

TOR2003/29

**Gedrag en verwachtingen in verband met  
het einde van de loopbaan**

**Deelrapport 4: De gewenste pensioenleeftijd**

MARK ELCHARDUS

JOACHIM COHEN

LEEN VAN THIELEN

Vakgroep Sociologie  
Onderzoeksgroep TOR  
Vrije Universiteit Brussel



## *Inhoud*

<b>1</b>	<b><i>Inleiding</i></b> .....	<b>137</b>
<b>2</b>	<b><i>Verzuchtingen en verwachtingen van oudere werknemers</i></b> .....	<b>138</b>
2.1	<b>Verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het pensioen</b> .....	<b>139</b>
2.2	<b>Verzuchtingen en realisaties</b> .....	<b>142</b>
<b>3</b>	<b><i>De pensioneringsintenties</i></b> .....	<b>146</b>
3.1	<b>Werken we tot een bepaalde leeftijd of een aantal jaar?</b> .....	<b>146</b>
3.2	<b>De determinanten van de gewenste pensioenleeftijd</b> .....	<b>149</b>
3.2.1	geslacht, onderwijsniveau en leeftijd eerste werk (controlevariabelen).....	150
3.2.2	De rol van verwachtingen en verzuchtingen .....	152
3.2.3	Statuut en kwaliteit van het werk .....	154
3.2.4	financiële incentives .....	156
3.2.5	De invloed van het gezin .....	157
3.2.6	Loopbaankenmerken.....	158
3.2.7	Mediagebruik.....	158
3.2.8	gezondheidsmotieven .....	159
3.2.9	De invloed van de omgeving .....	160
3.2.10	De determinanten van de gewenste pensioenleeftijd, besluit.....	162
<b>4</b>	<b><i>Intenties, gedrag en achteraf rationalisatie</i></b> .....	<b>165</b>
<b>5</b>	<b><i>Besluit</i></b> .....	<b>170</b>
<b>6</b>	<b><i>Bibliografie deelrapport 4</i></b> .....	<b>173</b>
<b>7</b>	<b><i>Bijlagen deelrapport 4</i></b> .....	<b>175</b>



## 1 Inleiding

In de vorige deelrapporten werden de determinanten van de uittrede geïdentificeerd, enerzijds aan de hand van een vergelijking tussen de 45- tot 65-jarigen die niet meer actief zijn en dezen die nog werken of nog op zoek zijn naar werk (deelrapport 3) en anderzijds aan de hand van een analyse van de waargenomen leeftijd van uittreden (deelrapport 3bis). Deze werkwijzen laten toe de doorslaggevende determinanten van de uittrede te identificeren. Zij brengen aan het licht wat uiteindelijk de doorslag geeft bij de beslissing definitief te stoppen met werken of verder te werken (of te zoeken naar werk). Doorslaggevend bleken dan de financiële omstandigheden. Kort en bondig geformuleerd komt hun effect hierop neer: personen voor wie werken lonend is, die nog aankijken tegen grote uitgaven (afbetaling van het huis) en voor wie pensioneren of definitief stoppen met werken financiële offers inhoudt, blijven langer werken. Daarnaast kon worden vastgesteld dat mensen die de loopbaan onderbraken, ongeacht de reden, en personen die deeltijds werken, langer aan de slag blijven. Verder bleek ook dat bij de 40% van de bruggepensioneerden, verklaren dat dit geen persoonlijke keuze is, maar een opgelegde verplichting. Dat gegeven, alsook de vrij grote onwetendheid van de mensen betreffende de stelsels van vroege uittrede, pre-pensioen en brugpensioen, onderstreept de belangrijke rol die de werkgevers daarbij spelen. Samengevat kunnen we stellen dat de vroege uittrede in België uiteindelijk veroorzaakt wordt door:

- de tendens van werkgevers om werknemers vroeg uit te stoten;
- het bestaan van stelsels die dit mogelijk maken zonder een sociaal bloedbad aan te richten;
- de relatieve financiële aantrekkelijkheid van het pensioen of de uittrede, vergeleken bij het werk (meer dan 40% van de respondent verwacht, noch ervaart financiële achteruitgang na de uittrede);
- het beperkte gebruik van deeltijds werk op het einde van de loopbaan, vooral bij mannen;
- en het nog zeer beperkte gebruik van stelsels van tijdskrediet die de lange post-actieve fase over de levensloop kunnen verdelen.

We stellen echter ook vast dat de werknemers zelf de vroege uittrede beschouwen, niet alleen als een verworven recht, maar als de normaalste zaak van de wereld. In de hedendaagse visie op de levensloop wordt niet gewerkt tot 65, maar tot 57, 58. De horizon van het pensioen wordt dichterbij gehaald, terwijl die van het levenseinde steeds verder weg drijft, met onder meer een onevenwichtige levensloop met een zeer lange post-actieve fase voor gevolg. Het beleid zal zich, willens nillens en binnen afzienbare tijd, over de levensloop moeten buigen. Een succesrijk en menselijk eindeloopbaanbeleid kan zich niet louter beperken tot het ingrijpen op de omstandigheden die uiteindelijk de doorslag geven bij de

pensionerings- of exitbeslissing. Zo'n beleid zou een groot risico lopen het gevoel van verplichting en beperking te vergroten. Idealerweise zou een volwaardig beleid ook moeten inspelen op de intenties, op de goesting om langer te werken, op de visie op de levensloop, op de waardering voor de vaardigheden van oudere werknemers, kortom op het geheel van factoren dat dikwijls wordt gegroepeerd onder het koepelbegrip 'mentaliteit'. In dit rapport zetten we een bescheiden, exploratieve stap in die richting, door na te gaan welke factoren de exit- of pensioneringsintenties beïnvloeden. De centrale onderzoeksvraag is hier: tot op welke leeftijd willen mensen werken en waarom tot die leeftijd en niet langer? Om die vraag te beantwoorden kijken we vooral naar de 45- tot 65- jarigen die nog aan het werk zijn of nog naar werk zoeken. Het gaat dus om een groep die, in vergelijking met hun leeftijdsgenoten die al definitief zijn gestopt met werken, relatief lang werkt. Hun ideale leeftijd om te stoppen ligt tussen de 59 en de 60. Die groep wordt gekozen omdat het geen zin heeft de gewenste exitleeftijd te onderzoeken bij mensen die al gestopt zijn met werken. Men krijgt dan antwoorden die steunen op een terugblik op het leven en die waarschijnlijk mee gekleurd zijn door de pensioenervaring zelf, alsook door de behoefte om deze tegenover zichzelf en de anderen te verantwoorden. Wij zijn echter vooral geïnteresseerd in die kenmerken van het leven van werkende mensen die hen ertoe aanzetten vroeg dan wel laat uit de arbeidsmarkt te treden. Daarom gaat onze aandacht in dit rapport vooral uit naar de groep werkende 45- tot 65-jarigen.

In de volgende sectie (sectie 2) beschrijven we de verwachtingen met betrekking tot het pensioen, alsook de mate waarin de pensioenervaring met die verwachtingen overeenstemt. In sectie 3 wordt nagegaan hoe die verwachtingen, samen met andere factoren zoals onder meer de kwaliteit van het werk, de financiële situatie en de gezondheidssituatie, de gewenste pensioenleeftijd beïnvloedt. Daar wordt nagegaan wie vroeg op pensioen wil en wie langer wil blijven doorwerken. In sectie 4 worden dan de bevindingen geconfronteerd met het effectieve eindeloopbaangedrag, alsook met de verklaringen die gepensioneerden achteraf voor hun arbeidsmarktexit geven. Het blijkt inderdaad dat intenties, gedrag en achterafverantwoording op een aantal belangrijke punten grondig van elkaar verschillen.

## 2 Verwachtingen en verwachtingen van oudere werknemers

De plannen die men maakt in verband met de arbeidsmarktexit of het pensioen, worden meer dan waarschijnlijk beïnvloed door de voorstelling die men heeft van de post-actieve fase. Recent onderzoek in Nederland van Henkens en Solinge (2003) toont aan dat de beeldvorming rondom het stoppen met werken de afgelopen decennia grondig is veranderd. Men zou volgens de auteurs kunnen stellen dat men leven na het pensioen heeft ontdekt. In het eerste deel van deze sectie gaan we na of dit ook geldt voor België. Is er volgens de Belgen leuk leven na het pensioen? We beschrijven daartoe eerst de verwachtingen van de mensen met betrekking tot de post-

actieve levensfase. Het is waarschijnlijk dat deze verwachtingen een rol spelen, samen met de verlangens en verzuchtingen van de werkenden. Daarom beschrijven we in de volgende sectie ook de verlangens en verzuchtingen van de oudere werknemers. We gaan daarbij na welke zaken bovenaan hun verlanglijstje staan van dingen die ze willen doen en realiseren, maar waartoe ze voorlopig niet komen. Daarbij wordt ook gekeken naar de mate waarin de verzuchtingen die het sterkst leven tijdens de loopbaan ook het belangrijkste blijven eens men postactief is. Het is immers mogelijk dat men tijdens de loopbaan sterk hunkert naar, bijvoorbeeld, meer vrije tijd om eindelijk eens wat boeken te lezen, maar eens op pensioen vaststelt dat men boeken lezen allesbehalve aangenaam vindt. Verder gaan we ook na of de evaringen van de gepensioneerden stroken met de verwachtingen van de werkenden. Brengt het pensioen de bevestiging van een verwachting of is het veeleer een ontgoocheling<sup>1</sup>.

## 2.1 Verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het pensioen

Een ruime meerderheid, 59%, van de nog werkende respondenten van 45 tot 65 staat eerder positief of heel positief tegenover het moment waarop ze definitief zullen stoppen met werken. Slechts 11% kijkt heel negatief of eerder negatief uit naar dat moment. De overigen, zowat 30%, kunnen hun houding positief, noch negatief noemen. Zij weten voorlopig niet wat te denken van het pensioen en staan nog onverschillig tegenover dat vooruitzicht. Het is duidelijk dat slechts een kleine minderheid het pensioen vreest, terwijl een ruime meerderheid er naar uitkijkt, alleszins met positieve gevoelens op vooruit blik. In tabel 1 worden deze verwachtingen uitgesplitst naar leeftijd. Vooral de werkenden tussen de 50 en de 59 verwachten veel positiefs van het pensioen.

TABEL 1: HOE KIJKT MEN AAN TEGEN HET MOMENT VAN STOPPEN.

	45-49	50-54	55-59	60-65	totaal aantal	Totaal %
Heel negatief	3,3%	2,6%	2,8%	6,3%	80	3,1%
Eerder negatief	7,6%	8,3%	5,9%	9,4%	194	7,5%
Onverschillig	32,8%	27,6%	28,1%	40,2%	785	30,6%
Eerder positief	36,6%	38,0%	37,2%	29,9%	945	36,8%
Heel positief	19,7%	23,6%	26,0%	14,2%	563	21,9%
Totaal	1110	822	508	127	2567	100,0%

Kijkt men naar de wijze waarop de personen die al definitief gestopt zijn met werken terugblikken op die gebeurtenis, dan ziet men toch een merkelijk

<sup>1</sup> De gegevens betreffende de realisaties en de gevolgen van pensionering betreffen een specifieke groep respondenten. Het gaat om de niet werkenden die niet meer op zoek zijn naar een baan en gestopt zijn met werken na hun 45ste. Door enkel deze personen in de analyses te betrekken, bespreken we een groep die een relatief volledige loopbaan heeft gekend (N= 795 mannen en 552 vrouwen). Van deze groep kunnen we de gevolgen van het stoppen met werken vrij accuraat vergelijken met de verwachtingen van de groep die na 45 nog werkt.

negatiever beeld. Een nipte meerderheid, 51%, blikte eerder positief of heel positief terug op het moment waarop ze definitief gestopt zijn met werken. De proportie die zich niet kan uitspreken over de vraag of dat nu een positieve of negatieve ervaring is, is geslonken tot 10%. Zij hebben proefondervindelijk kunnen vaststellen wat de post-actieve fase inhoudt. Deze pakt voor een aantal mensen trouwens minder positief uit dan verwacht. Terwijl slechts 11% van de werkende 45 tot 65-jarigen met negatieve gevoelens tegen het pensioen aankijken, rapporteert niet minder dan 30% van de gepensioneerden negatieve gevoelens over die ervaring. Kortom, voor de meerderheid is de post-actieve fase een positieve ervaring, maar de ervaring is veel minder positief, veel frequenter negatief dan de verwachting.

TABEL 2: VERWACHTING DAT MEN HET WERK IN VERSCHILLENDE ASPECTEN ZAL MISSEN.

	Helemaal niet	Weinig	Tussen beide	Veel	zeer veel	totaal aantal
Werk missen eens men is gestopt met werken?	35,9%	22,1%	25,3%	11,9%	4,8%	2507
Missen respect eens gestopt met werken	34,3%	24,7%	25,5%	11,4%	4,0%	2486
Missen routine eens gestopt met werken?	40,2%	23,0%	21,4%	10,8%	4,6%	2505
Missen sociale contacten eens gestopt met werken	18,3%	15,5%	29,0%	24,9%	12,3%	2507
Missen nuttigheidsgevoel eens gestopt met werken	31,7%	19,1%	24,6%	15,6%	9,0%	2505

Wie op pensioen gaat, laat niet alleen zijn werk zelf achter, maar ook een aantal van de functies die dat werk vervult: het gevoel van regelmaat dat aan het werk kan worden ontleend, sociale contacten, het gevoel van nuttigheid, het respect dat het werk kan verschaffen...(zie tabel 2). In verband met deze functies van het werk komen op een paar punten de verwachtingen van de werkenden en de ervaringen van de gepensioneerden perfect met elkaar overeen. Slechts 17% van de werkenden verwacht dat zij hun werk zelf zullen missen. Van de gepensioneerden mist 17% effectief hun werk. Over sociale contacten maken de werkenden zich meer zorgen. 37% van hen vreest dat zij die na de pensionering zullen missen. Van de mensen die definitief zijn gestopt met werken, verklaart ook precies 37% dat zij de sociale contacten, verbonden aan het werk, missen. Arbeid blijkt in onze samenleving in grote mate een sociale aangelegenheid. De verwachtingen van de werkenden en de ervaringen van de gepensioneerden stemmen ook vrij goed overeen voor wat betreft het missen van regelmaat, tijdsstructuur of routine. In onderzoek over de ervaring van werkloosheid verschijnt dit als een belangrijke functie van het werk. Nochtans verklaart slechts 15% van de werkenden dat ze vrezen dat ze zullen missen. Van de gepensioneerden verklaart 17% dat ze het effectief missen. Weinig werkenden hebben het gevoel dat ze na het opgeven van hun werk, het respect zullen moeten missen dat ze kregen ter wille van hun werk. Slechts 14% is in dat geval. Terugblikkend blijkt dat echter belangrijker te zijn. Niet minder dan 23%

van de werkenden mist het “respect van anderen”, waarvan ze na de pensionering vaststellen dat het met hun werk verbonden was. Werk geeft naast sociaal respect ook eigenwaarde, onder meer onder de specifieke vorm van het gevoel nuttig te zijn. Bijna een kwart van de werkenden (24%) vreest dat zij dat zullen missen. Een derde (33%) van de gepensioneerden verklaart dat inderdaad te missen.

Globaal genomen bevestigt deze meer gedetailleerde evaluatie toch het eerder gepresenteerde globale oordeel over de pensionering. Een ruime meerderheid kijkt positief uit naar het loopbaaneinde en een nipte meerderheid ervaart het positief. Relatief kleine proporties van de werkenden vrezen dat ze hun werk en de daardoor opgelegde regelmaat en routine zullen missen. Hun verwachtingen worden bevestigd door de ervaring van de reeds gepensioneerden. Het sociale respect dat komt met het werk, alsook het gevoel van nuttigheid dat eraan ontleend kan worden, worden echter veel meer gemist dan verwacht. De grootste proportie gepensioneerden (37%) mist de sociale contacten die verbonden waren aan het werk. We zien dus dat toch een kwart tot een derde van de gepensioneerden verschillende aspecten van het werk mist, vooral het respect, het gevoel van nuttigheid en de sociale contacten eigen aan het werk, blijken daarbij belangrijk. Door de werkenden wordt dat risico onderschat, behalve in het geval van de sociale contacten. Men kan de zaak natuurlijk ook anders bekijken. Van twee derde tot drie kwart van de gepensioneerden jonger dan 65 kan worden gezegd dat ze hun werk niet of nauwelijks missen.

