hoge score betekent dat participanten hun situatie financieel toereikend genoeg achten om eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te kunnen gaan. Tot slot, omdat de vragenlijst is afgenomen bij twee verschillende organisaties is er in de analyses hiervoor gecontroleerd.

3. Resultaten

3.1 Beschrijvende statistieken

In Tabel 1 zijn de correlaties, gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven voor een overzicht van de resultaten.

Tabel 1. Correlaties, gemiddelden en standaarddeviaties

	M	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Intentie tot doorwerken	3,697	1,10	1											
2. Anticipatie en Optimalisatie	4,049	,767	,303**	1										
3. Organisatiegevoel	4,282	,82	,180**	,579**	1									
4. Persoonlijkeflexibiliteit	4,237	,562	,167**	,538**	,502**	1								
5. Beroepsexpertise	5,238	,527	,232**	,505**	,510**	,508**	1							
6. Stereotypering	2,383	,585	-,117**	-,305**	-,197**	-,273**	-,269**	1						
7. Financiëlsituatie	3,59	1,86	-,150**	-,024	,096*	,074	-,013	-,026	1					
8. Gezondheid	3,833	,842	,138**	,205**	,125**	,211**	,230**	-,113**	,048	1				
9. Organisatie***	-	-	-,264**	-,086*	-,158**	,073	-,046	-,006	-,024	-,019	1			
10. Geslacht****	-	-	,101*	-,011	,020	-,021	,025	,089*	,054	-,087*	,040	1		
11. Kalenderleeftijd	53,25	5,16	,117**	-,071	,028	-,091*	,064	-,055	,122**	-,045	-,223**	,143**	1	
12. Subjectieveleeftijd	46,23	8,68	-,021	-,185**	-,086*	-,171**	-,115**	,105*	,060	-,284**	-,109**	,177**	,514**	1

* $p < .05$. ** $p < .01$ ***Organisatie: 0= Faculteiten 1= Verzekeringsmaatschappij ****Geslacht: 0 = man 1 = vrouw **

De intentie om langer door te werken heeft een gemiddelde score van 3,69 met een standaarddeviatie van 1.10. Dit betekent dat gemiddeld gezien men een hoge intentie heeft om langer door te werken. In iedergeval hoger dan de middelste waarde van de schaal. In de tabel is te zien dat de intentie tot langer doorwerken positief samenhangt met al de vier gemeten dimensies van employability, te weten: anticipatie en optimalisatie ($r = .303$, $p < .01$), organisatie gevoel ($r = .180$, $p < .01$), persoonlijke flexibiliteit ($r = .167$, $p < .01$) en beroepsexpertise ($r = .232$, $p < .01$). Dit is een eerste aanwijzing dat de dimensies van employability een significante positieve samenhang hebben met de intentie om langer door te werken. In de tabel is ook te zien dat de van tevoren vast gestelde controle variabelen ook correleren met de intentie tot langer doorwerken, positieve correlatie van gezondheid ($r = .138$, $p < .01$) en een negatieve correlatie voor de financiële situatie ($r = -.150$, $p < .01$).

De kalenderleeftijd blijkt uit deze tabel maar beperkt negatief samen te hangen met de dimensies van employability, alleen persoonlijke flexibiliteit geeft een significante relatie aan ($r = -.091, p < .05$). Subjectieve leeftijd heeft wel een negatieve relatie met de dimensies van employability, anticipatie en optimalisatie ($r = -.185, p < .01$), organisatie gevoel ($r = -.086, p < .05$), persoonlijke flexibiliteit ($r = -.171, p < .01$) en beroepsexpertise ($r = -.115, p < .01$). Stereotypering heeft wel de veronderstelde negatieve samenhang met de dimensies van employability, anticipatie en optimalisatie ($r = -.305, p < .01$), organisatie gevoel ($r = -.197, p < .01$), persoonlijke flexibiliteit ($r = -.273, p < .01$) en beroepsexpertise ($r = -.269, p < .05$).

3.2 Intentie tot langer doorwerken en employability

Er is een hiërarchische multiple regressie uitgevoerd om de positieve relatie tussen employability en de intentie tot langer doorwerken verder te onderzoeken. Intentie tot langer doorwerken is hierin als afhankelijke variabelen opgenomen. In het eerste model zijn de controlevariabelen (gezondheid, financiële situatie, organisatie en geslacht) ingevoerd. In het tweede model zijn de vier dimensies van employability toegevoegd. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2. Regressiemodel met de intentie om langer door te werken als afhankelijke variabele

	B	SE B	β	F	R ²	R ² change
Model 1				20.11**	.130	.130**
Gezondheid	.197	.053	.151**			
Financiële situatie	-.101	.024	-.171**			
Organisatie	-.606	.090	-.271**			
Geslacht	.295	.089	.134**			
Model 2				16.65**	.199	.069**
Gezondheid	.108	.053	.083*			
Financiële situatie	-.093	.023	-.158**			
Organisatie	-.582	.089	-.26**			
Geslacht	.284	.086	.129**			
Anticipatie en Optimalisatie	.321	.075	.223**			
Organisatiegevoel	-.077	.070	-.057			
Persoonlijke flexibiliteit	.076	.100	.039			
Beroepsexpertise	.192	.103	.092			

* $p < .05$. ** $p < .01$

Het uiteindelijke model met alle variabelen (Model 2) blijkt significant te zijn, en in totaal 19,9% van de variantie in de intentie om langer door te werken wordt hiermee verklaard. Uit de regressieanalyses blijkt dat de controle variabelen allemaal een significante bijdrage hebben aan de verklaarde variantie. Van de dimensies van employability heeft in het laatste model alleen *Anticipatie en Optimalisatie* een significante bijdrage aan de verklaarde variantie van de intentie om langer door te werken ($\beta = .223, p < .01$). Dit betekent dat werknemers die proactief zijn in hun eigen ontwikkeling en inspelen op mogelijke veranderingen op hun werk, en daarbij streven naar de best mogelijke carrière-uitkomsten, een hogere intentie om langer door te werken rapporteren. De andere dimensies hebben in het laatste model geen unieke significante bijdrage meer aan de verklaring van de intentie tot langer doorwerken. Hierbij moet opgemerkt worden dat wanneer de dimensies apart van elkaar in de regressie worden meegenomen er wel een significante samenhang blijkt voor alle vier de dimensies van employability op de intentie tot langer doorwerken, zoals ook blijkt uit de correlatie tabel.

Hypothese 1 kan worden bevestigd omdat alle dimensies van employability afzonderlijk samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. De sterkste samenhang heeft de dimensie anticipatie en optimalisatie. Hiermee is de vraag welke dimensie de sterkste samenhang heeft beantwoord.

3.3 Employability, leeftijd en subjectieve leeftijd

Om de relatie van (kalender-) leeftijd en subjectieve leeftijd op de verschillende dimensies van employability te onderzoeken zijn er twee maal (voor zowel kalender- als subjectieve leeftijd) vier (voor elke dimensie van employability één analyse) hiërarchische multipole regressieanalyses uitgevoerd. In elke regressieanalyse werd als eerste stap de controlevariabele gezondheid, organisatie en geslacht ingevoerd. In de tweede stap werd de (kalender- subjectieve)leeftijd en stereotypering toegevoegd (op de rol van stereotypering en de interactie zal later terug gekomen worden). Als laatste stap werd de interactie tussen (kalender- subjectieve)leeftijd en stereotypering toegevoegd. De regressiemodellen verschillen op de afhankelijke variabele; deze betreft steeds een andere dimensie van employability. In Tabel 3 zijn de uitkomsten van de verschillende regressieanalyses weergegeven. Voor iedere analyse zijn de uitkomsten van het uiteindelijke model weergegeven, stap 3.