Heel wat werkenden (34%) geloven ook dat de pensionering hen meer tijd zal laten en dat daardoor hun relatie met de partner zal verbeteren. Slechts een heel kleine groep, 3% van de werkenden, vreest dat onder meer door de grotere hoeveelheid tijd die samen zal worden doorgebracht, de relatie met de partner zal deterioreren. De grote meerderheid verwacht op dat vlak geen noemenswaardige veranderingen. Die inschatting van de evolutie van de relatie met de partner is iets te optimistisch, maar toch vrij juist. Zowat twee derde van de gepensioneerden rapporteert geen noemenswaardige verandering. Een verbetering wordt vastgesteld in 29% van de gevallen, iets minder dan verwacht door de werkenden. Een deterioratie wordt gemeld in 5% van de gevallen, meer dan verwacht. Deze laatste huwelijken of relaties zijn blijkbaar minder goed bestand tegen de grotere beschikbaarheid van tijd. Voor een veel grotere proportie van de koppels blijkt de beschikbaarheid van tijd echter veeleer een voor- dan een nadeel. In 95% van de koppels blijft de kwaliteit van de relatie na de pensionering dezelfde of wordt ze beter.

De verwachtingen en ervaringen betreffende de evolutie van de financiële toestand werden al uitvoerig in het vorige deelrapport besproken. Ter herinnering: ongeveer 40% is van oordeel dat door de pensionering hun financiële situatie niet zal achteruitgaan. Deze zeer optimistische financiële toekomstverwachting van de nog werkenden moet echter nog onderdoen voor de ervaring van de gepensioneerden. Bij de 44% van hen verklaart dat

het definitief stoppen met werken hun financiële situatie niet heeft verslechterd. Een kleine minderheid gewaagt zelfs van een vooruitgang.

De verwachtingen met betrekking tot het pensioen zijn bij een ruime meerderheid van de werkenden positief tot zeer positief. De ervaring van de reeds gepensioneerden (jonger dan 65) plaatst zeker geen domper op dat optimisme. De werkelijkheid blijkt weliswaar iets minder rooskleurig dan de verwachtingen, maar bevestigt deze toch in grote mate. Om een vollediger beeld te krijgen van de wijze waarop de Belgen het werk en de pensioenleeftijd met elkaar vergelijken, kijken we in de volgende sectie ook naar een aantal specifieke verzuchtingen van de werkenden. De vraag die we hen daartoe stelden is niet wat zij verwachten als ze definitief gestopt zullen zijn met werken, maar wat zij in het algemeen (dus ook los van het pensioen) in de toekomst nog zouden willen doen of realiseren<sup>2</sup>.

## 2.2 Verzuchtingen en realisaties

We peilden naar 26 verschillende dingen die men nog zou willen realiseren, gaande van een andere job vinden, over wereldreizen maken en gezonder gaan leven, tot het verbouwen van het huis en meer tijd spenderen met de kinderen en kleinkinderen. De 26 items bleken gegroepeerd te kunnen worden in vier families of dimensies<sup>3</sup>.

---

2 We vroegen de werkende respondenten een oordeel te geven over de wenselijkheid en waarschijnlijkheid dat men een zaak nog wil realiseren in de toekomst, door op 26 items een score te geven variërend van 1 (men wil het helemaal niet realiseren) tot 5 (men wil het heel zeker realiseren).

3 Vier verschillende types van toekomstverzuchtingen komen duidelijk naar voren in een factoranalyse. We hebben ze gemakkelijks halve en enigszins veralgemenend omschreven als 'verzuchting naar tijd', 'carrière en prestatiegerelateerde aspiratie', 'materiële aspiraties', en 'aspiraties voor zelfontwikkeling'. Voor meer uitleg over de constructie van deze schalen verwijzen we de lezer naar de bijlagen.

TABEL 3: WELKE ZAKEN WIL MEN NOG REALISEREN IN DE TOEKOMST?

	Waarschijnlijk tot heel zeker	misschien	helemaal niet of waarschijnlijk niet	dimensie
Rustiger gaan leven, minder stress en tijdsdruk	78,5%	15,0%	6,5%	1
Meer tijd spenderen aan mijn (klein)kinderen – een gelukkig gezin uitbouwen	70,0%	17,6%	12,3%	1
Meer tijd spenderen aan hobby's of een nieuwe hobby bijleren.	67,7%	23,0%	9,3%	1
Meer tijd spenderen aan familie en vrienden	60,7%	29,3%	10,0%	1
Meer in de tuin werken, meer klussen en doe-het-zelven in huis	59,6%	21,8%	18,5%	1
Meer tijd vrijmaken voor mijn partner - een nieuwe relatie beginnen	58,2%	23,2%	18,7%	1
Meer reizen, een buitenlandse reis maken of een wereldreis maken	58,2%	22,5%	19,3%	2
Gezonder gaan leven: meer sporten, gezonder eten,...	54,2%	27,5%	18,4%	1
Meer tijd spenderen aan culturele activiteiten buitenshuis, zoals film, theater, musea,...	47,9%	25,9%	26,2%	2
Mijn huishouden beter verzorgen: meer tijd om te koken, te poetsen, te wassen,...	46,0%	27,8%	26,2%	1
Meer aandacht besteden aan mijn lichaam	45,9%	32,7%	21,4%	1
De zorg voor mijn kleinkinderen op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg	42,8%	30,0%	27,2%	1
De zorg voor zieke, oude of gehandicapte familieleden of vrienden op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg	38,2%	36,0%	25,8%	1
Meer welstand verkrijgen, een appeltje voor de dorst opbouwen	30,1%	31,7%	38,2%	3
Mijn huis verbouwen of herinrichten	29,7%	25,3%	44,9%	3
Nog iets bijstuderen	24,7%	24,5%	50,8%	2
Mijzelf ten dienste stellen van de maatschappij, (meer) vrijwilligerswerk doen	23,4%	34,5%	42,1%	/
Mijn eigen huis verwerven of afbetalen of en andere woning of tweede woonst verwerven	21,4%	15,9%	62,6%	3
Minder werken of deeltijds gaan werken	18,1%	20,9%	60,9%	/
Meer erkenning krijgen in mijn werk	17,5%	21,8%	60,8%	4
Een nieuwe of mooie wagen, mooiere meubels, kleren, etc. kopen	14,5%	24,2%	61,2%	3
In het buitenland gaan wonen	13,2%	17,9%	69,0%	2
Een job vinden met een hoog loon of meer status en prestige	9,2%	12,5%	78,3%	4
Een andere job vinden waarin ik mezelf kan ontplooiën	7,9%	13,1%	79,0%	4
Een zelfstandige activiteit beginnen	4,4%	5,8%	89,8%	/
Mijn politieke ambities waarmaken	2,5%	4,2%	93,4%	/

DIMENSIE 1: VERZUCHTING NAAR TIJD

DIMENSIE 2: VERZUCHTING NAAR ZELFONTWIKKELING

DIMENSIE 3: MATERIËLE ASPIRATIES

DIMENSIE 4: CARRIÈREGERELATEERDE ASPIRATIES

De eerste dimensie verwijst naar een *verzuchting naar tijd*: tijd voor het gezin, de kinderen en de kleinkinderen, de familie en de vrienden, tijd om te klussen in huis, te werken in de tuin en de hobby te beoefenen, tijd om rustiger te leven en meer aandacht te besteden aan het eigen lichaam. Deze verzuchting naar tijd is heel sterk aanwezig. Op dat vlak maken heel wat mensen goede voornemens. 58% wil in de toekomst meer tijd vrijmaken voor de partner; 61% neemt zich voor meer tijd te besteden aan familie en vrienden en niet minder dan 70% wil meer tijd doorbrengen met de kinderen en de kleinkinderen. Nagenoeg even populair zijn de vrijetijdsplannen. 60% wil in de toekomst zeker meer gaan klussen en bezig zijn in de tuin, 68% neemt zich voor meer tijd te besteden aan de hobby. Het is duidelijk dat de mensen die vandaag werken het gevoel hebben dat ze te weinig tijd spenderen aan of te weinig tijd hebben voor een aantal dingen die ze belangrijk achten, gaande van de kwaliteit van de relaties met hun nabije omgeving tot hun hobby. Dat gevoel van tijdsgebrek blijkt ook als 79% van de respondenten antwoordt dat ze in de toekomst rustiger willen gaan leven. Velen geloven trouwens dat een rustiger leven hun gezondheid ten goede zal komen. Meer dan de helft, 54%, wil trouwens niet bij de pakken blijven zitten, maar actief iets aan de gezondheid gaan doen, gezonder eten, meer sporten... Bij de 46% neemt zich voor in de toekomst meer tijd te gaan besteden aan het eigen lichaam. De oudere werknemers willen in de eerste plaats meer tijd, voor hun gezin, voor zichzelf, voor hun lichaam. Dit lijkt overigens niet eigen aan oudere werknemers. In een studie bij afgestudeerden van de VUB, 10 tot 15 jaar na het afstuderen, werd net hetzelfde vastgesteld (Elchardus en Huysseune 2000). Onze samenleving heeft tijd tekort en de vraag naar meer tijd klinkt frequent, luid en overdonderend. Zij doet dat niet alleen omdat we veel werken, maar ook en waarschijnlijk vooral omdat we zoveel willen doen. Onze opvatting van een volwaardig leven is bijzonder tijdrovend. Vooral de immateriële verwachtingen blijken daarbij een belangrijke rol te spelen: betere, meer intense relaties met de omgeving, voeling met het eigen lichaam, tijd voor hobby en tuin...

De tweede belangrijke aspiratie bevestigt dit. Zij heeft betrekking op wat men *zelfontwikkeling* zou kunnen noemen. In feite gaat het hier ook om een verzuchting naar tijd voor zelfontwikkeling, hoewel de verzuchtingen in dit geval niet altijd even veel tijd zouden vragen, soms meer een kwestie van prioriteiten en wilskracht dan van tijd zijn. 48% van de respondenten zou meer tijd willen spenderen aan culturele en intellectuele activiteiten, zoals meer naar de film en het theater gaan, al eens een museum bezoeken. Een kwart neemt zich zelfs voor nog iets te gaan bijstuderen. Een veel grotere groep, 58%, ziet zelfontwikkeling overigens op een minder schoolse, ongetwijfeld meer aangename manier. Zij willen gaan reizen, buitenlandse reizen maken, verre reizen, ja waarom geen wereldreis. De samenhang van deze verzuchting met de aspiratie naar meer cultuur en opleiding, toont aan hoe sterk het idee van "reizen om te leren" nog leeft, of dan toch gehanteerd wordt om reizen tegenover de anderen en zichzelf te verantwoorden.

De mensen hebben ook meer alledaagse, laten we ze *materiële aspiraties* noemen. Deze komen bij de 45 tot 65jarigen echter veel minder voor. 15% wil nog eens een mooie aankoop realiseren, de wagen van hun dromen, een prachtig meubel, kleren... 21% wil een eigen huis verwerven of kijkt uit naar het moment dat de woning zal zijn afbetaald. 29% is een beetje uitgekeken op de eigen woning en wil die renoveren of (grondig) herinrichten. Kortom, materiële aspiraties en plannen worden door minder mensen geuit dan immateriële aspiraties naar tijd en zelfontwikkeling. Dat blijkt ook uit het feit dat slechts 30% verklaart naar meer welstand te streven of een appeltje voor de dorst te willen sparen. Het streven naar materiële welvaart behoort duidelijk niet meer tot de prioriteiten van de werknemers tussen 45 en 65 jaar. Wellicht is een grote proportie van hen vrij van materiële beslommingen. Meer dan 40% merkt trouwens geen financiële achteruitgang als ze stoppen met werken. Het gaat om een leeftijdsgroep waarvan de grote tot overgrote meerheid zijn verzuchtingen van het materiële naar het immateriële heeft verlegd

Het beroep vormt nog nauwelijks een einder voor die groep. Het beroepsleven is nog slechts voor een kleine minderheid het doelwit van aspiraties, plannen en verzuchtingen. 8% wil een andere job vinden, waarin ze zich beter zouden kunnen ontplooien. 9% zoekt naar een job die beter betaalt en/of meer aanzien en status geeft. Er is een grotere groep, 18%, die niet van job wil veranderen, maar wel hoopt op meer erkenning binnen het huidige werk.

Het is overduidelijk dat de aspiraties van de overweldigende meerderheid van de werknemers, 45 tot 65 jaar oud, zich niet meer binnen de arbeid situeren en evenmin nog betrekking hebben op het verwerven van materiële welstand. Hun grote verzuchting is tijd, tijd en nog eens tijd. Hun dromen en ambities hebben als het ware de werkvloer al verlaten en zij wachten, niet zonder ongeduld, om hun dromen en verzuchtingen te kunnen volgen. Zij richten zich al op een toekomst waarin er meer tijd zal zijn voor al de dingen die zij willen doen, waarvoor ze nu geen tijd hebben en die hen niet alleen een gevoel van gemis, maar ook schuldgevoelens geven, tegenover de partner, de kinderen, de kleinkinderen en de vrienden. Het lijkt evident dat die verzuchting naar tijd geprojecteerd wordt op de post-actieve fase. De pensionering, de definitieve exit van de arbeidsmarkt verschijnen dan als het middel bij uitstek om al die verzuchtingen te realiseren. De sterke verzuchting naar tijd maakt van de arbeidsmarktexit een paradijspoort.

De dromen van de werkenden blijken daarenboven niet onrealistisch, toch niet als men ze toetst aan de ervaringen van gepensioneerden jonger dan 65. Aan die personen vroegen we wat ze belangrijk vinden nu ze niet meer werken. In tabel 15 in de bijlagen wordt een overzicht gegeven. Globaal genomen is er weinig verschil tussen het belang van verzuchtingen en van ervaringen. Vrije tijd voor zichzelf, voor het huishouden, voor de hobby en meer in het algemeen de beschikbaarheid van tijd om te genieten van het leven, rekent men tot de grootste voordelen van post-activiteit. Ook de kans

om te reizen, te participeren aan culturele activiteiten en bij te studeren, wordt geapprecieerd, maar op dit vlak blijken de verzuchtingen van de werkenden, de ervaringen en realisaties van de gepensioneerden ver te overtreffen. Globaal genomen stemmen de belangrijkste verzuchtingen van de werkenden naar tijd en kansen op zelfontwikkeling echter vrij goed overeen met de ervaringen van de gepensioneerden.

Vanaf de leeftijd van 45 jaar drijven de verzuchtingen van een meerderheid van de werknemers weg van de wereld van het werk en van de consumptie en materiële welstand die voor velen de zin van het werk uitmaken. De belangrijke verzuchtingen zijn dan van die aard dat ze best kunnen worden gerealiseerd door te stoppen met werken. Daarenboven blijkt uit de ervaring van de gepensioneerden dat de post-actieve fase in grote mate toelaat die verzuchtingen te realiseren, toch in het geval van de relatief jonge gepensioneerden. Dit verklaart meteen ook waarom de verwachtingen met betrekking tot het pensioen zo hoog gespannen en positief zijn en ook, grotendeels, door de ervaringen worden beaamd. Het materiële succes van onze samenleving, samen met de grote vraag naar tijd die door de hedendaagse culturele gevoeligheden en aspiraties wordt geproduceerd, maken een vroege arbeidsmarktexit zeer aantrekkelijk.