Eerst worden de resultaten voor de subjectieve leeftijd gepresenteerd en in het onderste deel van de tabel zijn de resultaten van de kalender leeftijd af te lezen.

Tabel 3. Regressiemodellen met de dimensies van employability als afhankelijke variabelen

		B	SE B	β	F	R ²	R ² change
AV = Anticipatie en Optimalisatie					16.83**	.159	.006*
stap 3	Gezondheid	,130	,038	,142**			
	Geslacht	,082	,062	,053			
	Organisatie	-,163	,062	-,105**			
	Stereotypering	-,223	,031	-,290**			
	Subjectieveleeftijd	-,116	,038	-,131**			
	Interactie Stereo*Sleeftijd	-,066	,033	-,080*			
AV = Organisatiegevoel					8.05**	.083	.000
stap 3	Gezondheid	,087	,043	,089*			
	Geslacht	,105	,070	,064			
	Organisatie	-,285	,070	-,170**			
	Stereotypering	-,154	,035	-,187**			
	Subjectieveleeftijd	-,066	,042	-,070			
	Interactie Stereo*Sleeftijd	-,018	,037	-,020			
AV = Persoonlijkeflexibiliteit					13.50**	.131	.010*
stap 3	Gezondheid	,105	,028	,157**			
	Geslacht	,037	,046	,032			
	Organisatie	,067	,046	,059			
	Stereotypering	-,141	,023	-,252**			
	Subjectieveleeftijd	-,062	,028	-,095			
	Interactie Stereo*Sleeftijd	-,059	,025	-,098*			
AV = Beroepsexpertise					12.80**	.126	.000
stap 3	Gezondheid	,124	,027	,198**			
	Geslacht	,085	,044	,081*			
	Organisatie	-,057	,044	-,053			
	Stereotypering	-,133	,022	-,252**			
	Subjectieveleeftijd	-,032	,026	-,053			
	Interactie Stereo*Sleeftijd	,003	,023	,005			
AV = Anticipatie en Optimalisatie					16.09**	.151	.009*
stap 3	Gezondheid	,157	,036	,172**			
	Geslacht	,089	,062	,058			
	Organisatie	-,182	,064	-,117**			
	Stereotypering	-,225	,031	-,293**			
	Leeftijd	-,088	,032	-,115**			
	Interactie Stereo*Leeftijd	-,074	,030	-,097*			
AV = Organisatiegevoel					7.85**	.080	.003
stap 3	Gezondheid	,103	,041	,106*			
	Geslacht	,098	,069	,060			
	Organisatie	-,279	,071	-,167**			
	Stereotypering	-,156	,034	-,191**			
	Leeftijd	-,019	,035	-,024			
	Interactie Stereo*Leeftijd	-,042	,034	-,052			
AV = Persoonlijkeflexibiliteit					13.85**	.133	.012**
stap 3	Gezondheid	,124	,027	,185**			
	Geslacht	,042	,046	,037			
	Organisatie	,054	,047	,047			
	Stereotypering	-,143	,023	-,255**			

	Leeftijd	-,052	,023	-,093*		
	Interactie Stereo*Leeftijd	-,063	,022	-,112**		
					12.47**	.121 .001
AV = Beroepsexpertise stap 3	Gezondheid	,131	,026	,210**		
	Geslacht	,066	,044	,063		
	Organisatie	-,040	,045	-,038		
	Stereotypering	-,130	,022	-,247**		
	Leeftijd	,022	,022	,042		
	Interactie Stereo*Leeftijd	-,012	,021	-,024		

* $p < .05$. ** $p < .01$ AV= afhankelijkevariabele

Uit de regressie is op te maken dat subjectieve leeftijd alleen bij anticipatie en optimalisatie een significantie bijdrage blijkt te leveren aan de verklaarde variantie van 15,9 % ($\beta = -.131$, $p < .01$). Dit betekent dat werknemers die zich ouder voelen lager scoren op *Anticipatie en Optimalisatie*, zij rapporteren minder proactiviteit in hun eigen ontwikkeling en het inspelen op mogelijke veranderingen op hun werk, en daarbij streven ze minder naar de best mogelijke carrière-uitkomsten. De negatieve samenhang die werd verondersteld, door de significante correlaties tussen subjectieve leeftijd en de andere dimensies van employability, zijn bij de regressie niet terug te vinden. Subjectieve leeftijd blijkt dus geen voorspeller van deze dimensies (organisatie gevoel, persoonlijke flexibiliteit en beroepsexpertise).

Voor kalenderleeftijd zijn ten dele dezelfde resultaten te zien als subjectieve leeftijd. Op de dimensie anticipatie en optimalisatie blijkt kalenderleeftijd een significantie bijdrage te leveren aan de verklaarde variantie van 16,09 % ($\beta = -.115$, $p < .01$), dit blijkt uit stap 2 die niet in de tabel staat. Dit betekent dat oudere werknemers lager scoren op *Anticipatie en Optimalisatie*, zij rapporteren minder pro-activiteit in hun eigen ontwikkeling en het inspelen op mogelijke veranderingen op hun werk, en daarbij streven ze minder naar de best mogelijke carrière-uitkomsten. Kalenderleeftijd blijkt samen te hangen met persoonlijke flexibiliteit en bij te dragen aan de verklaarde variantie van 13,85 % ($\beta = -.093$, $p < .05$). Dit betekent dat oudere werknemers minder positieve omgang met veranderingen in hun functie en organisatie rapporten. Kalenderleeftijd blijkt geen voorspeller van de andere twee dimensies (organisatie gevoel en beroepsexpertise). Hypothese 2 wordt ten dele bevestigd, kalenderleeftijd heeft met twee dimensies van employability een significante negatieve relatie. De twee operationalisaties van leeftijd verschillen weinig van elkaar. Dit is opvallend te noemen. Uit de correlatie bleek namelijk wel een verschil.

Daar waar een negatieve samenhang blijkt tussen de dimensies van employability en subjectieve leeftijd in de correlatie tabel is die niet terug te vinden in de regressieanalyses.