### 3 De pensioneringsintenties

In deze sectie gaan we na op welke manier de beschreven verzuchtingen en verwachtingen, samen met andere invloeden, de aspiraties met betrekking tot de eindeloopbaan beïnvloeden. Het gaat erom te verklaren waarom sommige mensen vroeg willen stoppen met werken, terwijl anderen langer willen doorwerken. Vooraf dient echter te worden geantwoord op de vraag hoe de mensen het einde van hun loopbaan concipiëren. Denken zij daarbij aan een bepaalde leeftijd of aan de duur van hun loopbaan? Die vraag behandelen we in sectie 3.1.

#### 3.1 Werken we tot een bepaalde leeftijd of een aantal jaar?

Als men hen vraagt wanneer ze definitief willen stoppen met werken, antwoordt de meerderheid (54%) van de werkenden, 45 tot 65 jaar oud, met een welbepaalde leeftijd die hen voor ogen staat (zie tabel 4). 15% koppelt het definitief stoppen aan een gebeurtenis (bijvoorbeeld als de partner stopt). De rest, 30% heeft geen idee van wanneer ze willen stoppen. Degenen die een leeftijd opgeven, willen gemiddeld, in het geval van mannen, het werk op 59,3 jaar definitief achter zich laten, in het geval van vrouwen op 58,5 jaar. Bij het interpreteren van deze cijfers dienen we voor ogen te houden dat het hier de personen betreft tussen 45 en 65 die nog aan de slag zijn en die dus, vergeleken met alle 45- tot 65-jarigen, waarvan zowat de helft al is gestopt met werken, relatief lang werken. Dus ook voor die specifieke groep situeert de gewenste pensioenleeftijd zich onder de 60, iets

meer dan 5 jaar vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd. Slechts een relatief kleine groep, zowat 17%, wil werken tot 65 of later.

TABEL 4: PLANNEN OMTRENT HET DEFINITIEF STOPPEN MET WERKEN

	Percentage	Totaal aantal
Leeftijd van stoppen gespecificeerd	54,3%	1400
Moment van stoppen gespecificeerd	15,5%	401
Weet niet	30,2%	778

Omdat we van de respondenten uit ons onderzoek ook de leeftijd kennen waarop zij voor het eerst gingen werken en ook de duur van de onderbrekingen van het werk (door werkloosheid of voor andere redenen) vrij goed kunnen schatten, kunnen we aan de hand van de leeftijd die ze voorzien om te stoppen met werken ook berekenen wat de uiteindelijke geprojecteerde duur van hun loopbaan is. Deze geprojecteerde loopbaanduur bedraagt gemiddeld 39,5 jaar bij de mannen en 37,8 jaar bij de vrouwen. Houden we geen rekening met de onderbrekingen dan bedraagt de gemiddelde loopbaan van de vrouwen 38,7 jaar en van mannen 40,0 jaar.

De definitieve uittrede uit de arbeidsmarkt lijkt ons veeleer genormeerd rond een leeftijd van uittrede dan rond de loopbaanlengte. We stellen immers vast dat er veel meer eensgezindheid (een kleinere standaardafwijking) is rond de leeftijd dan rond de duur (zie figuur 1 in bijlage). We zien dat de standaardafwijking op de gewenste leeftijd van stoppen 3,7 bedraagt, terwijl de standaardafwijking op de totale loopbaanduur 4,9 bedraagt. Dat wil concreet zeggen dat er meer variatie zit op de lengte die men voorziet voor de loopbaan, dan op de leeftijd waarop men wil stoppen. Dat wijst er ons inziens op dat er inderdaad een leeftijdsnorm is waarnaar de aspiraties van mensen tenderen, terwijl de duur veeleer een gevolg is van de leeftijd waarop men wil stoppen, de leeftijd waarop men is beginnen werken en van de duur van de onderbrekingen. Mensen laten hun uittrede met andere woorden in grotere mate afhangen van de leeftijd die ze hebben bereikt, dan van het aantal jaren dat ze al hebben gewerkt. Deze vaststelling sluit aan bij onze intuïtieve verwachting. Mensen praten vaker over een leeftijd waarop ze willen stoppen of gestopt zijn dan in termen van hun loopbaanduur.

Uit het feit dat oudere werknemers veeleer een leeftijd van stoppen dan de duur van de reeds gerealiseerde loopbaan voor ogen hebben, mag niet meteen worden besloten dat de hoogopgeleiden, die later de arbeidsmarkt betreden, noodzakelijkerwijze minder lang werken dan de laaggeschoolden. Precies dit onderwerp zorgt voor controverse. Men trekt geregeld het ethische register open om te onderstrepen dat het maar normaal is dat laaggeschoolden vroeger op pensioen vertrekken dan de hooggeschoolden en dat deze laatste inderdaad wat langer zouden mogen werken. In feite doen ze dat al (zie tabel 5). Als we kijken naar de 45 tot 65 jarigen die reeds gestopt zijn, dan zien we dat de hooggeschoolden, mannen en vrouwen samen, tot 49 hebben gewerkt, de laaggeschoolden tot 44. Kijken we enkel naar de mannen dan zien we dat de gemiddelde leeftijd van stoppen van de

hooggeschoolden gemiddeld iets meer dan 4 jaar boven die van de laaggeschoolden ligt. In deelrapport drie werd vastgesteld dat dit verschil in grote mate kan worden verklaard door het feit dat langer werken financieel lonender is voor hoog- dan voor laaggeschoolden.

TABEL 5: DUUR VAN DE LOOPBAAN EN LEEFTIJD VAN STOPPEN, NAAR ONDERWIJSNIVEAU.

	Allen		Mannen		Vrouwen	
	Duur loopbaan	Gemiddelde Leeftijd stoppen	Duur loopbaan	Gemiddelde Leeftijd stoppen	Duur loopbaan	Gemiddelde Leeftijd stoppen
Geen of lager	27,24	44,10	35,60	51,58	21,17	38,62
Lager secundair	25,86	43,77	33,19	50,68	20,96	39,18
Hoger secundair	24,77	44,35	33,11	52,83	19,56	38,90
Hoger onderwijs	27,56	49,15	32,82	54,79	23,64	44,83

Dat langer werken compenseert in grote mate voor de latere intrede op de arbeidsmarkt. In het algemeen, mannen en vrouwen samen, wordt de kortste loopbaanduur gerealiseerd door de mensen die enkel secundair onderwijs hebben gedaan, de langste door mensen met een hogere opleiding. Die verhoudingen zijn vooral veroorzaakt door de vrouwen, van wie de hoger opgeleiden veel langer werken dan de laaggeschoolden. De vrouwen met een diploma van de hogeschool of de universiteit werken gemiddeld meer dan 6 jaar langer dan vrouwen met enkel lager onderwijs. Bij de mannen werken de laagstgeschoolden het langst. Bijna 3 jaar langer dan de hoogstgeschoolden. Tussen mensen met enkel een getuigschrift van het lager secundair onderwijs, mensen die een diploma van het secundair behaalden en degenen die hogere studies deden, is er ternauwernood verschil (maximum 4,5 maand). We zien dus dat ondanks het bestaan van een leeftijdsnorm, de loopbaanduur niet erg verschilt naar onderwijsniveau en dat, in het algemeen, de hoogopgeleiden iets langer werken dan de laaggeschoolden. Dat gebeurt niet omdat men compenseert voor de latere intrede op de arbeidsmarkt, maar ten gevolge van een geheel van factoren die maakt dat langer werken voor hooggeschoolden gemakkelijker en aantrekkelijker is. In de volgende sectie (3.2) gaan we in op de factoren die de leeftijd waarop men wil stoppen beïnvloeden. Vooraf is het misschien interessant toch nog even te kijken naar de 11% die langer wil werken dan 65.

In een bevolking die op jonge leeftijd wil stoppen met werken, vormen zij een zeer uitzonderlijke groep. Velen van hen leggen er zich bij neer dat ze op 65 (of vroeger) moeten stoppen, maar een groot deel van hen zegt onomwonden dat dit tegen hun zin is. In feite verklaart 11% van de nog werkende 45- tot 65-jarigen dat ze tegen hun zin op pensioen zullen gaan. Deze mensen onderscheiden zich op vier manieren van de anderen. Ten eerste, ook in de orde van belangrijkheid, gaat het om mensen die zeggen dat ze hun werk

sterk zullen missen. Zij vrezen ook dat hun gevoel van eigenwaarde een deuk zal krijgen als ze hun werk niet meer zullen kunnen doen. Het gaat, ten derde, ook om mensen die veel minder verzuchtingen en plannen hebben op het vlak van de vrijetijd en het gezinsleven. Hun plannen en verzuchtingen situeren zich meer in de context van het werk: zij willen nog iets met hun loopbaan doen, nog vooruit geraken, in hun job meer respect afdwingen of meer verdienen, eventueel zelfs van job veranderen om die aspiraties te kunnen waarmaken. Tenslotte gaat het ook om mensen die verwachten dat het pensioen voor hen een financieel verlies zal inhouden.

### 3.2 De determinanten van de gewenste pensioenleeftijd

Om na te gaan welke factoren een invloed hebben op de leeftijd waarop men wil stoppen, kunnen we natuurlijk enkel kijken naar de 45 tot 65-jarigen die nog werken en die daarenboven een gewenste leeftijd voor ogen hebben. Het gaat om 388 vrouwen en 1012 mannen<sup>4</sup>. Het gaat hier om de gewenste leeftijd, niet noodzakelijk degene waarop effectief wordt gestopt. De onderzoeksvraag in deze sectie betreft dus de factoren die de wensen van de mensen bepalen, niet de factoren die uiteindelijk doorslaggevend zijn bij het bepalen van hun gedrag. Om het belang van de verschillende factoren af te wegen, gebruiken we een multivariaat regressiemodel waarin de onafhankelijke variabelen als dummy-variabelen worden ingevoerd. Bij de bespreking van de afzonderlijke invloeden wordt rekening gehouden met deze simultane toetsing. We spreken van een effect als een factor, na toetsing voor de invloed van alle andere factoren, nog een statistisch significant verband vertoont met de gewenste pensioenleeftijd.

---

<sup>4</sup> We hebben de analyse van de pensioneringsintenties beperkt tot de groep die een gewenste leeftijd van stoppen opgaf. Zoals we zagen geeft een groot deel van de nog werkenden geen leeftijd, maar een gebeurtenis waarop men wil stoppen, of weet men niet wanneer men zal stoppen. De verschillen tussen de groep die wel een leeftijd van stoppen voor ogen heeft en de groep die geen leeftijd specificeert zijn eerder beperkt. In een aantal kenmerken verschillen de groepen significant. Er zijn relatief meer mannen die een leeftijd opgeven. De groep die een leeftijd opgeeft bevat ook relatief meer mensen die goed kunnen rondkomen met hun gezinsbudget, iets meer mensen die verwachten dat het rustpensioen lager zal zijn als ze vroeger op pensioen gaan, iets minder zelfstandigen, en minder mensen die ooit werkloos waren. Verder lijken de mensen die positieve verwachtingen hebben van het pensioen ook vaker een leeftijd van stoppen op te geven en geven mensen die vaak over het pensioen praten iets vaker en mensen die bijna nooit over pensioen praten iets minder vaak een gewenste leeftijd van stoppen op. Over het algemeen zijn de verschillen eerder klein.

### *3.2.1 geslacht, onderwijsniveau en leeftijd eerste werk (controlevariabelen)*

We zagen reeds dat wie hoger geschoold is en later is beginnen werken ook pas later stopt. Dat blijkt ook uit het simultane model. De verschillen zijn vooral uitgesproken tussen de groep hoger opgeleiden en de andere scholingsniveaus. Er is natuurlijk een zeer sterke samenhang tussen het onderwijsniveau en de leeftijd waarop men begint te werken. Toch blijven de verschillen naar onderwijsniveau bestaan, ook als met de leeftijd van de eerste job rekening wordt gehouden<sup>5</sup>. De leeftijd waarop men is beginnen werken heeft een nog sterker effect dan het onderwijsniveau. Per jaar dat men later is beginnen werken, neemt de geplande pensioenleeftijd gemiddeld met 0,12 jaar toe. In elk geval ligt de gewenste pensioenleeftijd van hooggeschoolden en van mensen die later op de arbeidsmarkt kwamen, hoger dan die van laaggeschoolden en mensen die jong begonnen werken. Er is dus, in de wensen en normen van de mensen, een soort spontane aanpassing van de loopbaanduur: wie later begint, wil ook langer werken.

Deze analyse toont aan dat vrouwen niet alleen vroeger stoppen met werken, maar ook vroeger willen stoppen (gemiddeld iets meer dan 9 maanden vroeger dan mannen). Het verschil in de gewenste leeftijd van stoppen is weliswaar veel minder groot dan het feitelijke verschil (zie deelrapport 3). Dit kan twee oorzaken hebben. Ten eerste, dienen we er rekening mee te houden dat we ons hier beperken tot personen 45 tot 65 jaar oud die nog werken. De vrouwen in dat geval verschillen van vrouwen die al gestopt zijn met werken of zelfs voor hun 45ste zijn gestopt. Zij gelijken, qua loopbaanaspiraties en houding ten opzichte van het werk, waarschijnlijk meer op hun mannelijke leeftijdgenoten, vandaar het kleinere verschil. Het is, ten tweede, ook mogelijk dat omstandigheden, gaande van de druk van werkgevers en collega's over de vraag naar zorgarbeid in het gezin tot gunstige financiële omstandigheden, vrouwen vroeger doen stoppen dan ze willen.

---

<sup>5</sup>Enkel de hoger secundair geschoolden willen gemiddeld (rekening houdend met de leeftijd van het eerste werk) significant vroeger stoppen dan de mensen die geen of lager onderwijs hebben gevolgd.

TABEL 4: SIMULTAAN MODEL PENSIONERINGSINTENTIES

		B	Std. Error	Sig.	Beta (totaal)
(Constante)		59,99	0,68	0,00	
Scholingsniveau	Geen of lager onderwijs	0,00			0,00
	Lager secundair	-0,70	0,27	0,00	-0,08
	Hoger secundair	-1,14	0,28	0,00	-0,14
	Hoger onderwijs	-0,88	0,33	0,01	-0,11
Geslacht	Man	0,00			0,00
	Vrouw	-0,80	0,19	0,00	-0,10
Leeftijd eerste werk		0,12	0,03	0,00	0,13
Eigenaar huis	Nee				
	Ja	-0,78	0,23	0,00	-0,09
financiële situatie van het gezin	Moelijk tot zeer moeilijk				
	Redelijk rondkomen	-0,34	0,27	0,01	-0,05
	goed tot zeer goed rondkomen	-1,04	0,29	0,00	-0,14
Verwacht men lager rustpensioen als men vroeger stopt?	Nee	0,00			0,00
	Ja	0,97	0,19	0,00	0,12
Gezondheid		-0,20	0,09	0,03	-0,06
Professioneel statuut	Andere statuten	0,00			0,00
	Zelfstandig	1,94	0,31	0,00	0,19
ooit werkloos	Nee	0,00			0,00
	Ja	0,68	0,19	0,00	0,09
Vakbond	Niet gesyndiceerd	0,00			0,00
	Gesyndiceerd	-0,81	0,19	0,00	-0,11
Tijdsovereiniteit en taakbeheersing		0,40	0,11	0,00	0,11
Fysiek belastend werk (factorschaal)		-0,30	0,10	0,01	-0,08
Stress/ algemene werkdruk		-0,39	0,09	0,00	-0,11
Workwithdrawal (factorschaal)		0,21	0,10	0,00	0,05
Media (populistische versus elitaire media)		0,21	0,07	0,00	0,08
Afhankelijken in huishouden (buiten de partner)	Nee				
	Een of meerdere	-0,78	0,18	0,00	-0,10
Hoe kijkt men aan tegen	Negatief	0,48	0,31	0,20	0,04
	noch negatief noch positief	0,00			0,00
	Positief	-0,58	0,20	0,00	-0,08
schaal voor het missen van werk na pensioen		0,28	0,10	0,01	0,077
Verwachte verandering sociale contacten	Achteruitgang	0,00			
	Geen achteruitgang	-0,49	0,182	0,01	-0,065
Frequentie praten over pensioen met omgeving	Nooit	0,56	0,19		
	Soms	0,00		0,00	0,08
	Vaak	-0,64	0,28	0,023	-0,06

\*niet significant ( $p > 0,05$ ) $R^2 = 31,7$

### *3.2.2 De rol van verwachtingen en verzuchtingen*

Onder meer Henkens (1998) wijst erop dat we niet alleen rekening moeten houden met de huidige omstandigheden waarbinnen iemand pensioenplannen maakt, maar ook met de verwachtingen die hij heeft omtrent het pensioen. Om het vervroegd pensioen te verklaren moet dus ook rekening worden gehouden met de manier waarop de respondenten denken dat hun gezondheid, financiële situatie, huwelijk, kortom hun welzijn zal evolueren ten gevolge van het pensioen. We zagen reeds dat de werkenden, 45 tot 65 jaar oud, naast specifieke verwachtingen ook heel wat verzuchtingen hebben op het vlak van de beschikbaarheid van tijd, die logischerwijze best via het pensioen kunnen worden gerealiseerd. Het is derhalve waarschijnlijk dat het belang van dergelijke verzuchtingen eveneens een rol speelt in de gewenste pensioenleeftijd.

Een vraag uit ons onderzoek (zie ook tabel 1) peilde naar de wijze waarop men in het algemeen aankijkt tegen het moment waarop men op pensioen gaat. Veruit de meerderheid (59%) kijkt eerder positief of heel positief aan tegen het moment van stoppen. Nog eens 30% kijkt onverschillig naar het moment van pensioneren. 11% kijkt negatief aan tegen het moment van stoppen. De manier waarop men aankijkt tegen het pensioen is wel degelijk bepalend voor de leeftijd die men naar voren schuift om op pensioen te gaan. Na toetsing in een multivariate analyse blijkt dat wie negatief of eerder negatief aankijkt tegen het moment van stoppen gemiddeld 1 jaar later wil stoppen dan wie eerder positief of zeer positief tegen dat moment aankijkt. Het blijkt dat vooral mensen die verzuchten naar vrije tijd voor gezin, familie en vrienden, voor de hobby of om een rustiger leven te leiden, positief vooruitblikken op de pensioenleeftijd. Dit bevestigt dat precies die verzuchtingen de post-actieve fase bijzonder aantrekkelijk maken. Omdat die verzuchtingen zo sterk samenhangen met de algemene verwachtingen die men koestert ten opzichte van het pensioen hebben ze, na controle voor die algemene verwachtingen, geen afzonderlijk effect meer op de gewenste pensioenleeftijd.

De mate waarin mensen vrezen dat zij het werk in het algemeen of bepaalde aspecten van het werk zullen missen, werd al eerder beschreven (zie tabel 2). De verschillende elementen – het werk in het algemeen missen, vrezen dat men respect en eigenwaarde gaat verliezen, zich niet nuttig zal voelen, het missen van de routine en regelmaat, van de sociale contacten verbonden met het werk- vormen één dimensie. Mensen die denken één aspect of functie van het werk te missen, hebben een grote kans ook de andere aspecten of functies te missen, anderzijds zijn er heel wat mensen die beweren dat ze niets van wat met hun werk te maken heeft, zullen missen. Deze schaal geeft weer in welke mate men vreest zijn werk te zullen missen. Zij is niet onbelangrijk in het verklaren van de gewenste pensioenleeftijd ( $\beta=0,08$ ). Hoe meer men verwacht dat men het werk zal missen, hoe langer men wil werken. De leeftijd waarop men wil pensioneren wordt dus duidelijk wel beïnvloed door de houding tegenover het werk, de mate en de manier

waarop men vreest dat werk te missen en de manier waarop men in het algemeen (positief of negatief) tegen het pensioen aankijkt.

De sociale contacten die men verliest ten gevolge van het stoppen met werken, zijn niet alleen contacten die plaatsgrepen in de context van het werk. Tijdens de exploratieve fase van dit onderzoek, ontmoetten we geregeld mensen die vreesden dat bij de pensionering hun geheel sociaal netwerk zou inkrimpen en dat zij niet alleen de contacten op het werk zouden missen. Daarom stelden we ook een meer algemene vraag betreffende deze problematiek. We vroegen de respondenten of zij een achteruitgang van hun sociale contacten verwachten (zie tabel 6).

TABEL 6: EVOLUTIE SOCIALE CONTACTEN EENS GESTOPT MET WERKEN

	percentage	Totaal aantal
Sterk achteruitgaan	8,0%	201
Achteruitgaan	30,2%	754
Gelijk blijven	50,9%	1272
Vooruitgaan	9,0%	225
sterk vooruitgaan	1,9%	46

38% anticipeert een achteruitgang, de helft denkt dat er geen effect van de pensionering zal zijn en 11% verwacht een vooruitgang. Ook hier zien we dat de sociale wereld van sommigen duidelijk verbonden is met het werk, terwijl die van anderen dat helemaal niet is. Wie verwacht dat de sociale contacten achteruit zullen gaan, wil gemiddeld 6 maand later uittreden dan wie verwacht dat ze gelijk zullen blijven of vooruit zullen gaan.

De verwachtingen met betrekking tot het pensioen, de mate van werkbetrokkenheid (en dus de mate waarin men vreest het werk te zullen missen), alsook de mate waarin de kring van kennissen en vrienden rond het werk is opgebouwd, beïnvloeden sterk de gewenste pensioenleeftijd. Het belang van de werkbetrokkenheid blijkt ook uit de rol die wordt gespeeld door het geleidelijk afscheid nemen van het werk. Bij een aantal mensen doet zich duidelijk een proces voor waarbij dezen vanaf een bepaalde leeftijd als het ware mentaal afscheid nemen van het werk. Ekerdt (1999) spreekt in dat verband van rol-*disidentificatie*. Dit mentaal afscheid nemen van het werk, omvat houdingen zoals het frequenter te laat komen en/of afwezig zijn, de werkvloer vroeg verlaten en een algemene passiviteit. Op die manier wordt op het werk al voorgesorteerd voor het pensioen. Het betreft een geheel van gedragingen die erop wijzen dat men in feite al in gedachten vaarwel heeft gezegd en met één been in het pensioen staat (Hanish, vermeld in: Hoyer 1998). Hoe dichter mensen de pensioentransitie naderen en hoe meer ze plannen hebben om op pensioen te gaan, hoe meer de attitudes ten opzichte van het werk, in het algemeen, in negatieve richting veranderen. Hazeu (1999) stelt daarenboven vast dat het vooruitzicht vroeg te kunnen of zullen uittreden de houding stimuleert waarin mensen er niet meer in geïnteresseerd zijn om hun arbeidsvaardigheden op peil te houden. Deze negatieve attitudes ten opzichte van het werk bespoedigen op hun beurt de uittrede. De mentale voorbereiding op de uittrede heeft dus niet

alleen een direct, maar ook een indirect effect op de pensioenbeslissing; ze geldt immers als een mentaal 'afscheidsproces', waarbij men een psychologische brug slaat naar het pensioen (Hazeu 1999).

Die mentale voorbereiding op het pensioen via 'work withdrawal' beïnvloedt de gewenste leeftijd van pensioneren. Wie de laatste vijf jaar in zijn job een achteruitgang heeft ervaren in de uitoefening van de job, in de snelheid van werken, wie zijn werklust en motivatie heeft voelen afnemen, er zich van bewust is dat zijn productiviteit lager ligt, wie bij zichzelf een toename van het aantal afwezigheden heeft vastgesteld en/of vroeger naar huis gaat, wil ook vroeger op pensioen. Het verband tussen deze manier om zich mentaal al te verwijderen van het werk en de gewenste pensioenleeftijd is overigens heel sterk. Een groot deel van dat effect loopt echter via de verwachtingen ten opzichte van het pensioen. Precies de mensen die leiden aan burn-out, zich niet meer echt kunnen enthousiasmeren of inzetten voor hun werk en die, via een geheel van gedragingen in feite al afscheid nemen van het werk, koesteren ook heel positieve verwachtingen ten opzichte van het pensioen. Zij geloven in sterke mate dat het pensioen hun levensproblemen zal oplossen en willen daarom ook zo snel mogelijk op pensioen. Het pensioen zal hen 'bevrijden' van de 'kwellendheid' die de job nog is. Een groot deel van het effect van dit mentaal afscheid van het werk, loopt daarom via de verwachtingen met betrekking tot het pensioen. Toch blijft er nog een rechtstreeks effect over ( $\beta=0,05$ ).

### *3.2.3 Statuut en kwaliteit van het werk*

Hoewel de verwachtingen met betrekking tot het pensioen en de werkbetrokkenheid een grote invloed uitoefenen op de gewenste pensioenleeftijd zijn zij niet de belangrijkste determinanten. Het statuut en de kenmerken van het werk spelen een belangrijker rol in het bepalen van de leeftijd waarop men het werk definitief achter zich wil laten.

Wat het statuut betreft is er een markant verschil tussen de zelfstandigen en de anderen. Zelfstandigen willen langer werken. Zij richten zich gemiddeld op een pensioenleeftijd die 1,9 jaar hoger ligt dan die van de mensen in andere statuten. In deelrapport 3 zagen we dat dit verschil in gewenste pensioenleeftijd zich ook vertaalt in een verschil in werkelijke pensioenleeftijd. Wat de gewenste leeftijd betreft zien we geen verschillen tussen ambtenaren en werknemers uit de privé, hoewel zo'n verschillen zich, zeker bij vrouwen, wel in de feitelijke pensioenleeftijd aftekenen. We komen hier later nog op terug. Het statuut waarin werknemers werken heeft geen invloed op de leeftijd waarop ze op pensioen zouden willen gaan. Het levenslopperspectief van zelfstandigen is anders: zij plannen een loopbaan die gemiddeld haast 2 jaar langer is dan die van werknemers.

De kwaliteit van de arbeid heeft eveneens een grote invloed op de pensioenintenties. Een hele reeks kenmerken van het werk laat een invloed gelden op de gewenste leeftijd van stoppen. Dat geldt onder meer voor de mate van taakbeheersing en tijdssoevereiniteit. Wie op het werk meester is

van zijn eigen tijds- en taakindeling en/of wie meer autonoom beslissingen mag nemen, is gemotiveerd om langer te blijven werken. Hoe hoger de mate van taakbeheersing en tijdssoevereiniteit hoe later men gemiddeld wil stoppen ( $\beta=0,11$ ). Even belangrijk is de ervaren stress en werkdruk. Stress wordt gemeten via het gevoel dat men nooit bijgewerkt geraakt, meer moet doen dan men zou willen doen, niet de tijd heeft om alles te doen wat men zou willen doen, en dat men op het werk meer verwacht dan kan worden gepresteerd. Wie meer stress en werkdruk ervaart wil vroeger stoppen. De invloed van de werkdruk, op deze manier gedefinieerd, is vrij uitgesproken ( $\beta=-0,11$ ). Hoe hoger de werkdruk en de stress, hoe eerder men wil stoppen. De fysieke belasting speelt eveneens een rol. Wie zware lichamelijke inspanningen moet leveren, last heeft van geurhinder en lawaai, met extreme temperaturen krijgt af te rekenen of veiligheidsproblemen heeft, wil vroeger stoppen. Dit effect is statistisch significant, maar iets zwakker dan de andere ( $\beta=-0,08$ ). Geen van deze effecten is verbazend, integendeel. Wie zijn werk zelf kan organiseren, zijn eigen baas is, ook greep heeft op zijn werktijden, geen last heeft van stress en het gevoel zijn werk aan te kunnen, wie geen fysiek belastend werk verricht, wil langer werken. Het lijkt vanzelfsprekend. Opvallend is wel dat deze factoren wel een belangrijke rol spelen in het bepalen van de gewenste pensioenleeftijd, maar ternauwernood een effect laten gelden op de feitelijke pensioenleeftijd. Verder stellen we vast – ook dit lijkt niet meer zo vanzelfsprekend – dat wie gesyndicaliseerd is gemiddeld vroeger weg wil, niet minder dan 9 maanden vroeger. Dit effect wordt vastgesteld na controle voor al de andere vermelde invloeden. Wellicht zijn vakbondsleden beter geïnformeerd over het bestaan van uittredingsmogelijkheden en daarom meer geneigd ze maar meteen in hun plannen op te nemen (cfr. Ekerdt 1998).

Er zijn ook heel wat kenmerken van het werk waarvan men een effect verwacht of waarvan in onderzoek al een effect werd geobserveerd, maar die in onze analyse geen netto bijdrage meer leveren aan het verklaren van de gewenste pensioenleeftijd. Dat geldt voor het verrichten van intellectuele arbeid<sup>6</sup>, voor de mate waarin de job nog als een uitdaging wordt beschouwd<sup>7</sup>, voor het ondervinden van problemen met technische innovaties in de job<sup>8</sup> en voor de kwaliteit van de arbeidsrelaties in de job<sup>9</sup>.

---

6 Deze factor beschrijft de frequentie van werken met computers, de frequentie van het verrichten van geestelijke inspanning en de frequentie waarmee men data moet analyseren.

7 Ze wordt beschreven door de mate waarin respondenten akkoord zijn (op een schaal van 1 tot 5) met de uitspraak dat hun werk eentonig is, dat er veel variatie zit in het werk, dat het werk uitdagend is, en dat men zicht heeft op de resultaten.

8 Wie hoog scoort op deze schaal is akkoord met de stellingen dat men veel nieuwe dingen moet aanleren in de job, dat er op het werk problemen zijn met de veroudering van kennis, met vernieuwing en met nieuwe technieken/technologie.

9 Dit is : de frequentie van samenwerking met collega's, problemen met motivatie van collega's en problemen met gezagsverhoudingen op het werk

Ook het werken op onregelmatige uren ('s nachts, op zondagen en op zaterdag) heeft geen statistisch significant effect op de gewenste leeftijd van stoppen. Heel belangrijk is hier wel de afwezigheid van een effect van technologische innovaties. Men hoort immers vaak de bewering dat oudere werknemers precies door dergelijke motivaties worden ontmoedigd en daardoor verlangen naar een vroege pensionering. Dat blijkt niet het geval te zijn, toch niet op een voldoende systematische wijze om tot een statistisch significant effect te leiden.

#### *3.2.4 financiële incentives*

Na de werkomstandigheden, de werkbetrokkenheid en de verwachtingen met betrekking tot het pensioen, oefenen financiële omstandigheden de belangrijkste invloed uit op de gewenste pensioenleeftijd. Van groot belang daarbij is de subjectieve evaluatie van de financiële gezinssituatie. 13% van de ondervraagde werknemers beweert moeilijk tot zeer moeilijk rond te komen met het huishoudensbudget. Zij willen langer blijven werken. Hun gewenste pensioenleeftijd ligt 1 jaar hoger dan die van de respondenten die goed tot zeer goed kunnen rondkomen (41% van ondervraagden). Tussen de andere groepen tekent zich geen verschil af. Het zijn enkel de mensen die moeilijk tot zeer moeilijk kunnen rondkomen, die het pensioen willen uitstellen. Bij het bepalen van de gewenste pensioenleeftijd blijkt de subjectieve beleving veel belangrijker dan het feitelijke inkomen. Noch het individuele loon, noch het gezinsinkomen heeft een statistisch significant effect op de pensioenintenties<sup>10</sup>. Hier zien we dus een heel groot verschil tussen de determinanten van het feitelijke pensioengedrag, waarin het inkomen een belangrijke en de subjectieve beleving van dat inkomen geen rol speelt enerzijds, de gewenste leeftijd van pensioneren waarvoor de subjectieve beleving wel en de feitelijke inkomenssituatie geen rol speelt.