3.4 Moderator van Stereotypering op de relatie tussen leeftijd en de dimensies van employability

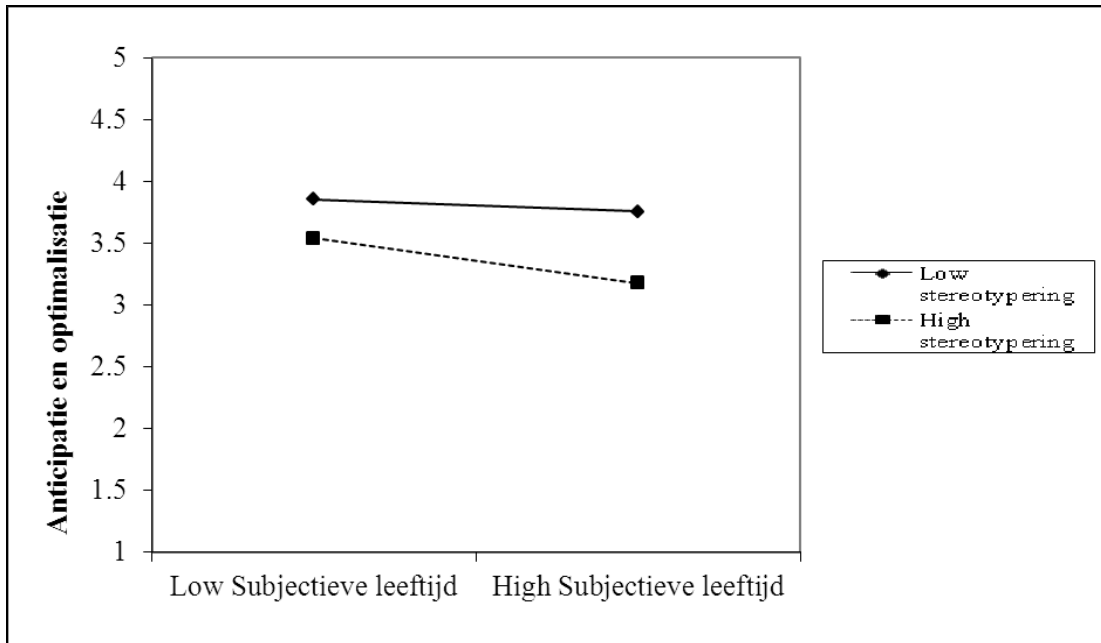
Uit de correlatietabel is af te leiden dat stereotypering een significante negatieve samenhang heeft met de vier dimensies van employability. Uit de regressieanalyse (die ook is uitgevoerd voor leeftijd) blijkt dat deze samenhang ook significant blijft als er gecontroleerd wordt voor andere factoren. Hieruit blijkt dat stereotypering een hoofdeffect heeft op alle gemeten dimensies van employability. Om het moderatie-effect te onderzoeken van stereotypering op de relatie tussen leeftijd en de dimensies van employability zijn er interactievariabelen aangemaakt door de variabelen te standaardiseren en vervolgens met elkaar te vermenigvuldigen (zie Baron & Kenny, 1986).

Voor de analyses met subjectieve leeftijd zijn er significante interactie-effecten gevonden. Er is een significant interactie-effect (figuur 1) voor anticipatie en optimalisatie ($\beta = -.080$, $p < .05$) het interactie-effect draagt significant bij ($p < .05$) aan de totale verklaarde variantie van 15,9 % met 0,6%. Dit betekent dat wanneer werknemers zich oud voelen en meer stereotype denkbeelden over (vernieuwingsgerichtheid van) ouderen rapporteren men minder, dan werknemers die weinig stereotype denkbeelden hebben, proactief is in hun eigen ontwikkeling en het inspelen op mogelijke veranderingen op hun werk, en daarbij streven ze minder naar de best mogelijke carrière-uitkomsten. Het eerder gevonden hoofdeffect van subjectieve leeftijd wordt dus versterkt (gemodereerd) door stereotypering. Er is een significant interactie-effect (figuur 2) voor persoonlijke flexibiliteit ($\beta = -.098$, $p < .01$). Het interactie-effect draagt significant ($p < .05$) bij aan de totale verklaarde variantie van 13,1 % met 1%. Dit betekent dat, wanneer werknemers zich oud voelen en meer stereotype denkbeelden over ouderen rapporteren, men minder positief omgaat met veranderingen in hun functie en organisatie. Het eerder gevonden hoofdeffect van subjectieve leeftijd wordt dus versterkt (gemodereerd) door stereotypering.

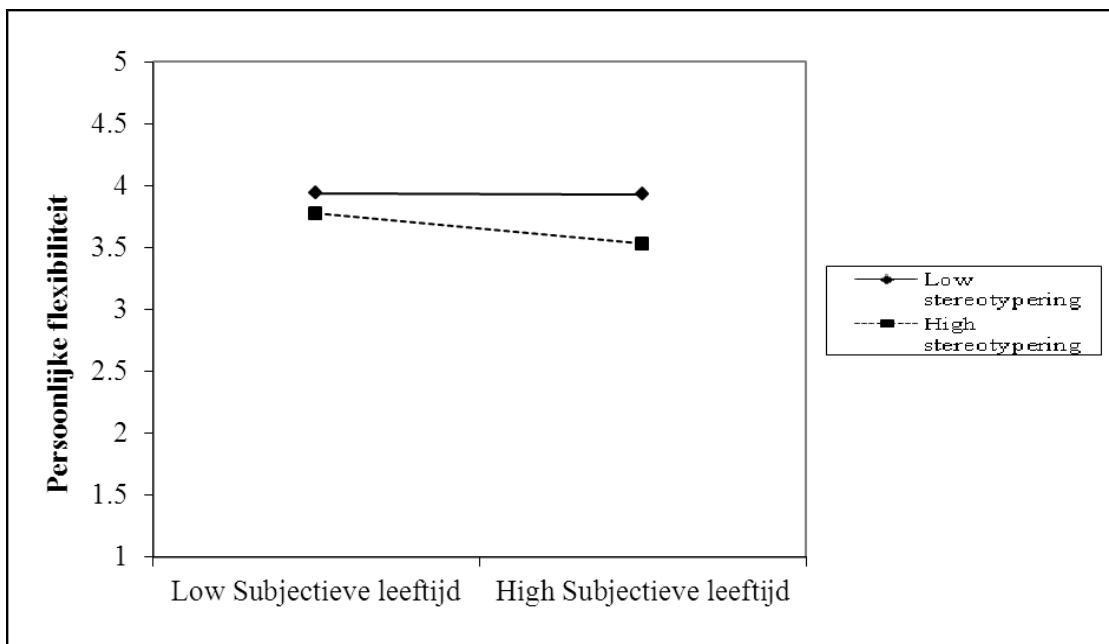
Voor de analyses met kalenderleeftijd zijn twee significantie interactie-effecten gevonden. Er is een significant interactie-effect (figuur 3) voor anticipatie en optimalisatie ($\beta = -.097, p < .05$) het interactie-effect draagt significant ($p < .05$) bij aan de totale verklaarde variantie van 15,9 % met 0,9%. Dit betekent dat wanneer werknemers ouder zijn en daarnaast meer stereotype denkbeelden over (vernieuwingsgerichtheid van) ouderen rapporteren, men minder proactief is in hun eigen ontwikkeling en het inspelen op mogelijke veranderingen op hun werk. Daarbij streven ze minder naar de best mogelijke carrière-uitkomsten. Het eerder gevonden hoofdeffect van kalenderleeftijd wordt dus versterkt (gemodereerd) door stereotypering. Er is een significant interactie-effect (figuur 4) voor persoonlijke flexibiliteit ($\beta = -.112, p < .01$) het interactie-effect draagt significant ($p < .01$) bij aan de totale verklaarde variantie van 13,3 % met 1,2%. Dit betekent dat, wanneer werknemers ouder zijn en meer stereotype denkbeelden over (vernieuwingsgerichtheid van) ouderen rapporteren, men minder positief omgaat met veranderingen in hun functie en organisatie. Het eerder gevonden hoofdeffect van kalenderleeftijd wordt dus versterkt (gemodereerd) door stereotypering. Hypothese 3a wordt ten dele bevestigd; bij twee dimensies van employability speelt stereotypering een modererende rol op de relatie tussen kalenderleeftijd en employability.