De verwachting na het pensioen over meer of minder financiële middelen te beschikken speelt geen rol van zodra wordt gecontroleerd voor meer gedetailleerde verwachtingen betreffende de evolutie van de financiële situatie. Wie denkt dat het vervroegd uittreden het rustpensioen zou verlagen, wil gemiddeld bijna een jaar langer werken. Het is opvallend dat 71% van de werkenden, 45 tot 65 jaar oud, denkt dat de rustpensioenuitkering lager zal liggen als men voor de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar zou stoppen. Dit is een opmerkelijk hoog percentage, omdat de meerderheid van de respondenten in werkelijkheid geen lagere rustpensioenuitkering zou genieten indien ze op brugpensioen zouden gaan<sup>11</sup>. Het is ook een opmerkelijke vaststelling omdat meer dan

---

10 Omdat het model voor het maandelijks netto loon geen significant effect aantoonde, is het model ook eens getest voor enkel het huishoudinkomen.

11 De pensioenwet van 1991 schaft de vermindering van het rustpensioen met 5% per jaar dat men vroeger pensioneert af. De periode van brugpensioen wordt gelijkgesteld met een periode van voltijdse arbeid voor de berekening van de pensioenrechten

40% van de mensen tussen 46 en 65 geen financiële achteruitgang verwachten of ervaren, als ze stoppen met werken. Het is duidelijk dat bij het beoordelen van de financiële evolutie de mensen rekening houden met een grote reeks gegevens, niet alleen met de pensioensuitkering.

TABEL 7: DENKT MEN DAT RUSTPENSIOENUITKERING LAGER ZAL LIGGEN ALS U STOPT VOOR DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD?

	Zelfstandigen	Ambtenaren	Werknemers (privé)	totaal	Totaal aantal
Ja	66,2%	78,1%	69,7%	71,2%	1805
Neen	5,6%	8,1%	8,0%	7,7%	195
weet niet	28,3%	13,8%	22,3%	21,1%	536

De aanvullende pensioenstelsels blijken geen directe invloed te hebben op de gewenste pensioenleeftijd. Dat geldt zeker voor het individuele pensioensparen (derde peiler) dat helemaal geen effect heeft. De tweede peiler - het pensioensparen via groepsverzekering bij de werkgever - heeft wel een onrechtstreekse invloed. Van de nog werkende 45 tot 65-jarigen geniet 27% van zo'n verzekering. Zij willen iets vroeger vertrekken. Dat effect van de derde peiler valt echter weg zodra we controleren voor de verwachtingen ten opzichte van het pensioen. De mensen die genieten van een groepsverzekering koesteren opmerkelijk positieve verwachtingen ten opzichte van het pensioen, waarschijnlijk ten gevolge van de premie waarop zij anticiperen. Daarom zouden ze ook vroeger op pensioen willen. We weten echter dat zij in feite langer blijven werken, om hun premie te maximaliseren.

### 3.2.5 De invloed van het gezin

In deelrapport 3 zagen we dat alleenstaanden langer aan de slag bleven. Hier blijkt dat alleenstaanden ook effectief langer willen werken. Dat verband verschijnt echter niet als een netto-effect in het model omdat het volkomen wordt verklaard door de houding tegenover het pensioen. Alleenstaanden kijken met veel minder optimisme tegen de pensioenleeftijd aan en daarom willen ze langer blijven werken. Die vaststelling bevestigt de interpretatie die we al in deelrapport 3 naar vorschoven. Voor alleenstaanden is het werk een bijzonder belangrijke bron van sociale contacten, wat de postactieve fase voor hen minder aantrekkelijk maakt.

De kwaliteit van de relatie met de levensgezel en de voorkeur om de vrije tijd met de partner door te brengen hebben, in tegenstelling tot wat dikwijls wordt gesuggereerd in de literatuur, geen invloed op de pensioneringsintenties (Johnson & Favreault 2001; Henkens 1999; Smith, Snyder et.al 1998).

Het aantal afhankelijken dat het huishouden nog telt (buiten de partner) heeft wel een invloed op de intenties. We vinden voor de gewenste pensioenleeftijd, net als in de analyse van het effectieve uittredingsgedrag, een verband in de richting die tegengesteld is aan die we herhaaldelijk

aantreffen in de literatuur en in buitenlands onderzoek (zie o.a. Gustman en Steinmeier 1984 ; Henkens 1998). Wie nog één of meerdere afhankelijken in huis heeft wil gemiddeld vroeger stoppen dan wie er geen (meer) heeft. Wellicht willen Belgische ouders nog wat genieten van de tijd met hun kinderen. De aspiratie om meer tijd door te brengen met het gezin en meer te zorgen voor het huishouden bleek immers dé allerbelangrijkste toekomstverzuchting van de Belgische werknemers tussen de 45 en de 65 jaar oud.

### *3.2.6 Loopbaanmerken*

Van de loopbaanmerken heeft enkel de onderbreking door werkloosheid een significant effect. Wie ooit een periode werkloos is geweest tijdens zijn loopbaan wil gemiddeld 8 maanden langer werken dan wie nooit werkloos is geweest. Dit is consistent met de vaststelling dat alle onderbrekingen leiden tot een langere participatie. Waarom enkel de onderbreking ten gevolge van werkloosheid ook de gewenste pensioenleeftijd beïnvloedt, is niet meteen duidelijk. Wellicht spelen de loopbaanmerken pas echt een rol als men heel concreet geconfronteerd wordt met keuzes rond de eindloopbaan. Dan blijkt dat wie de loopbaan heeft onderbroken of deeltijds werkt, effectief langer blijft werken. Deeltijds werk en de meeste vormen van loopbaanonderbreking hebben echter geen effect op de gewenste pensioenleeftijd.

### *3.2.7 Mediagebruik*

Omdat de gewenste pensioenleeftijd sterk wordt beïnvloed door houdingen, meer bepaald dan de verwachtingen met betrekking tot de post-actieve fase en, onrechtstreeks, de verzuchtingen naar tijd en vrije tijd, onderzochten we ook de mogelijke invloed van de media. Men kan immers verwachten dat deze een invloed hebben op de verzuchtingen en verwachtingen, alsook op de mate van werkbetrokkenheid. Het mediagebruik werd gemeten aan de hand van de televisievoorkeur en de krant die men het meeste leest. Een principale componentenanalyse op deze twee items levert één schaal op die varieert van populaire media naar elitaire media. Mensen aan het ene uiteinde van de schaal kijken naar VTM of AB3 en lezen Het Volk, Het Laatste Nieuws, La Nouvelle Gazette of Le Quotidien de Namur; terwijl mensen aan het andere uiteinde bij voorkeur kijken naar Canvas of Arte en vooral De Morgen, De Standaard, La Libre Belgique of Le Grenz-Echo lezen (zie tabel 21 in bijlage).

De mediavorkeur blijkt echter niet alleen de verwachtingen en verzuchtingen te beïnvloeden, maar daarenboven ook nog een netto-effect te hebben op de gewenste pensioenleeftijd. Mensen met een voorkeur voor populaire media willen vroeger stoppen met werken ( $\beta=0,08$ ). Het is waarschijnlijk dat een dergelijke voorkeur gepaard gaat met werk dat minder betrokkenheid mogelijk maakt. Het is even waarschijnlijk dat de

meer populaire media en de commerciële televisiezenders de vrijetijdsaspiraties sterker aanzwengelen. Het gebruik van en de voorkeur voor die media gaat gepaard met een grote voorkeur voor programma's en een aanpak die draait rond amusement (Elchardus, Glorieux et al. 2002). Daarin krijgt men zelden het beeld van een wereld waarin werk boeiend, absorberend en zingevend kan zijn; zin ligt er doorgaans buiten het werk.

### 3.2.8 gezondheidsmotieven

De gezondheidstoestand heeft eveneens een effect op de gewenste pensioenleeftijd, maar tegen onze verwachtingen in bleek het de minst belangrijke van alle vastgestelde invloeden. De multivariate toetsing toont geen uitgesproken sterke invloed aan van de gezondheid op de geprojecteerde leeftijd van stoppen ( $\beta = -0,06$ ). Bij de ontwikkeling van de middelen werd de gezondheidstoestand op verschillende manieren gemeten, als de subjectief ervaren toestand, als de ervaren functionele beperkingen ten gevolge van de gezondheid en als een variabele samengesteld uit de twee vorige. Die laatste bleek nog het sterkste effect te hebben. We stellen dus vast dat zowel bij de effectieve uittrede als bij de gewenste pensioenleeftijd of gewenste leeftijd van uittrede, de gezondheidstoestand slechts een matig tot zwakke invloed laat gelden. Die vaststelling contrasteert scherp met de nadruk die door de gepensioneerden zelf op de rol van hun gezondheid wordt gelegd. Mensen die in slechte gezondheid verkeren en mensen die menen dat hun gezondheid onder hun werk heeft geleden, beweren frequent (in 37% van de gevallen om precies te zijn) dat hun gezondheidstoestand een sterke tot doorslaggevende invloed heeft gehad op hun pensioneringsintenties. Daarenboven blijkt dat heel wat mensen een slechte gezondheidstoestand aan hun werk wijten. Meer dan de helft van de nog werkende respondenten is van oordeel dat hun werk hun gezondheid ongunstig beïnvloedt (zie tabel 8 en tabel 9). Als men last heeft van een slechte gezondheid, wijt men dat daarenboven aan het werk. En toch blijkt de gezondheidstoestand geen grote invloed te hebben op de gewenste, noch de feitelijke pensioenleeftijd.

TABEL 8: DE SUBJECTIEVE GEZONDHEID EN DE INVLOED VAN DE WERKSITUATIE OP DE GEZONDHEID (RIJPERCENTAGES)

	Ze er on gun stige inv loed	Licht on gun stige inv loed	ge en inv loed	lichte gun stige tot ze er gun stige inv loed	Totaal aan tal
Slechte tot zeer slechte gezondheid	51,6%	29,3%	16,3%	2,7%	184
Redelijke gezondheid goede tot uitstekende gezondheid	16,0% 6,0%	51,3% 35,1%	27,8% 47,8%	3,1% 11,0%	742 1679
<b>Totaal aantal</b>	<b>315</b>	<b>1025</b>	<b>1039</b>	<b>226</b>	<b>2605</b>

TABEL 9: INVLOED VAN DE WERKSITUATIE OP DE GEZONDHEIDSTOESTAND EN DE INVLOED VAN DE GEZONDHEIDSSITUATIE OP DE PENSIOENPLANNEN (RIJPERCENTAGES).

	Niet tot helemaal niet belangrijk	Noch belangrijk, noch onbelangrijk	belangrijk tot doorslaggeve nd	Totaal aantal
een zeer ongunstige invloed	15,2%	11,6%	73,2%	310
een lichte, ongunstige invloed	37,0%	24,4%	38,6%	1016
geen invloed	53,2%	22,2%	24,6%	1025
een lichte, gunstige tot zeer gunstige invloed	50,9%	12,7%	36,4%	220
<b>Totaal aantal</b>	<b>1080</b>	<b>540</b>	<b>951</b>	<b>2571</b>

### 3.2.9 De invloed van de omgeving

De mate waarin de mensen in de omgeving van de werkende 45 tot 65jarige al gestopt zijn met werken, heeft geen invloed op de gewenste pensioenleeftijd. We zagen dat dit wel een invloed had op de feitelijke pensioenleeftijd (deelrapport 3), maar waarschuwden toen dat de samenstelling van de vrienden- en kennissenkring veeleer een gevolg dan een oorzaak kon zijn van de pensionering. Wat de gewenste leeftijd van stoppen met werken betreft, merken we wel een invloed van de frequentie waarmee in de omgeving over “op pensioen gaan” wordt gesproken (zie tabel 10).

TABEL 10: WORDT ER VEEL OVER PENSIOEN GESPROKEN IN OMGEVING.

	45-49	50-54	55-59	60-65	Totaal aantal
Nooit	31,1%	18,9%	15,4%	15,9%	598
Bijna nooit	29,0%	23,8%	20,9%	27,8%	656
Soms	32,7%	40,6%	45,2%	46,8%	983
Redelijk veel tot heel vaak	7,2%	16,8%	18,6%	9,5%	324
<b>Totaal aantal</b>	<b>1114</b>	<b>816</b>	<b>507</b>	<b>126</b>	<b>2563</b>

Mensen beginnen met elkaar over het pensioen te praten van zodra ze er aan denken definitief te stoppen met werken. Vooral na 50 jaar wordt er vrij frequent over het pensioen gepraat. Ongeveer 18% van de 50- tot 59-jarigen zit in een kring van vrienden, kennissen en andere verwanten waar redelijk veel tot heel frequent over het pensioen wordt gesproken. Wie in dat geval verkeert wil gemiddeld 7,5 maanden vroeger op pensioen. Daarbij spelen waarschijnlijk twee factoren een rol. Het frequent met familie, kennissen en vrienden over het pensioen praten, wijst op een verzuchting naar het pensioen, maar door het frequent praten en het ontmoeten van mensen met een gelijkaardig verlangen, zal de gewenste pensioenleeftijd waarschijnlijk nog verder dalen.

Verschillende studies hebben aangetoond dat oudere werknemers dikwijls negatief worden geëvalueerd in termen van productiviteit, flexibiliteit, vernieuwingsgerichtheid, creativiteit en motivatie. (Dooghe 1996; Visser,

Henkens et al. 2002). Volgens Denys (1999) richt het bedrijfsleven zich door deze heersende opvattingen rond oudere werknemers voornamelijk naar werknemers die de kaap van 35, maximum 40 jaar nog niet hebben overschreden. De Eurobarometer-enquêtes van 1992 wezen bovendien uit dat het Belgische publiek over het algemeen vindt dat oudere werknemers (op de werkvloer) sterk worden gediscrimineerd (Walker, 1996). Het lijkt uitermate waarschijnlijk dat mensen die met dergelijke vooroordelen af te rekenen krijgen, vroeger willen stoppen met werken. Daarom vroegen we onze respondenten of ze de indruk hebben benadeeld te worden op basis van hun leeftijd; of ze de indruk hebben dat van hen wordt verwacht dat ze plaats ruimen voor jongeren; en ten slotte of de collega's en de werkgever hen op de ene of andere manier proberen duidelijk te maken dat ze voor hun 65ste moeten stoppen<sup>12</sup>.

TABEL 11: IK HEB DE INDRUK BENADEELD TE ZIJN DOOR MIJN LEEFTIJD (PER LEEFTIJDGROEP - KOLOMPERCENTAGES).

	45-49	50-54	55-59	60-65	Totaal aantal	Totaal %
Helemaal oneens	51,2%	48,8%	46,7%	52,6%	1036	49,7%
Oneens	27,9%	24,3%	18,9%	22,4%	519	24,9%
noch eens, noch oneens	15,6%	16,5%	17,3%	13,2%	336	16,1%
Eens	3,4%	6,3%	8,1%	0,0%	106	5,1%
Helemaal eens	1,9%	4,1%	8,9%	11,8%	89	4,2%
Totaal aantal	945	684	381	76	2086	100,0%

TABEL 12: IK HEB DE INDRUK DAT MEN VAN MIJ VERWACHT DAT IK PLAATS RUIM VOOR JONGEREN (PER LEEFTIJDGROEP - KOLOMPERCENTAGES).

	45-49	50-54	55-59	60-65	Totaal aantal	Totaal %
Helemaal oneens	53,6%	47,9%	46,1%	42,7%	1040	49,9%
Oneens	28,2%	25,1%	17,8%	14,7%	518	24,9%
noch eens, noch oneens	12,5%	13,8%	15,6%	22,7%	287	13,8%
Eens	3,4%	8,0%	11,9%	9,3%	140	6,7%
Helemaal eens	2,3%	5,2%	8,6%	10,7%	99	4,8%
totaal aantal	947	689	371	76	2084	100,0%

TABEL 13: MIJN COLLEGA'S EN MIJN BAAS GEVEN ME DE INDRUK DAT IK MIJN PENSIOEN MOET NEMEN VOOR 65 (PER LEEFTIJDGROEP - KOLOMPERCENTAGES).