Hypothese 3 wordt ten dele bevestigd, bij twee dimensies van employability speelt stereotypering een modererende rol op de relatie tussen leeftijd en employability. Er is geen beduidend verschil tussen de twee operationalisaties van leeftijd, voor beide operationalisaties worden vergelijkbare resultaten gevonden.

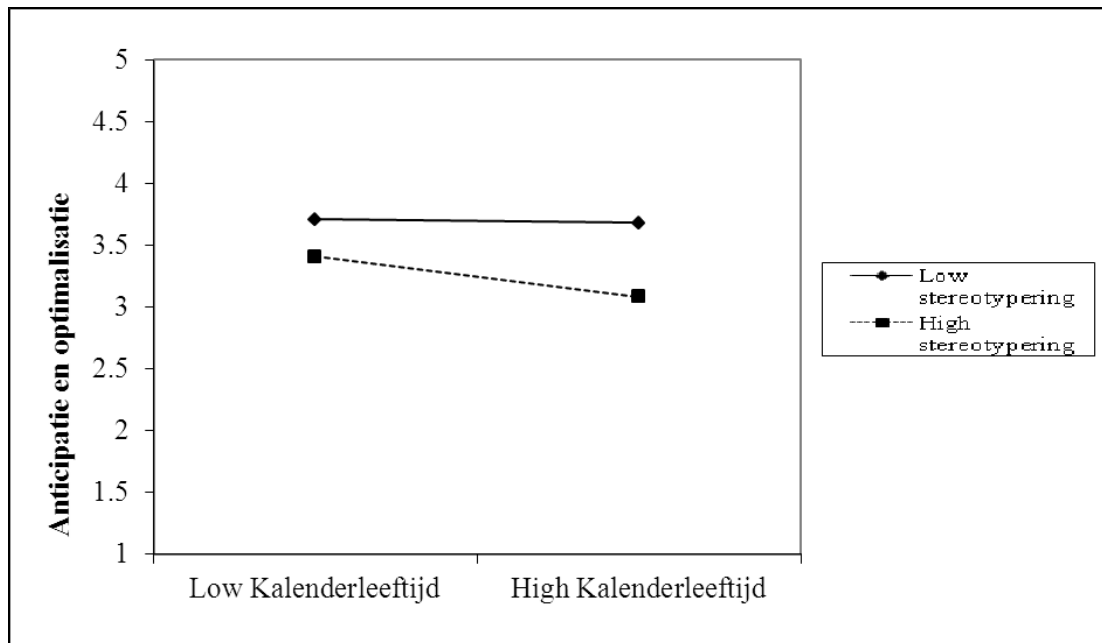
Figuur 1. Interactie effect van stereotypering, op de relatie tussen subjectieve leeftijd en anticipatie en optimalisatie



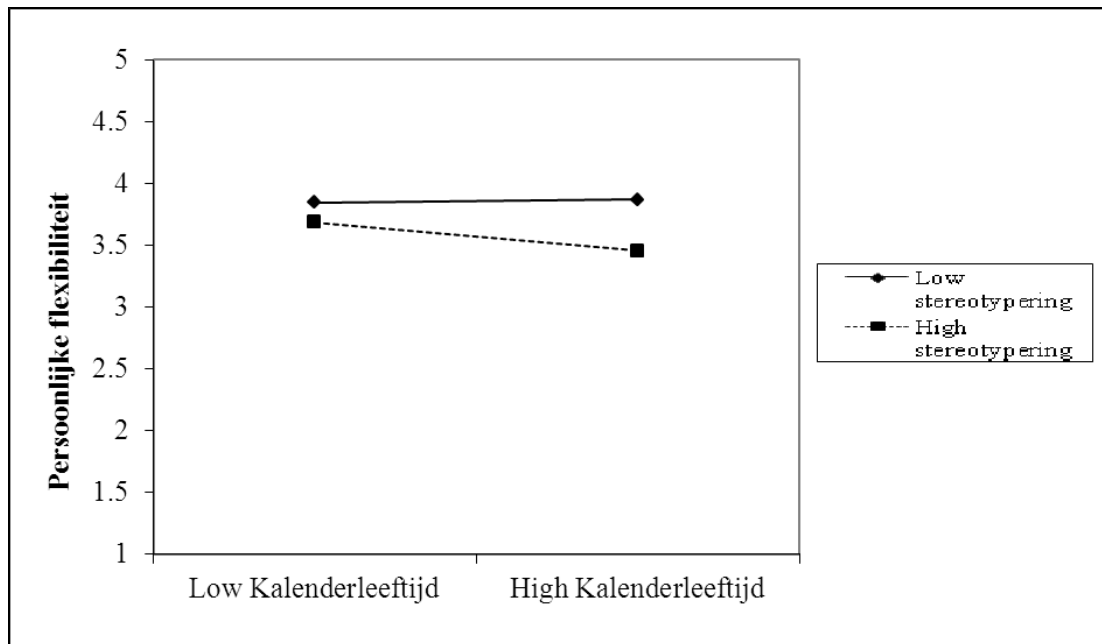
Figuur 2. Interactie effect van stereotypering, op de relatie tussen subjectieve leeftijd en persoonlijke flexibiliteit



Figuur 3. Interactie effect van stereotypering, op de relatie tussen kalenderleeftijd en anticipatie en optimalisatie



Figuur 4. Interactie effect van stereotypering, op de relatie tussen kalenderleeftijd en persoonlijke flexibiliteit



4. Discussie

4.1 Bespreking van de resultaten

Er dreigt in Nederland een steeds groter tekort te komen aan werknemers in Nederland. Dit komt grotendeels door de vergrijzing. De Europese commissie waarschuwt Nederland om maatregelen te nemen om het gevaar van kostenstijging door de vergrijzing te verkleinen en de overheidsfinanciën op peil te houden (Financieel Dagblad, 2011). In Nederland wordt al geruime tijd een discussie gevoerd over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 67 jaar. Een akkoord hierover is nu bereikt (Pensioenakkoord, 2011). Het is daarbij wel belangrijk dat werknemers die langer door moeten werken dat ook gemotiveerd blijven doen, zodat de prestatie op peil blijft evenals het welzijn van de werknemers die langer door moeten werken. Het verplichten van langer doorwerken alleen is niet voldoende. Het is ook belangrijk om te begrijpen wat hen motiveert om langer door te werken. De vraag welke factoren een rol spelen bij oudere werknemers, om gemotiveerd door te werken tot hun pensioengerechtigde leeftijd (of daarna), is daarbij belangrijk. In dit onderzoek is gekeken naar het concept employability. Hierbij stonden twee doelen centraal. Ten eerste is er gekeken naar de relatie tussen employability en de intentie om langer door te werken. Ten tweede is er gekeken naar de invloed van leeftijd, geoperationaliseerd door kalenderleeftijd en subjectieve leeftijd, en de rol van stereotype denkbeelden bij deze relatie.