	45-49	50-54	55-59	60-65	Totaal aantal	Totaal %
Helemaal oneens	48,7%	43,3%	42,9%	52,7%	953	46,1%
Oneens	23,3%	21,4%	16,4%	14,9%	437	21,1%
noch eens, noch oneens	15,5%	16,6%	16,9%	10,8%	330	16,0%
Eens	6,1%	8,5%	12,1%	9,5%	168	8,1%
Helemaal eens	6,4%	10,2%	11,8%	12,2%	182	8,8%
Totaal aantal	944	679	373	74	2070	100,0%

12 Deze vragen waren niet van toepassing op zelfstandigen, omdat we mogen veronderstellen dat zij niet met dergelijke druk te maken hebben op de werkvloer.

Zoals vaak met de gegevens van de eurobarometer beschrijven die een werkelijk die heel ver van de werkelijkheid verwijderd blijkt. De meerderheid van de oudere werknemers (45 tot 65), vind niet dat ze terwille van hun leeftijd benadeeld worden. Slechts 9,3 heeft die indruk. Dat is verre van verwaarloosbaar, maar ook ver verwijderd van “de bevolking in het algemeen”. Het gevoel gediscrimineerd te worden op basis van de leeftijd komt het meest voor bij de 55- tot 59jarigen.

Zowat 11% van de 45 tot 65jarigen heeft het gevoel dat ze worden buiten gekeken en dat van hen wordt verwacht dat ze plaats ruimen voor jongeren. Die ervaring neemt toe met de leeftijd. 6% van de 45 tot 49jarigen heeft er mee af te rekenen en 20% van de werknemers boven de 60. De mensen die een zachte tot harde druk ervaren om de plaats te ruimen, hoewel verre van een meerderheid, is dus toch betrekkelijk groot. De proportie die het gevoel heeft dat van hen wordt verwacht dat ze voor 65 stoppen is nog groter: 17% van de 45 tot 65jarigene en niet minder dan een kwart van de mensen boven de 55. Een significant deel van de werknemers wordt dus geconfronteerd met een omgeving waarin werken tot 60 of 65 niet meer aanvaardbaar wordt geacht en waarin vanaf de leeftijd van 50 significante druk bestaat om “plaats te ruimen voor jongeren”. Er is in deze samenleving duidelijk een vorm van subtiele leeftijdsdiscriminatie aan het werk, waarvan zowat een vijfde van de oudere werknemers zich het slachtoffer acht.

De drie beschreven percepties hangen overigens zeer sterk samen. Wie met een van die verschijnselen wordt geconfronteerd, loopt een groot risico ook met de andere te moeten afrekenen. Daarom kunnen we de drie uitspraken tot één factorschaal herleiden, die leeftijdsdiscriminatie (of *ageism*) weergeeft. Tegen de verwachtingen in blijkt de ervaring van leeftijdsdiscriminatie de pensioenintenties niet te beïnvloeden. Wie op het werk zachte tot harde druk ervaart om te stoppen, stelt de gewenste pensioenleeftijd daarom niet bij. De ervaren druk verandert met andere woorden de houding ten opzichte van het werk en het pensioen niet voldoende om de gewenste pensioenleeftijd te veranderen. Het gaat om een druk waaraan de overgrote meerderheid van de mensen mentaal kan weerstaan, maar die, zoals we eerder zagen, wel een invloed heeft op de feitelijke pensioenleeftijd. Niet minder dan 40% van de (brug)pensioneerden stopten omdat zij er zich toe verplicht achtten.

### *3.2.10 De determinanten van de gewenste pensioenleeftijd, besluit*

De wens om vroeg uit te treden is vooral een gevolg van een lage werkbetrokkenheid en van de mate waarin men gelooft dat belangrijke verzoeken en verwachtingen zullen kunnen worden gerealiseerd van zodra men dat werk achter zich kan laten. Wie op het werk tot op zekere hoogte zijn eigen baas is, zelf kan beslissen hoe men de dingen aanpakt, wie met een mate van soevereiniteit met de werktijd kan omspringen, niet aan strakke uren gebonden is, wie het gevoel heeft zijn werk aan te kunnen en daardoor ook geen abnormale stress ervaart, wie geen belastend werk heeft

waarin hij last heeft van lawaai, geurhinder en/of gevaar, wil langer werken. Dat is meteen de sterkste cluster van determinanten van de gewenste pensioenleeftijd, samen met het statuut van zelfstandigen. Het werk van deze laatste beantwoordt dikwijls aan een aantal van de opgesomde kenmerken. De belangrijkste oorzaak van de wens tot vroege pensionering ligt in een gebrek aan kwaliteit van het werk. Dat blijkt ook uit andere invloeden. Mensen die vrezen dat zij hun werk of bepaalde aspecten en gevolgen ervan zullen missen, willen later op pensioen. Er zijn echter niet zoveel mensen die geloven dat zij hun werk zullen missen, of dat ten gevolge van de pensionering hun eigenwaarde, het respect dat ze afdwingen of hun nuttigheidsgevoel een deuk zullen krijgen. Van twee derde tot drie kwart van de werknemers kan worden gezegd dat zij hun werk geenszins zullen missen. De mensen die definitief gestopt zijn met werken, denken daar enigszins anders over, maar hun ervaringen bevestigen toch in grote mate de verwachtingen van de werkenden. Het is duidelijk dat een meerderheid van de mensen zo zwak bij het werk betrokken is dat zij van oordeel zijn dat zij dat werk niet zullen missen en het, eens op pensioen, inderdaad niet missen. Als men iets mist, dan zijn het de sociale contacten die via het werk tot stand kwamen. Maar ook daar blijkt dat het sociale netwerk in zijn geheel slechts bij een klein deel van de mensen sterk met het werk verbonden is. Voor de overgrote meerderheid staat dat netwerk voldoende los van het werk om niet door de pensionering of de definitieve exit te worden geraakt. Kortom, we willen vooral snel op pensioen omdat te weinig dingen ons aan het werk binden.

Daardoor begint bij een aantal werknemers boven de 45 al vroeg een proces waarbij men als het ware voorsorteert voor het pensioen en mentaal afscheid neemt van het werk: zich minder inzetten, vaker te laat komen, zo snel mogelijk vertrekken, zoveel mogelijk afwezig zijn. Wie die houding aanneemt wil dan nog vroeger op pensioen vertrekken, waarschijnlijk omdat het werk door het gebrek aan inzet nog minder aangenaam is geworden. Hazeu (1999) suggereert dat er ook een effect in de andere richting loopt. Door mensen een vroege exit in het vooruitzicht te stellen, zet men aan om voor te sorteren en ondergraaft men daardoor hun arbeidsmotivatie. Die idee lijkt ons plausibel in het licht van onze bevindingen en uitermate belangrijk voor het beleid. Zij wijst op een vicieuze cirkel. De werkgevers en met hen een aantal werknemers zetten de oudere werknemers onder druk. Men wil stelsels van brugpensioen om op een menselijke manier te laten afvloeien, maar waarschijnlijk ondergraaft men op die manier al heel vroeg en snel de arbeidsmotivatie van oudere werknemers. Het is trouwens ook opvallend dat leden van de vakbond veel sneller op pensioen willen dan de andere werknemers, na controle voor alle andere variabelen. Waarschijnlijk zijn de leden beter geïnformeerd over de stelsels van vroege uittrede en calculeren ze die in hun loopbaanplannen al meteen in.

De ruimere omgeving van vrienden- en kennissenkring speelt daarbij eveneens een rol. Mensen die mentaal voorsorteren zullen waarschijnlijk

meer praten over het pensioen. Als zij gelijkgestemde zielen ontmoeten, zullen ze mekaars wens om zo vlug mogelijk het werk vaarwel te zeggen nog aanwakkeren. We stellen in elk geval vast dat wie veel met vrienden en kennissen over het pensioen praat, vroeger wil stoppen met werken.

Het spiegelbeeld van deze lage betrokkenheid bij het werk, wordt gevormd door de hoge verwachtingen ten opzichte van het pensioen. Deze lijken op hun beurt dan weer een gevolg van een aantal verzuchtingen die hun verwezenlijking onmogelijk in het werk, des te meer in de post-actieve fase kunnen vinden. De overgrote meerderheid van de 45- tot 65-jarigen voelt zich niet alleen zwak betrokken bij hun werk, hun dromen en ambities zijn ook niet meer bij dat werk. Nog betrekkelijk weinig mensen van die leeftijd koesteren toekomstplannen die verbonden zijn met het werk. Wat het werk betreft en de materiële behoeften die door werk worden bevredigd, hebben zij blijkbaar wat ze willen. Hun verzuchtingen zijn hoofdzakelijk niet-materialistisch van aard, bovenal willen zij meer tijd, veel meer tijd, voor de partner, het gezin, de kinderen en de kleinkinderen, de tuin, het huis en de hobby, om boeken te lezen, op reis te gaan, de wereld te zien, naar de cinema te gaan, nog iets bij te leren...tijd, tijd, tijd. En dat is nu precies wat het werk hen niet kan bieden. Daarom kijken ze uit naar het pensioen, de meerderheid met positieve, tot zeer positieve verwachtingen. Hoe positiever de verwachtingen, hoe sneller men uiteraard wil kappen met het werk en vertrekken op pensioen. De idee dat het werk geen of weinig zin kan geven aan het leven en dat dit leven pas zijn volle betekenis kan krijgen in de vrije tijd en de post-actieve fase, wordt blijkbaar ook aangezwengeld door de meer populaire en commerciële media. Mensen met een voorkeur voor die media hebben positievere verwachtingen met betrekking tot het pensioen en willen vroeger op pensioen.

Financiële factoren beïnvloeden eveneens de gewenste pensioenleeftijd, maar spelen een veel minder belangrijke rol dan de reeds vermelde factoren. Wie moeilijk kan rondkomen met zijn inkomen wil langer werken, waarschijnlijk omdat de financiële vooruitzichten van het pensioen nog slechter zijn dan de huidige situatie. Wie weet of gelooft dat het rustpensioen kleiner zal zijn als vroeger wordt gestopt, wil eveneens verder werken. De mensen die genieten van een groepsverzekering bevinden zich in een eigenaardige situatie. Het vooruitzicht op een riant premie brengt hen ertoe vroeger te willen stoppen. We weten echter (deelrapport 3) dat zij in feite langer doorwerken om een grotere premie op te bouwen.

Verder spelen nog een aantal andere factoren. Vrouwen willen over het algemeen iets vroeger op pensioen dan mannen. Waarschijnlijk is dat nog een gevolg van het traditionele patroon waarin vrouwen de arbeidsmarkt verlieten bij de geboorte van het eerste of het tweede kind. Mensen die lang gestudeerd hebben en mensen die later begonnen zijn met werken willen langer doorwerken. Voor alleenstaanden is het werk een belangrijke bron van sociale contacten. Zij willen daarom langer aan't werk blijven. Ouders met kinderen willen daarentegen vroeger stoppen om tijd te hebben voor de

kinderen. Wie last heeft van een gebrekkige of slechte gezondheid wil vroeger stoppen. Heel verbazend is wel dat dit een van de zwakste effecten is. Eigenlijk beïnvloedt de gezondheidstoestand de gewenste pensioenleeftijd nauwelijks.

Van doorslaggevend belang bij het bepalen van de gewenste pensioenleeftijd is het feit dat in onze samenleving nog weinig mensen na 45 materiële behoeften of ambities hebben en zich evenmin voor andere redenen sterk met hun werk verbonden voelen. Daarom verschijnen de arbeidsmarktexit en het pensioen aan de overgrote meerderheid van de mensen als het middel bij uitstek om hun echte verzuchtingen en ambities te realiseren.

#### 4 Intenties, gedrag en achteraf rationalisatie

Bij de beschrijving van de intenties of de gewenste pensioenleeftijd hebben we al meermaals gewezen op de grote verschillen tussen de wensen met betrekking tot het loopbaaneinde en het feitelijke gedrag. We verklaren de variatie in de gewenste pensioenleeftijd voor 32%, wat voor verklaringen van menselijk gedrag betrekkelijk veel is. De feitelijke pensioenleeftijd werd echter in nog veel grotere mate verklaard. Dit suggereert al dat de gewenste pensioenleeftijd, hoewel duidelijk onderhevig aan systematische sociologische invloeden, toch in grotere mate een kwestie is van persoonlijke keuze dan de feitelijke pensioenleeftijd.

In zijn studie in Nederland vond de socioloog Henkens (1998) geen grote verschillen tussen de pensioneringsintenties en het uiteindelijke gedrag. Zijn analyse betreft echter een meting van de intenties van oudere werknemers één jaar voor dat ze pensioengerechtigd worden, getoetst op het moment (één jaar later) dat ze pensioengerechtigd zijn. Henkens zelf veronderstelt dat als de afstand tussen de twee tijdstippen groter wordt, de verschillen tussen en wensen en gedrag ook groter kunnen worden. In de laatste maanden voor de effectieve exit zullen mensen waarschijnlijk al heel realistische afwegingen maken. Verder verwijderd van dat moment zullen vooral kenmerken van het werk hen afstoten en verwachtingen met betrekking tot het pensioen hen aantrekken. Het is dan echter verre van zeker dat wie heel snel op pensioen wil, dat bijvoorbeeld financieel ook waar kan maken.

Een eerste heel belangrijk verschil tussen wens en werkelijkheid blijkt de werkgever te zijn. De werknemer wikt, de werkgever beschikt. Zowat een kwart van de oudere werknemers voelt druk van de werkgever en de collega's om te stoppen. Maar, zo zagen we, zij geven daar niet aan toe. Dat beïnvloedt niet in het minst de gewenste pensioenleeftijd. In de werkelijkheid kan die druk echter onweerstandbaar worden. Niet minder dan 40% van de (brug)gepensioneerden, zegt dat ze verplicht werden om te stoppen met werken. Rekenen we daar ook de personen bij die bijvoorbeeld op hun 45 werkloos zijn geworden en nooit meer een job hebben gevonden of de personen die (gedwongen) een rol van huisvrouw hebben opgenomen,

ligt dat percentage nog hoger. Dat betekent dat bij heel veel mensen gewoon geen rekening wordt gehouden met hun wensen. Een aantal van hen had ongetwijfeld langer willen werken.

Het tweede grote verschil tussen droom en werkelijkheid is van financiële aard. Financiële overwegingen spelen een bescheiden rol in het bepalen van de gewenste pensioenleeftijd. Zij spelen daarentegen een doorslaggevende rol in het bepalen van de feitelijke pensioenleeftijd. De lage werkbetrokkenheid en de hoge verwachtingen ten opzichte van het pensioen, scheppen de wens om de arbeidsmarkt definitief te verlaten. Financiële overwegingen beslissen in heel veel gevallen of die wens al dan niet in vervulling kan gaan. Mensen die genieten van een groepsverzekering komen daardoor zelf voor een financieel dilemma te staan. De premie van de groepsverzekering maakt het pensioen veel aantrekkelijker, opent bij een aantal die ervan kunnen genieten zelfs het perspectief van een nieuw leven in zuiderse oorden, maar de premie wordt groter als men langer blijft werken. Bij de meesten geeft dat laatste uiteindelijk de doorslag.

De opgelegde verplichting, de financiële omstandigheden verschijnen in grote mate als externe factoren die strakke beperkingen opleggen aan het eindeloopbaangedrag van de oudere werknemers. Dat blijkt ook uit de rol van de arbeidsomstandigheden. Deze spelen een heel belangrijke rol bij de vorming van de gewenste pensioenleeftijd, maar slechts een matige tot bescheiden rol bij het bepalen van de effectieve pensioenleeftijd. Door een gebrek aan werkbetrokkenheid wil men snel op pensioen, maar het zijn omstandigheden buiten de wil van de betrokkenen om alsook financiële condities die dikwijls beslissen of dat wel kan.

We zien bij zowel de vorming van de intenties als bij het gedrag wel de logica van het tijdskrediet spelen. Wie later op de arbeidsmarkt kwam of de loopbaan onderbroken zag door werkloosheid, wil langer werken. Wie de loopbaan heeft onderbroken werkt ook effectief langer. Deeltijds werken blijkt echter wel het feitelijke pensioengedrag, maar niet de gewenste pensioenleeftijd te beïnvloeden.

Er blijkt trouwens niet alleen een verschil te bestaan tussen wat mensen zeggen dat ze gaan doen en uiteindelijk doen, maar ook tussen wat ze doen en achteraf zeggen dat ze gedaan hebben. We moeten, met andere woorden, duidelijk een verschil maken tussen de eindeloopbaanintenties, het eindeloopbaangedrag en de wijze waarop achteraf over dat gedrag wordt gesproken. Aan de respondenten die reeds gestopt zijn met werken werd gevraagd welke redenen een belangrijke rol hebben gespeeld in hun beslissing om definitief te stoppen met werken. In de vragenlijst werden 23 mogelijke redenen voorgelegd, die door de respondenten verder konden worden aangevuld. Deze vraag werd enkel gesteld aan de personen die vrijwillig gestopt zijn met werken (53%). Bijna de helft van de respondenten (ongeveer 40% van de (brug)gepensioneerden) die definitief gestopt zijn met werken, is om één of andere reden (bijv. rol van huisvrouw, werkloosheid,

gezondheid, omgevingsfactoren of op verzoek van de werkgever) niet vrijwillig gestopt.

In tabel 14 worden de resultaten voor alle 23 vragen<sup>13</sup> weergegeven, gerangschikt naar belangrijkheid. De belangrijkste reden verwijst naar het recht om na het werk “nog even van het leven te profiteren”. 46% van de respondenten vermeldt dat als een belangrijke tot heel belangrijke reden.

Op de tweede plaats worden gezondheidsredenen vermeld (38%). De gezondheidstoestand bleek nochtans slechts een heel geringe rol te spelen in de gewenste pensioenleeftijd en een bescheiden tot matige rol in de effectieve pensioenleeftijd. Achteraf zijn velen ervan overtuigd dat precies gezondheidsoverwegingen een belangrijke tot doorslaggevende rol hebben gespeeld bij hun beslissing. Waarschijnlijk gaat het hier om een verantwoording van het gedrag (cf. Weiss 1995). De antwoorden “ik kan het lichamenlijk niet meer aan” (22%) en “mijn leeftijd” (35%) wijzen op een gelijkaardige verantwoordingsstrategie.

---

<sup>13</sup> De personen die niet van toepassing hebben geantwoord werden bij de groep personen geclassificeerd die dat item niet belangrijk vonden. De personen die niet geantwoord hebben op een bepaalde vraag werden als missings beschouwd. Bijkomende redenen werden in onvoldoende mate vermeld om ze in de tabel op te nemen.

TABEL 14: WAT ZIJN DE ZELFAANGEGEVEN REDENEN VAN HET DEFINITIEF STOPPEN MET WERKEN.

	Belangrijk tot heel belangrijk	weinig belangrijk tot totaal niet belangrijk	Neutraal	N
Nog profiteren, genoeg gewerkt	46.0%	46.8%	7.3%	915
Eigen gezondheidstoestand	38.4%	56.1%	5.5%	922
Mijn leeftijd	35.3%	54.6%	10.0%	904
Teveel familiale verantwoordelijkheden	32.7%	61.5%	5.8%	925
Plaats maken voor jongeren	28.7%	63.2%	8.1%	896
Partner wilde graag dat ik stopte met werken	28.1%	66.0%	5.8%	920
Ik kan het lichamelijk niet meer aan	22.2%	71.6%	6.1%	910
Reorganisatie	20.9	76.3%	2.8%	898
Gunstige financiële uitstapregeling	20.9%	74.1%	5.0%	905
Ik kan het geestelijk niet meer aan	19.5%	74.8%	5.7%	893
Inkomensverschil te klein	14.4%	79.1%	6.4%	887
Gezondheidstoestand partner	12.9%	83.9%	3.2%	893
Partner bijna/reeds gestopt	12.4%	84.9%	2.7%	892
Minder tevreden over het werk	12.5%	80.3%	7.2%	882
Niets meer bewijzen	12.0%	81.6%	6.4%	890
Appeltje voor de dorst	11.8%	81.7%	6.5%	884
Iedereen snel op pensioen	11.4%	81.3%	7.2%	884
Veel mensen uit omgeving reeds op pensioen	10.4%	82.7%	7.0%	890
Gezondheidstoestand anderen	10.3%	86.0%	3.7%	889
Druk uitgeoefend op oudere werknemers	10.1%	86.9%	3.0%	888
Werk werd niet geapprecieerd	9.0%	83.1%	8.0%	872
Werken op onregelmatige tijdstippen	8.9%	89.0%	2.1%	884
Niet goed vinden met baas/ collega's	8.1%	86.2%	5.7%	891

Op de derde plaats komt de vraag naar tijd onder de vorm van familiale verantwoordelijkheden (33%) en druk van de partner (28%) of de gezondheidstoestand van de partner (13%) en van anderen (10%). De onmiddellijke omgeving formuleerde met andere woorden een dringende vraag naar tijd, die niet compatibel was met verder werken.

De redenen die worden opgegeven houden bijna allemaal een verantwoording in. Zo zegt 29% dat plaats maken voor de jongeren een belangrijke reden was om te stoppen, terwijl we bij de werkenden zagen dat de druk om plaats te maken voor jongeren geen invloed had op de pensioenintenties.

In de analyse naar het effectieve pensioneringsgedrag bleken financiële overwegingen van doorslaggevend belang. Zij worden door een aantal van de gepensioneerden ook genoemd: "gunstige financiële uitstapregeling" (20%), "inkomensverschil te klein" (14%), "heb al appeltje voor de dorst" (12%). Zij spelen in feite een nog belangrijker rol dan mensen zich achteraf willen herinneren. Waarschijnlijk worden de financiële beweegredenen door een aantal mensen niet beschouwd als een afdoende verantwoording om vroeg te

stoppen met werken. Toch stelt ongeveer 29% onomwonden dat ze gestopt zijn omdat er een interessant aanbod kwam, zij voldoende hadden gespaard of de meeropbrengst van het werken, vergeleken met het pensioen, te klein was geworden om nog te blijven werken.

Velen verwijzen ook naar druk vanuit het werk: reorganisatie (21%), het werk geestelijk niet meer aankunnen (20%), lage tevredenheid met het werk (12%), de uitdaging was ervan af, niets meer te bewijzen (12%) druk uitgeoefend op het werk om te vetrekken (10%), gebrek aan erkenning, werk niet geapprecieerd (9%), het was werk op onregelmatige tijdstippen (9%), de relaties met de collega's en de baas zaten niet goed (8%). Het is belangrijk voor ogen te houden dat het hier gaat om mensen die stellen dat zij vrijwillig betrokken zijn. Dat sluit dus niet uit dat druk wordt uitgeoefend om te verrekken, eventueel met het argument dat plaats moet worden geruimd voor jongeren.

Voor een aantal respondenten was het min of meer simultaan vertrekken met de partner (12%) een belangrijke reden. Tenslotte wijst men ook op de anderen, "zij doen het ook": iedereen gaat vrij jong op pensioen (11%) en veel mensen uit de kennissen- en vriendenkring zijn al op pensioen (10%).

De redenen die achteraf worden gegeven verwijzen naar factoren die ook een rol spelen bij het bepalen van de gewenste pensioenleeftijd en bij de effectieve beslissing de arbeidsmarkt te verlaten. Toch lijkt het duidelijk dat factoren die meteen ook een verantwoording inhouden, achteraf, na de pensionering wat meer nadruk krijgen. Zo bekeken geeft het lijstje ons ook een overzicht van wat wordt beschouwd als verantwoorde redenen om de arbeidsmarkt vroeg te verlaten. Als we ons beperken tot de belangrijkste motieven dan ziet het argumentarium er als volgt uit.

- Het pensioen is een beloning voor de verrichte arbeid. Men moet nog wat van het leven profiteren. Waarschijnlijk is dat een overblijfsel van de tijd toen de gemiddelde pensioenleeftijd hoger lag dan de gemiddelde levensverwachting. Het is een teken dat de nieuwe levensloop met zijn zeer lange post-actieve fase nog niet ten volle tot het bewustzijn is doorgedrongen.
- Het vroege pensioen is verantwoord omdat de gezondheid niet toelaat langer te werken. De analyse geeft de stellige indruk dat vooral achteraf op de gezondheid een beroep wordt gedaan, terwijl deze bij de intenties en het feitelijke gedrag slechts een bescheiden rol speelt.
- Er zijn ook een hele reeks legitieme vragen voor tijd, vanwege het gezin, de partner, een zieke partner... en deze legitimeren meteen de vroege exit van de arbeidsmarkt.
- Het vroege pensioen is verantwoord omdat men op die manier plaats maakt voor jongeren. Dit argument, dat gebruikt werd om de stelsels van brugpensioen in te voeren en dat ook wordt aangewend om oudere werknemers onder druk te zetten, heeft zijn weg gebaand.

Voor niet minder dan 29% van de gepensioneerden is het een belangrijke tot heel belangrijke reden voor hun vroege arbeidsmarktexit.

- Het vroege pensioen is verantwoord omdat het financieel toch geen zin heeft langer te werken of omdat men een gunstige uitstapregeling aangeboden kreeg.

## 5 Besluit

Het is vooral de kwaliteit van het werk die bepaalt hoe lang mensen aan de slag willen blijven. Wie tot op zekere hoogte zijn eigen baas is, zijn werk naar eigen inzicht kan inrichten, niet gebonden is aan strakke en opgelegde tijden, maar tot op zekere hoogte soeverein over de inrichting van de werktijd, wie het gevoel heeft zijn werk aan te kunnen en daarom niet lijdt aan hoge stress, wie op het werk geen last heeft van lawaai, geurhinder en gevaar, wil langer blijven werken. Mensen met een dergelijk werk hebben ook het gevoel dat zij hun werk zullen missen eens op pensioen, meer bepaald dan het respect dat eraan verbonden is, het gevoel nuttig te zijn en de sociale contacten die ermee gepaard gaan. Wie vreest zijn werk en die aspecten of gevolgen ervan te missen, wil langer blijven werken. In onze samenleving vormen de mensen die aan die beschrijving beantwoorden echter een minderheid. Slechts 16,5% denkt het werk zelf te zullen missen, 15,4% het respect dat het werk oplevert en een zelfde percentage denkt de routine die het werk geeft te zullen missen. De overgrote meerderheid van de werkende 45- tot 65-jarigen zegt dat zij hun werk niet zullen missen. Meest van al nog vrezen ze dat de sociale contacten die verbonden zijn aan het werk, zullen verloren gaan. Relatief kleine proporties zijn van oordeel dat het werk hen een gevoel van respect of nuttigheid geeft, dat zij zouden missen moesten ze dat werk achter zich laten. Op dat punt wijst de ervaring van de gepensioneerden anders uit. Van hen zegt een kwart dat zij het respect dat hun werk hen gaf nu missen; een derde mist het gevoel van nuttigheid dat aan het werk kon worden ontleend. Het werk wordt duidelijk meer gemist door de gepensioneerden dan de nog werkenden vermoeden, maar de vaststelling blijft: twee derde tot drie kwart van de mensen die voor 65 definitief gestopt is met werken, mist zijn werk geenszins.

Als we peilen naar de aspiraties van de werkende 45- tot 65-jarigen, stellen we trouwens vast dat deze in nog maar heel geringe, bijna verwaarloosbare mate betrekking hebben op het werk. Ook materiële doelstellingen zijn voor nog maar weinig mensen van die leeftijdsgroep belangrijk. Voor 60 à 80% van hen hebben de belangrijke verzuchtingen en plannen betrekking op tijd: meer tijd voor de partner, voor de kinderen, de familie en de vrienden, voor het huis en de tuin en de hobby, gewoon om rustiger en gezonder te leven, meer tijd voor het lichaam, voor te reizen, voor naar de cinema en het theater te gaan, voor boeken te lezen, om iets bij te studeren, meer tijd, tijd, tijd... Deze vrijetijdsverzuchtingen plaatsen de hedendaagse mens in feite onder een loodzware tijdsdruk. Het werk kan daar echt niet meer bij.

Het is duidelijk dat de ambities en de dromen van de mensen vanaf 45 snel migreren, de wereld van het werk en de materiële welstand verlaten, om zich naar de immateriële oorden van de intensere sociale relaties, het rustiger leven, het contact met het eigen lichaam en de natuur, de intensere cultuurbeleving... te verplaatsen. Van zowat drie kwart van de werkenden, 45 tot 65 jaar oud, kan worden gezegd dat hun grote wensen, dromen en ambities zich daar bevinden en het werk achter zich hebben gelaten als een wereld waarin niets meer te bewijzen, niets meer te bereiken valt en die men derhalve ook niet of nauwelijks zal missen. Hun ambities en dromen kunnen zich niet meer in het werk verwezenlijken, daarentegen wel in de levensfase na het werk. Die houding blijkt ook in de hand te worden gewerkt door de commerciële en populaire media. Een voorkeur voor dergelijke media gaat dikwijls gepaard met een voorkeur voor amusementsprogramma's en voor een benadering van de werkelijkheid die vooral amusement als invalshoek kiest. In zo'n wereld is er weinig plaats voor de zin en de positieve waarde van arbeid. Werk is iets dat gewoon nodig is voor de dingen waar het echt om gaat.

Een aantal mensen begint al heel vroeg voor te sorteren voor het pensioen. Zij nemen als het ware mentaal afscheid van hun werk: zetten zich minder in, zijn minder betrokken bij hun werk, beginnen frequenter afwezig en te laat te zijn, vetrekken zo vroeg mogelijk. Daardoor wordt dat werk voor hen nog vervelender, een ondraaglijke sleur en slenter die maakt dat zij nog vroeger op pensioen willen.

Oudere werknemers staan ook bloot aan druk. Hen wordt duidelijk gemaakt dat zij maar beter kunnen ophoepelen, plaats maken voor jongeren. Vanaf 55 staat zowat 15% van de werkenden bloot aan dergelijke druk en dat loopt bij de 60-jarigen op tot bij de 25%. Terwijl die druk niet meteen leidt tot een verlagen van de gewenste pensioenleeftijd, kan men wel aannemen dat hij bijdraagt tot ontmoediging en de arbeidsbetrokkenheid verder verlaagt.

Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat een solide meerderheid van de mensen zeer positief staat ten opzichte van het pensioen en er naar uitkijkt. Het pensioen is immers de levensfase waarin men zijn belangrijkste ambities zal kunnen waarmaken en goede voornemers inlossen. De gepensioneerden jonger dan 65, zijn iets minder positief over die ervaring, maar er is toch nog steeds een meerderheid die haar omschrijft als positief tot zeer positief. Wie vervroegd op pensioen wil begint daar ook met de familie en de vrienden over te praten, vindt dan mensen met gelijkaardige verzuchtingen, wat de goesting om vroeg te vertrekken nog versterkt. Er is een kleine groep in onze bevolking, 11% van de werkenden tussen 45 en 65, die liever niet op 65 met pensioen wil gaan, maar langer wil werken. Wat hen vooral van de anderen onderscheidt is dat zij meer betrokken zijn bij hun werk, vrezen dat zij hun werk zullen missen, minder positieve verwachtingen hebben ten opzichte van het pensioen en hun ambities nog meer binnen het werk en niet in de vrijetijd situeren. Zij zijn als het ware de uitzondering die de algemene regel bevestigt.

Dat zijn de factoren met de grootste invloed op de gewenste pensioenleeftijd, de factoren die er de mensen toe aanzetten vroeg te willen stoppen met werken. Daarnaast spelen een aantal andere elementen nog een bescheiden rol. Mensen die financieel moeilijk kunnen rondkomen, willen langer werken; mensen die weten of geloven dat vroeger vertrekken een lagere pensioenuitkering impliceert, willen eveneens langer blijven werken; mensen met afhankelijke kinderen willen vroeger weg om tijd door te brengen met die kinderen. Deze invloeden wijzigen echter niet de grondtoon van het verhaal.