4.1.1 Intentie tot langer doorwerken en employability

De resultaten gaven aan dat alle vier dimensies positief samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Dit is in overeenstemming met de resultaten van De Graaf et al. (under review). Verder blijkt dat een hoge mate van 'anticipatie en optimalisatie' samenhangt met een sterkere intentie om langer door te werken. Het verbeteren van een proactieve houding van werknemers ten opzichte van verandering zou ertoe kunnen leiden dat mensen langer door willen werken. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers die een hoge anticipatie en optimalisatie rapporteren een hogere mobiliteit ervaren en meer uitdaging hebben in werk, waardoor werknemers inzetbaar blijven (Boumans, De Jong en Van der Linden, 2008). De andere dimensies van employability hebben in de regressie analyse geen significantie bijdrage aan het

verklarend model van intentie tot langer doorwerken. Dit kan verklaard worden door de hoge correlaties die de dimensies van employability onderling hebben (zie tabel 1). Dit wordt ook wel multicollineariteit genoemd. Door multicollineariteit wordt niet de voorspellende kracht of de betrouwbaarheid van het model als geheel verminderd, maar het heeft alleen invloed op de individuele voorspellers. Het kan hierdoor lastig zijn om een individuele voorspeller aan te wijzen. Doordat de dimensies van employability onderling sterk samenhangen kan het zijn dat de dimensie anticipatie en optimalisatie alle voorspellende waarde van de andere dimensies al in zich heeft. Wat betreft de controlevariabelen komen de resultaten overeen met een eerder onderzoek. Onderzoek van Talaga en Beehr (1989) wees uit dat de financiële situatie en gezondheid (evenals Boumans et al., 2008) een belangrijke factor was in relatie met de intentie tot langer doorwerken. Ook het geslacht (Talaga&Beehr,1995) was een belangrijke factor. In het huidige onderzoek zijn voor alle controlevariabelen significante relaties gevonden met betrekking tot de intentie tot langer doorwerken.

4.1.2 Employability en leeftijd

Wat betreft de invloed van leeftijd op employability valt ten eerste op dat er geen noemenswaardige verschillen zijn tussen de resultaten van subjectieve leeftijd en kalenderleeftijd. Ze laten beide een interactie-effect zien met stereotypering op dezelfde twee dimensies van employability. Daarnaast heeft kalenderleeftijd tweemaal een hoofdeffect en subjectieve leeftijd eenmaal, dit is een hoofdeffect waarop kalenderleeftijd ook een hoofdeffect had. Opvallend is wel dat de significantie correlaties van subjectieve leeftijd met de dimensies van employability niet terug zijn te vinden in de resultaten van de regressieanalyses. Dit kan komen door de samenhang van subjectieve leeftijd en stereotypering en de samenhang tussen kalenderleeftijd en subjectieve leeftijd.

Het operationaliseren van leeftijd anders dan kalenderleeftijd, in dit onderzoek met subjectieve leeftijd, levert geen andere resultaten op. In de verdere bespreking van de resultaten zal daarom alleen aandacht gegeven worden aan leeftijd geoperationaliseerd door kalenderleeftijd.

Leeftijd heeft een negatieve relatie met de dimensies anticipatie en optimalisatie en persoonlijke flexibiliteit. Oudere werknemers blijken dus moeite te hebben met het goed inspelen op veranderingen in hun functie of organisatie en het bijhouden van hun eigen professionaliteit door zich proactief op te stellen op mogelijke veranderingen waarbij ze streven naar de best mogelijke carrière-uitkomsten. Dit kan verklaard worden, doordat oudere werknemers minder kansen krijgen aangeboden om zich te ontwikkelen (Birdi, Allan, & Warr, 1997). Ook kunnen oudere werknemers die zelf twijfelen over het feit of het investeren in de ontwikkeling van zichzelf nog wel de moeite waard is, aangezien er nog korte tijd resteert tot het pensioen (van der Heijden, 2005). Er is geen verband gevonden tussen leeftijd en beroepsexpertise en organisatie gevoel. Dit kan verklaard worden doordat de inzetbaarheid voor de eigen functie toeneemt met leeftijd, maar dat de inzetbaarheid voor andere functies afneemt met leeftijd (Nauta et al., 2005). Beroepsexpertise en organisatiegevoel zal men meer kunnen scharen onder inzetbaarheid voor eigen functie en 'anticipatie en optimalisatie' en persoonlijke flexibiliteit meer onder inzetbaarheid voor andere functies. Of dit zo is, zal vervolgonderzoek moeten uitwijzen. Daarnaast kan een 'healthyworkereffect' een rol spelen. Dit houdt in dat de groep oudere werknemers in deze studie maar een selecte groep is die bestaat uit werknemers die volhardend zijn. In de beperkingen van het onderzoek wordt hier op teruggekomen.

4.1.3 De rol van stereotypering

Verwacht werd dat stereotypering een moderende rol zou hebben op de relatie tussen leeftijd en de dimensies van employability. Uit de resultaten blijkt dat er twee interactie-effecten gevonden zijn tussen leeftijd en stereotypering. Dit zijn 'anticipatie en optimalisatie' en 'persoonlijke flexibiliteit'. Op deze twee dimensies had leeftijd ook een hoofdeffect. Dit betekent dat met leeftijd de score terugloopt op deze dimensies. Dit effect wordt versterkt wanneer er een hoge mate van stereotype denkbeelden aanwezig zijn wat betreft de vernieuwingsgerichtheid van ouderen. Zoals al eerder genoemd kunnen stereotypen het effect hebben van een selffulfilling prophecy (Wrenn & Maurer, 2004). Wanneer oudere werknemers zelf in stereotype denkbeelden geloven over oudere werknemers zal dit hun beeld over zichzelf en daarmee hun gedrag beïnvloeden waardoor de employability kan afnemen. Het is plausibel dat wanneer een werknemer ouder wordt hij meer wordt geconfronteerd met heersende stereotype denkbeelden

over oudere werknemers. Daardoor wordt de kans ook groter dat met leeftijd het geloof in deze denkbeelden toeneemt. Het effect van leeftijd op het afnemen van de employability (van de twee genoemde dimensies) wordt dus versterkt door het steeds meer geloven in de heersende stereotype denkbeelden. Uit de resultaten blijkt verder dat er naast een moderatie-effect van stereotypering er ook een hoofdeffect bestaat van stereotypering. Stereotypering heeft namelijk voor alle vier van de dimensies van employability een hoofdeffect. Het hebben van stereotype denkbeelden over ouderen beïnvloedt de eigen gerapporteerde employability. Dit is in lijn met eerder genoemde literatuur. Stereotypen ten aanzien van de capaciteiten van oudere werknemers kunnen een negatieve invloed uitoefenen op het zelfbeeld en op de arbeidsmotivatie van oudere werknemers (Blees, Broekarts & Van der Vlist, 1994). Dit pleit ervoor dat ondanks dat er stereotypen bestaan over oudere werknemers, oudere werknemers niet moeten geloven in deze stereotypen. Dit zou hun inzetbaarheid ten goede komen.

4.2 Beperkingen van het onderzoek

Een eerste beperking van het onderzoek is de operationalisatie van stereotypering. Door de lage betrouwbaarheid van twee dimensies is stereotypering alleen gemeten door de dimensie vernieuwingsgerichtheid. Deze dimensie voorspelt wel 24 % van de variatie in de uitspraken over oudere werknemers in onderzoek van Visser et al. (2003) en is daarmee de meest voorspellende factor in dat onderzoek. Maar in dit onderzoek is door het meten met maar één dimensie geen volledig beeld te geven van de heersende stereotypen over oudere werknemers. Het blijft nu onduidelijk welke stereotype denkbeelden een belangrijke rol spelen in de negatieve relatie met employability. Het was namelijk erg interessant geweest als ook de dimensie wat betreft motivatie was meegenomen in het onderzoek. Juist deze dimensie gaat over hoe er gedacht wordt over oudere werknemers en het volgen van opleidingen en het langer (gemotiveerd) doorwerken van ouderen. Ook het gebruik van enkel een vragenlijst kan als beperking worden gezien. De gegevens van alle variabelen komen daarom van dezelfde persoon, dit wordt ook wel de 'common method bias' genoemd (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). In toekomstig onderzoek zou hier rekening mee gehouden kunnen worden door meerdere methoden van dataverzameling toe te passen.

Zoals gezegd kan ook het 'healthyworkereffect' een rol hebben gespeeld. De (oudere) werknemers, die om wat voor reden dan ook niet meer werkzaam zijn, zijn in dit onderzoek niet meegenomen. De resultaten en conclusies zijn daarom alleen gebaseerd op de groep van de nog overgebleven oudere werknemers. Het is goed denkbaar dat dit de resultaten sterk kleurt. Het onderzoek laat bijvoorbeeld de werknemers, die een lage employability hadden en daardoor al vervroegd zijn uitgetreden of van functie zijn veranderd, buiten beschouwing. De redenen voor deze vervroegde uittreding of deze functieverandering komen in dit onderzoek echter niet aan het licht.

4.3 Voorstel voor vervolg onderzoek

Een mooie aanvulling op het huidig onderzoek zou zijn om te kijken naar de mate van ervaren stereotypering. In hoeverre zijn ouderen bewust van stereotype denkbeelden van hun collega's en leidinggevendenden? Dit zou kunnen met de SCQ (Stigma Consciousness Questionnaire) van Pinel (1999).

Het verloop van de inzetbaarheid van werknemers zou met een longitudinaal onderzoek onderzocht kunnen worden. Het zou ideaal zijn om de groei en het verval in verschillende dimensies van employability bij een groep werknemers met verschillende functies gedurende hun levensloop longitudinaal te volgen en te toetsen. Hierbij zou ook rekening gehouden kunnen worden met de werkelijke pensioenleeftijd. Hiermee zal een direct verband tussen employability en langer doorwerken kunnen worden gevonden. Hoewel het meten van de voorkeuren en intenties met betrekking tot pensioen een hoge voorspellende waarde hebben met de werkelijke leeftijd waarop men met pensioen gaat (Taylor & Shore, 1995), zal het meenemen van de werkelijke pensioenleeftijd moeten worden overwogen (Anderson, Burkhauser & Quinn, 1986). Het zou het interessant zijn om de eigen ervaren employability te vergelijken met de gerapporteerde employability van leidinggevende en collega's van oudere werknemers. Ook op basis van objectieve criteria zoals productiviteits- en competentiemetingen kan de employability worden bepaald. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat mensen geneigd zijn zichzelf positiever te beoordelen dan dat anderen dat doen of dan 'objectief' gerechtvaardigd is (Atwater&Yammarino,1997).

4.4 Praktische implicaties

Het is belangrijk om de persoonlijke inzetbaarheid van werknemers te stimuleren. Uit dit onderzoek is gebleken dat de intentie om langer door te werken bij oudere werknemers samenhangt met de employability van deze werknemers. Hierbij speelt anticipatie en optimalisatie een grote rol. Het stimuleren en het bewust maken van een proactieve houding van ouderen ten opzichte van hun carrière is daarom belangrijk. Wat organisaties nog meer kunnen doen is werk aanpassen aan de beperkingen van de kleine groep (oudere) werknemers met beperkingen. Zo zou kunnen worden voorkomen dat gezondheidsredenen doorslaggevend zijn om toch met pensioen te gaan. Hierbij kan men denken aan bijvoorbeeld functieroulatie, vrijstellingen van fysiek zware functies, ergonomische aanpassingen en een goede kwaliteit van de arbeid. Ook kan gedacht worden aan het bevorderen van de gezondheid van werknemers door middel van Integraal Gezondheidsmanagement (Nauta et al., 2004). Wat verder uit dit onderzoek naar voren komt is dat de negatieve beeldvorming van ouderen een negatief effect heeft op de employability van werknemers, mede omdat ouderen daarom minder investeren in training en opleiding. Organisaties zullen dus moeten kijken naar hoe men deze negatieve beeldvorming kan voorkomen. Belangrijk hierbij is dat, bijvoorbeeld in training, het tegenspreken van negatieve stereotype denkbeelden deze denkbeelden alleen maar zullen versterken, hoe terecht het tegenspreken ook zal zijn (zie Nauta et al., 2008). Men kan beter de positieve eigenschappen van ouderen gebruiken om de negatieve denkbeelden teniet te doen (Gawronski, Deutsch, Mbirkou, Seibt & Strack, 2008). Een positief stereotype denkbeeld over ouderen is bijvoorbeeld de betrouwbaarheid van ouderen (Visser et al., 2003). Deze training kan men richten op alle werknemers in het bedrijf om stereotype denkbeelden van leidinggevenden en collega's te verminderen. Maar de training zou zeker ook gericht moeten worden op de oudere werknemer zelf, aangezien uit dit onderzoek gebleken is dat stereotype denkbeelden die oudere werknemers zelf hebben over hun 'eigen' groep, hun employability beïnvloedt. Oudere werknemers moeten leren inzien dat ze zelf invloed hebben op stereotype denkbeelden en het al dan niet geloven daarvan. En daarmee hebben ze ook invloed op het inzetbaar houden van zichzelf.

4.5 Eindconclusie

De dimensies van employability hangen positief samen met de intentie tot langer doorwerken. De sterkste samenhang is er tussen anticipatie en optimalisatie en de intentie tot langer doorwerken. Dit betekent dat werknemers met een proactieve houding ten opzichte van verandering, waarbij men moet denken aan het verbeteren van kennis en vaardigheden en het behouden van de arbeidsmarktwaarde, langer door willen werken. Het verbeteren van een proactieve houding van werknemers ten opzichte van verandering zou ertoe kunnen leiden dat mensen langer door willen werken. Leeftijd operationaliseren door subjectieve leeftijd levert geen andere resultaten op dan het operationaliseren door kalenderleeftijd. Leeftijd heeft een negatieve samenhang met twee dimensies, namelijk anticipatie en optimalisatie en persoonlijke flexibiliteit. Deze samenhang wordt sterker wanneer oudere werknemers geloven in stereotype denkbeelden over oudere werknemers. Het hebben van stereotype denkbeelden over de eigen groep (oudere werknemers) hangt samen met een lagere employability. Organisaties zouden de stereotypering van oudere werknemers moeten tegengaan door bijvoorbeeld training, zodat een selffulfilling prophecy van stereotypebeelden voorkomen wordt. Oudere werknemers zouden moeten voorkomen dat ze zelf geloven in het stereotype denkbeeld. Wanneer ze er namelijk wel in geloven bevestigen ze deze stereotypering en schatten zij hun eigen employability lager in.

Referentielijst

- Adams, F., Arents, M., Pat, M. & Versantvoort, M. (2005). Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. *ECORYS Nederland BV*.
- Adams, G.A. & Beehr, T.A. (1998). Turnover and Retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel psychology*, 51, 643-655.
- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T. A., & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging and Human Development*, 54, 125–137.
- Alcover, C., & Crego, A. (2005). Factores implicados en la decisio´ n de retiro laboral temprano: Aproximaciones desde el ana´ lisis del discurso de una muestra de prejubilados espan˜ oles. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15, 133–164.
- Atwater L, Yammarino F. (1997). Self-other rating agreement: A review and model. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 15, 121-174.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bakker, P., Oosterwijk, J.W., Westerlaken, A., De Groot, R., Bovenberg,L., Ester,P., Schrijer,D. & Klosse,S. (2008) Naar een toekomst die werk, Advies commissie arbeidsparticipatie.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on the retirement decision-making. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 159–187). New York: Springer.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: a review and recommendation 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.
- Blees, L.W., Broekarts, I.B., & Van der Vlist, R. (1994). De invloed van leidinggevende op het functioneren van oudere werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 7(3), 167-176.
- Blekesaune, M., & Solem, P. E. (2005). Working conditions and early retirement. *Research on Aging*, 27, 3–30.

- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*, 82, 845–857.
- Boumans, N.P.G., De Jong, A.H.J., & Van der Linden, L. (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 63, 64-74.
- Chiu, W.C.K., Chan, A.W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- De Graaf, S., Peeters, M. & Van der Heijden, B. (Under review) Op naar een later pensioen: Een studie naar de relatie tussen employability en pensioenintenties van oudere werknemers.
- Duncan, C., Loretto, W., White, P. (2000), "Ageism, early exit and British trade unions", *Industrial Relations Journal*, pp.31-3.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R., & Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thought in Finnish social and health care employees. *Work and Stress*, 19, 84–92.
- Eurostat. (2009a) Employment rate of older workers. Retrieved March 17, 2011, from <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/themeAction.do>
- Eurostat. (2009b) Average exit age from the labour force. Retrieved March 17, 2011, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_exi_a&lang=en
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285–311.
- Financieel Dagblad (2011) , Nederland moet beter inspelen op vergrijzing, retrieved June 7 2011, van <http://www.fd.nl/artikel/22355669/nederland-moet-beter-inspelen-vergrijzing>.
- Finkelstein, L.M., & Burke, M.J. (1998). Age stereotyping at work: The role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of General Psychology*, 125(4), 317-345.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

- Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirkou, S., Seibt, B. en Strack, F. (2008) When “Just Say No” is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation, *Journal of Experimental Social Psychology* 44) 370–377
- Hansez, I., Bertrand, F., de Keyser, V., & Pe´re´ e, F. (2005). Fin de carri`re des enseignants: Vers une explication du stress et des retraites pre´mature´ es. *Le Travail Humain*, 68, 193–223.
- Hansson, R., Dekoekkoek, P.-D., Neece, W., & Patterson, D. (1997). Successful aging at work. Annual review, 1992–1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202–233.
- Hardy, M. A., & Hazelrigg, L. (1999). A multilevel model of early retirement decisions among autoworkers in plants with different futures. *Research on Aging*, 21, 275–303.
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi actor approach. *Journals of Gerontology (Series A), Biological Sciences and Medical Sciences*, 54B(2), 63–S73.
- Henkens, K. (2000). Supervisors’ attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 833–852.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1994). Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1927–1943.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands: Intentions, behavior, and the discrepancy between the two. *Research on Aging*, 19, 139–173.
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2002). Spousal influences on the decision to retire. *International Journal of Sociology*, 32, 55–74.
- Huuhtanen, P. (1994). Improving the working conditions of older people: An analysis of attitudes toward early retirement. In G. P. Keita & J. J. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 197–206). *Washington, DC: American Psychological Association*.
- Hwalek, M., Firestone, I., & Hoffman, W. (1982). The role social pressures play in early retirement propensities. *Aging and Work*, 5, 157–168.

- Kaliterna, L., Larsen, Z.P. and Brkljacic, T. (2002), "Chronological and subjective age in relation to work demands: survey of Croatian workers", *Experimental Aging Research*, Vol. 28 No. 1, pp. 39-49.
- Kanfer, R. & Ackerman, P.L. (2004) Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review* 29 (3) p. 440-458
- Kim, S., & Feldman, D. C. (1998). Healthy, wealthy, or wise: Predicting actual acceptances of early retirement incentives at three points in time. *Personnel Psychology*, 51, 623–642.
- Kooij, D., Lange, A. de, Jansen, P. & Dijkers, J. (2008) Older Worker's Motivation to Continue to Work: Five Meanings of Age. *Journal of Managerial Psychology* 23 (4) p. 364-394
- Kunda, Z., (1999). Social Cognition: Making Sense of People. *Cambridge, Mass: MIT Press*.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88, 707–724.
- McGregor, J. (2001). "Employment of the older worker", *Palmerston North: Massey University*.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., Marmot, M. G. (2000) Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and ageing*, 29(6), 529 -36.
- Nauta, A., Bruin, M.R. de & Cremer, R. (2004) De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers. *Hoofddorp: TNO Arbeid*
- Nauta, A., Vroome, E. de, Cox, E., Korver, T. & Kraan, K. (2005) De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid. *Gedrag en Organisatie* 18 (6) p. 326-337.
- 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. Geaccepteerd voor publicatie in *Gedrag en Organisatie*,
- Nielsen, J. (1999). Employability and Workability among Danish employees. *Experimental aging research*, 25, 393-397.

- Peeters, M.C.W., Nauta, A., De Jonge, J., & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: De revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 297-308.
- Pensioenakkoord (2011) retrieved june 9, 2011, van <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/circulaires/2011/06/10/facts-figures-uitwerking-pensioenakkoord.html>
- Pinel, E.C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114-128.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Potočnik, K., Tordera, N., & Peiro', J. M. (in press). The role of human resource practices and group norms in the retirement process. *The European Psychologist*.
- Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A. H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C., Tordera, N., van der Heijden, B., Zappalà, S., Bal, M., Bertrand, F., Claes, R., Crego, A., Dorenbosch, L., de Jonge, J., Desmette, D., Gellert, F. J., Hansez, I., Iller, C., Kooij, D., Kuipers, B., Linkola, P., van den Broeck, A., van der Schoot, E. and Zacher, H. (2010) 'Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 76 -101.
- Schultz, 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(1), 45-57.
- Schultz, K. S., & Taylor, M. A. (2001, August). The predictors of retirement: A meta-analysis. Paper presented as part of the symposium, Evolving Concepts of Retirement for the 21st Century, K. S. Schultz and M. A. Taylor (Co-chairs), at the 109th annual convention of the American Psychological Association, San Francisco.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., & Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Shen, G. and Kleiner, B. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25-32.

- Steffick, D. E. (2003). Mental health and labor market outcomes. Dissertation Abstracts International A: *The Humanities and Social Sciences*, 63(10-A), 3663.
- Spector, P.E. (1992). Summated rating scale construction – an introduction. London/New Delhi: Sage Publications.
- Stichting van de arbeid (2010), Pensioens akkoord voorjaar 2010, retrieved June 8, 2011, van http://www.fnv.nl/media/pdf/95157/Pensioenakkoord_4_juni_2010.pdf
- Szinovacz, M. E., & de Viney, S. (2000). Marital characteristics and retirement decisions. *Research on Aging*, 22, 470–498.
- Talaga, J.A. & Beehr, T.A. (1989). Retirement: a psychological perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 185-211.
- Talaga, J. A., & Beehr, T. A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80, 16–28.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10, 76–83.
- Taylor, P., Walker, A. (1994), "The ageing workforce: employers' attitudes towards older workers", *Work, Employment and Society*, Vol. 8 No.4, pp.569-91.
- Turner, N., and Williams, L., (2006) "The Ageing Workforce", *Corporate Partners Research Programme*, The Work Foundation, London.
- Van Dalen, H., & Henkens, K. (2005). The double standard in attitudes toward retirement: The case of the Netherlands. *The Geneva Papers*, 30, 693-710.
- Van Dam K., Heijden, B.I.J.M. van der & Schyns, B. (2006) Employability en Individuele Ontwikkeling op het Werk. *Gedrag & Organisatie* (19) 1 p. 53-68
- Van Dam, K., Van der Vorst, J.D.M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2009). Employees' Intentions to Retire Early: A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions. *Journal of Career Development*, 35, 265-289.
- Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2005). No one has ever promised you a rose garden. On shared responsibility and employability enhancing practices throughout careers. *Inaugural lecture*, MSM/OU. Assen: Van Gorcum.

- 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. *Career development International*, 13, 85-94.
- Visser, P., Henkens, K., & Schippers, J. (2003). Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties. *Gedrag & Organisatie*, 16(1), 2-22.
- Warr, P., & Fay, D. (2001). Age and personal initiative at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 343-353.
- Wrenn, K.A., & Maurer, T.J. (2004). Beliefs about older workers' learning and development behaviour in relation to beliefs about malleability of skills, age-related decline, and control. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(2), 223-242.
- Zappala, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career development international*, 13 (2), 150-167.

Bijlage: Meetinstrument

Intentie tot langer doorwerken

- 1) Ik blijf aan de slag tot ik 65 ben.
- 2) Het is mijn intentie om aan de slag te blijven tot mijn 65^{ste}.
- 3) Het is mijn intentie om eerder te stoppen met werken.
- 4) Ik ben van plan om te stoppen voor ik 65 ben.

Employability

Beroepsexpertise

1. Ik acht mezelf ... in staat om diepgaande kennisinhoudelijk discussies op mijn werkgebied aan te gaan
2. Ik was in het afgelopen jaar, over het algemeen, in staat om mijn werkzaamheden secuur en met weinig fouten uit te voeren
3. Ik was in het afgelopen jaar, over het algemeen, in staat om snel beslissingen ten aanzien van mijn werkaanpak te nemen
4. Ik acht mezelf in staat om aan te geven wanneer mijn kennis ontoereikend is voor het uitvoeren van een taak of het oplossen van een probleem
5. Ik acht mezelf in staat om op een begrijpelijke manier informatie te geven over mijn werk
6. Ik ben over het algemeen ... in staat om hoofd- en bijzaken te onderscheiden en prioriteiten te stellen
7. Ik was in het afgelopen jaar, over het algemeen, ... in staat om mijn werkzaamheden zelfstandig uit te voeren.
8. Ik acht mezelf ... in staat om collega's met vragen omtrent de werkaanpak, echt verder te helpen
9. Ik acht mezelf ... in staat om de 'voors en tegens' van bepaalde keuzes omtrent werkmethoden, materialen en technieken op mijn gebied af te wegen en te beredeneren
10. Ik vind mezelf, over het algemeen, in mijn werk

11. Ik heb ... vertrouwen in mijn capaciteiten op mijn werkterrein
12. Mijn vaardigheden zijn kwalitatief gezien van ... niveau
13. Ik bracht in het afgelopen jaar ... deel van mijn werkzaamheden tot een goed einde.
14. Ik heb zelf ... dunk van de prestaties die ik in het afgelopen jaar leverde.
15. Ik voelde mij in het afgelopen jaar ... als ik aan het werk was

Anticipatie en optimalisatie:

1. Ik besteed tijd aan verbetering van die kennis en vaardigheden die mijn werk ten goede komen.
2. Ik neem verantwoordelijkheid voor het behoud van mijn arbeidsmarktwaarde
3. Ik pak de ontwikkeling van mijn minder sterke kanten ... systematisch aan
4. Ik ben er op gericht om mezelf continu verder te ontwikkelen.
5. Ik besteed ... bewust aandacht aan het toepassen van door mij nieuw verworven kennis en vaardigheden
6. Bij het formuleren van mijn loopbaandoelen houd ik ... rekening met de externe markt vraag
7. Ik ben in het afgelopen jaaractief bezig geweest met het verkennen van aangrenzende gebieden om te zien waar succes geboekt zou kunnen worden.
8. Ik heb in het afgelopen jaar ... met mijn werk aangesloten bij de laatste ontwikkelingen op mijn gebied

Persoonlijke flexibiliteit:

1. Ik pas me ... aan veranderingen op mijn werkplek aan.
2. Het lijkt me ... moeilijk om, indien noodzakelijk, van organisatie te veranderen.
3. Ik pas me ... aan ontwikkelingen binnen mijn organisatie aan
4. Ik speel over het algemeen ... in op veranderingen in mijn werkomgeving
5. Ik speel over het algemeen ... in op veranderingen in mijn sector/branche
6. Ik streef ernaar dat mijn takenpakket ... is
7. Ik sta ... tegenover veranderingen in mijn functie
8. Ik vind het ... om met nieuwe mensen te werken.

Organisatiegevoel:

1. Ik ben ... betrokken bij het bereiken van de missie van onze organisatie/afdeling
2. Ik doe ... iets extra's voor mijn organisatie/afdeling bovenop datgene dat direct tot mijn verantwoordelijkheden behoort.
3. Ik ondersteun ... de bedrijfsprocessen binnen mijn organisatie
4. In mijn werk neem ik ... initiatief om verantwoordelijkheden met collega's te delen
5. In mijn organisatie neem ik ... deel aan het vormen van een gemeenschappelijke visie metbetrekking tot waarden en doelen.
6. Ik deel mijn ervaring en kennis met anderen
7. Ik weet ... invloed uit te oefenen binnen onze organisatie

Stereotypering

Dimensie vernieuwingsgerichtheid

1. Oudere werknemers zijn minder creatief dan jongere werknemers.
2. Oudere werknemers nemen net zoveel initiatieven als jongeren.
3. Oudere werknemers zijn te voorzichtig.
4. Oudere werknemers zijn geïnteresseerd in technologische veranderingen.
5. Oudere werknemers kunnen zich moeilijk aanpassen aan nieuwe technologie.

Dimensie motivatie

1. Oudere werknemers hebben geen behoefte om opleidingen te volgen.
2. Oudere werknemers strepen hun dagen af tot hun pensioen.
3. Oudere werknemers nemen liever geen opdrachten aan van jongere werknemers.

Dimensie productiviteit

1. Oudere werknemers zijn minder productief dan jongere werknemers.
2. Oudere werknemers kunnen net zo goed meekomen als jongere werknemers.
3. Oudere werknemers zijn niet in staat zwaar lichamelijk arbeid te verrichten.

Controle variabelen

Financiële situatie

1. In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om met pensioen te kunnen gaan?

Gezondheid

1. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn gezondheid.
2. Mijn gezondheid is beter dan de meeste mensen van mijn leeftijd.
3. Mijn gezondheid belemmert mijn werk.
4. Algemeen gezien is mijn gezondheid heel goed.