We zijn een samenleving waar we weldra gemiddeld 80 worden of ouder, maar waarin het werk vanaf 45 voor een grote tot overgrote meerderheid nog bitter weinig uitdagingen of zin inhoudt. Een samenleving ook die het slachtoffer is van haar succes. Nog weinig mensen blijken zich na 45 materiële zorgen te hoeven maken. Nog slechts een kleine groep koestert na die leeftijd grote materiële ambities. Daarmee valt een belangrijke zin van het werk weg. De dominante plannen, verzuchtingen en ambities verwijzen dan naar het pensioen als de periode, voor de overgrote meerderheid vrij van materiële zorgen, waarin men eindelijk voldoende tijd zal hebben voor alles wat men meent te moeten doen tegenover het gezin, de familie en de kinderen, en voor alles wat men zou willen doen rond het huis, in de tuin en op reis in verre landen. Om die ambitie waar te maken drukt onze samenleving de actieve leeftijd. Er moet steeds meer gedaan worden, harder en productiever gewerkt, binnen een loopbaan die krimpt. Daardoor wordt het werk denkkelijk onaangener, verhoogt het de kans op het gevoel van tijdschaarste, zet het aan tot voorsorteren voor het vroege pensioen en onderhoudt het een cyclus die in onze samenleving is op gang gekomen en uiteindelijk onhoudbaar zal blijken. Het is trouwens niet uitgesloten en zelfs waarschijnlijk dat het vooruitzicht op een vroege pensionering de verzuchting naar tijd aanzwengelt en daardoor de werkbetrokkenheid aanvreet.

De beschreven kringloop produceert bij een groot aantal mensen op een systematische manier de motivatie om het werk zo snel mogelijk achter zich te laten en zo jong mogelijk op pensioen te gaan. Die motivatie wordt weliswaar niet individueel aangewend. Zij is er veeleer als een maatschappelijk gegeven waarmee kan worden gewerkt. Als we kijken naar de feitelijke leeftijd van pensionering of arbeidsmarktexit stellen we vast dat de determinanten daarvan slechts in geringe mate overeenstemmen met die van de gewenste pensioenleeftijd. Het optreden van werkgevers, de wetgeving en de financiële condities zijn beslissend voor de feitelijke pensioenleeftijd. Er is niet alleen de te vroege arbeidsmarktexit, er is ook een systematische, culturele productie van een wens tot vroeg uittreden en er is, tenslotte, een beleid dat wel tot vroeg uittreden leidt, maar niet goed aansluit bij de wensen, bijvoorbeeld aan de actieven, 1 op 10, die actief willen blijven na 65, daartoe de kans niet geeft.

## 6 Bibliografie deelrapport 4

- Anderson, P. M., A. L. Gustman, et al. (1999). "Trends in Male Labor Force Participation and Retirement: Some Evidence on the Role of Pensions and Social Security in the 1970s and 1980s." Journal of Labor Economics 17(4): pp.757-783.
- Bourdouxhe, M. and Y. Quennec (1999). "Aging and Shiftwork: The Effects of 20 Years Rotating 12-Hour Shifts Among Petroleum Refinery Operators." Experimental Aging Research 25(4): 323-329.
- Denys, J. 1999. 'Heroriëntatie van het brugpensioen naar loopbaanonderbreking'. Nieuw Tijdschrift voor de Politiek: 55-60.
- Dooghe, G. 1996. Positie van oudere werknemers in het maatschappelijk bestel. Brussel: Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS).
- Drobnic, S. (2002). "Guest Editor's Introduction." International Journal of Sociology 32(2): 3-11.
- Ekerdt, D. J. (1998). Workplace Norms for the Timing of Retirement. In: K. W. Schaie and C. Schooler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 101-123.
- Ekerdt, D. J., J. Hackney, et al. (2001). "Eddies in the Stream. The Prevalence of Uncertain Plans for Retirement." Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences(56): S162\_S170.
- Ekerdt, D. J. and K. Kosloski (1999). "The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers." Research on Aging 22(1): 3-22.
- Elchardus, M & I. Glorieux (red) (2002). De symbolische samenleving. Een exploratie van de nieuwe sociale en culturele ruimtes. Lannoo, Tielt.
- Elchardus, M. & M. Huysseune (m.m.v. M. De Metsenaere) (2000), Drukke, werk en liefde. Loopbaan en gezin in het leven van universitair gediplomeerde veertigers. VUBPress, Brussel (286 blz.).
- Farr, J. L., P. E. Tesluk, et al. (1998). Organizational Structure of the Workplace and the Older Worker. In: K. W. Schaie and C. Schooler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 143-185.
- Gustman, A. L. and T. L. Steinmeier (1984). "Partial Retirement and the analysis of retirement behavior." Industrial and Labor Relations Review(37): 403-415.
- Hayward, M. D., W. R. Grady, et al. (1989). "Occupational Influences on Retirement, Disability, and Death." Demography 26(3): 393-407.
- Hazeu, C. A. (1999). "Is er een toekomst voor ouderen op de arbeidsmarkt?" Geron 1(2): 5-13.
- Henkens, K. (1998). Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands. The Hague, Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute: 149.
- Henkens, K. (1999). "Retirement Intentions and Spousal Support: a Multi-Actor approach." Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 54(2): S63-S73.
- Henkens, K. and H. v. Solinge (2002). "Spousal Influences on the Decision to Retire." International Journal of Sociology 32(2): 55-74.
- Henkens, K. and H. v. Solinge (2003). Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces. Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies, Den Haag.
- Hoyer, W. J. (1998). Commentary: The Older Individual in a Rapidly Changing Work Context: Developmental and Cognitive Issues. In: K. W. Schaie and C. Scholler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 28-44.

- Johnson, R. W. and M. M. Favreault (2001). Retiring together or working alone: the impact of spousal employment and disability on retirement decisions. Boston, Center for Retirement Research at Boston College: 34.
- Johnson, R. W., M. M. Favreault, et al. (2000). The Interrelationships Among Spousal Work Status, Spousal Health, and Retirement in the HRS. Second Annual Joint Conference for the Retirement Research Consortium 'The Outlook for Retirement Income', Washington, D.C.
- Kim, J., E. and P. Moen (2001). Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife. In: M. E. Lachman. Handbook of Midlife Development. New York e.a., John Wiley & Sons, Inc.: 487-527.
- Lund, T. and V. Borg (1999). "Work Environment and Self-Rated Health as Predictors of Remaining in Work 5 Years Later Among Danish Employees 35-39 Years of Age." Experimental Aging Research 25(4): 429-434.
- Moen, P., W. A. Erickson, et al. (2000). The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report. Ithaca, New York, Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell University: 36.
- Moen, P., J. E. Kim, et al. (2001). "Couples' Work/Retirement Transitions, Gender, and Marital Quality." Social Psychology Quarterly 64(1): 55-71.
- Smith, G. T., D. Snyder, K., et al. (1988). "Predicting relationship satisfaction from couples' use of leisure time." The American Journal of Family Therapy 16(1): 3-13.
- Solem, E. P. and R. Meykletun (1996). Work environment and early exit from work. International scientific conference 'Work after 45?' Stockholm.
- Szinovacz, M. E. (2002). "Couple Retirement Patterns and Retirement Age. A Comparison of Austria and the United States." International Journal of Sociology 32(2): 30-54.
- Szinovacz, M. E. and S. De Viney (2000). "Marital Characteristics and Retirement Decisions." Research on Aging 22(5): pp.470-498.
- Szinovacz, M. E., S. De Viney, et al. (2001). "Influences of Family Obligations and relationships on Retirement: Variations by Gender, Race and Marital Status." Journal of Gerontology: Social Sciences. 56B(1): S20-S27.
- Tokarski, W. (1988). Early Retirement: Trends and Results. In: S. Bergman, G. Naegele and W. Tokarski. Early Retirement. Approaches and Variations: An International Perspective. Brookdale, Brookdale Institute of gerontology and Adult Human Development: 3-9.
- Visser, P., Henkens, K. and Schippers, J. 2002. Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers door werkgevers in Nederland Derde Vlaams-Nederlands arbeidsmarktcongres. Rotterdam.
- Walker, A. 1996. "Work after 45'-a sociological perspective' In: Kilbom, A., Westerhlof, P., Hallsten, L. and Furaker, B. (eds.) International scientific conference 'Work after 45?' Stockholm.
- Walker, A. 1999. 'Combating Age Discrimination at the Workplace.' Experimental Aging Research 25: 367-377.
- Weiss, R. S. (1995). Processes of Retirement. In: F. C. Gamst. Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century. New York, State University of New York Press: 233-250.

## 7 Bijlagen deelrapport 4

TABEL 15: IK VIND HET GOED OM NIET MEER TE WERKEN, OM ...

	Belangrijk tot heel belangrijk	weinig belangrijk tot totaal niet belangrijk	Neutraal	N
Genieten van het leven	83,1%	4,5%	12,3%	1100
Tijd voor de mensen waarmee ik leef	82,9%	6,1%	10,0%	1082
Tijd voor mezelf	82,1%	8,5%	9,5%	1099
Wegvallen van druk	81,2%	9,9%	8,9%	1126
Tijd voor familie en vrienden	77,5%	7,8%	14,7	1095
Tijd om voor anderen te zorgen	71%	14,2%	14,9%	1073
Tijd voor huishouden	61,2%	14%	24,9%	
Tijd om te tuinieren	60,9%	18,9%	20,3%	1087
Tijd voor mijn hobby's	60,3%	19,9%	19,8%	1077
Tijd om te reizen	48,3%	29,5%	22,1%	1071
Eigen baas kunnen zijn	48,1%	32,5%	19,4%	1067
Tijd om te sporten	32,7%	28,2%	39,2%	1058
Tijd voor culturele activiteiten	30,4%	27,5%	41,9%	1073
Ten dienste stellen van voor de gemeenschap	30,0%	31,9%	38,1%	1041
Tijd om te studeren	18,8%	22,6%	58,6%	1056

### Gebruikte schalen

- *arbeidskenmerken*

TABEL 16: PRINCALSSCHAAL VAN TAAKBEHEERSING EN TIJDSOEVEREINITEIT EN PRINCALSSCHAAL VAN TIJDSAFHANKELIJKHEID

	Tijdssoevereiniteit en taakbeheersing	tijdsafhankelijkheid
Welke van de volgende uitspraken geeft het best de situatie op uw huidig werk weer (mate van autonomie of taakbeheersing)	-0,673	0,099
Hoe nauwkeurig kan u bij aanvang van uw dagtaak doorgaans voorspellen wanneer zij gedaan zal zijn?	-0,662	-0,361
Welk van de volgende uitspraken beschrijft het best de situatie op uw huidig werk (mate van tijdssoevereiniteit)	-0,860	-0,353
Is uw uurrooster altijd hetzelfde	-0,870	-0,352
Hoeveel zaterdag werkt u gemiddeld per jaar voor uw hoofdberoep	-0,498	0,677
Hoeveel zondagen werkt u gemiddeld per jaar voor uw hoofdberoep	-0,438	0,715
Hoe vaak werkt u 's nachts (tussen 22u en 6u)	-0,381	0,348

Eigenwaarde tijdssoevereiniteit en taakbeheersing: 0,577

Eigenwaarde tijdsafhankelijkheid: 0,664

TABEL 17: FACTORSCHAAL STRESS EN WERDRUK VAN DE JOB

	Componentlading
Er wordt te veel van mij verwacht	0,780
Ik raak nooit bijgewerkt	0,789
Ik moet meer doen dan ik wil	0,863
Ik heb geen tijd om de dingen te doen die ik moet doen	0,800
Er wordt meer van mij verwacht dan ik aankan	0,814

EIGENWAARDE: 3,28

VARIANTIE: 65,6%

TABEL 18: FACTORSCHAAL FYSIEKE BELASTING VAN DE JOB

	Componentlading
In welke mate doen zich in u beroep voor: 'lichamelijke inspanningen zoals gewichten opheffen, knielen, bukken, hurken, buigen,...	0,661
Hoe vaak heeft u bij uw huidig werk problemen met geluidshinder	0,754
Hoe vaak heeft u bij uw huidig werk problemen met lawaaihinder	0,761
Hoe vaak heeft u bij uw huidig werk problemen met extreme temperaturen	0,793
Hoe vaak heeft u bij uw huidig werk problemen met onveiligheid	0,802

EIGENWAARDE: 2,86

VARIANTIE: 57,2%

- **planning**

TABEL 19: FACTORSCHAAL WORK WITHDRAWAL

	Componentlading
Kunt u bij elk van volgende zaken aanduiden in welke zin zij veranderd zijn gedurende de laatste 5 jaar?	
Mijn snelheid van werken	0,637
Mijn ambities om iets te bereiken op mijn werk	0,779
Mijn werkmotivatie, mijn gedrevenheid om te gaan werken	0,772
Mijn prestatievermogen, de hoeveelheid werk die ik op een dag kan verzetten	0,821
Het aantal dagen dat ik afwezig ben door ziekte	-0,452

EIGENWAARDE: 2,49

VARIANTIE: 49,8%

- **verwachtingen**

TABEL 20: FACTORSCHAAL VERWACHTING MISSEN VAN HET WERK IN AL ZIJN ASPECTEN

	Componentlading
Kunt u mij zeggen in welke mate u verwacht dat u deze zaken zal missen eens u gestopt bent met werken?	
Het werk zelf	0,767
Het respect van anderen	0,763
De sociale contacten op het werk	0,751
De structuur in mijn dag, de dagelijkse routine	0,777
Het gevoel nuttig te zijn	0,825

EIGENWAARDE: 3,02

VARIANTIE: 60,4%

- mediagebruik

TABEL 21: MEDIAGEBRUIK (PRINCALSSCHAAL)

COMPONENT LADINGEN

	Nederlandsta lige media	Franstalige media
Welke krant leest u regelmatig/het meest?	0,865	0,798
Welke tv-zender is uw voorkeurzender?	0,887	0,892

Eigenwaarde (Vlaamse media): 0,768

Eigenwaarde (Franstalige media): 0,814

Categorie kwantificaties (van populair tot elitair)

	krant of tv-zender	principals-quantificatie	N
1	Le Quotidien de Namur	-3,09	4
2	AB3	-2,96	10
3	La Nouvelle Gazette	-1,85	87
4	RTL-TVI	-1,44	284
5	La Capitale	-1,42	11
6	VTM	-1,22	404
7	Club RTL	-1,14	6
8	Regionale zender (vlaams)	-1,11	15
9	Le Jour/Le Courrier	-1,09	21
10	Vers l'Avenir en Vers l'Avenir/Le Rappel	-1,09	85
11	VT4	-1,07	37
13	Het Laatste Nieuws	-1,01	370
14	Het Volk	-0,90	106
15	Ka2	-0,84	31
16	L'Echo	-0,79	26
17	Andere Vlaamse kranten	-0,77	113
18	La Province	-0,70	25
19	Le Courrier de L'Escaut	-0,65	33
20	La Dernière Heure	-0,62	135
21	TF1	-0,44	160
22	La Meuse	-0,38	109
23	Het Belang van Limburg	-0,34	177
24	Vitaya	-0,28	33
25	De Gazet van Antwerp	-0,20	195
26	L' Avenir du Luxembourg	-0,19	34
27	TV1	-0,03	719
28	Autre (franstalige kranten)	0,11	184
29	Andere (Vlaamse tv-zenders)	0,18	20
30	Chaîne régionale (franstalig)	0,21	6
31	het Nieuwsblad of de Gentenaar	0,23	307
32	RTBF1	0,40	391
33	Autre (franstalige tv-zenders)	0,43	95
34	France 3	0,59	42
35	TMF mtv of jim-tv (in Vlaanderen)	0,72	4
36	De Financieel Economische tijd	0,78	54
37	RTBF2 (la deux)	0,86	8
38	Le Soir	1,32	269
39	Le Grenz-Echo	1,55	15
40	France 2	1,56	77
41	TV5	1,63	19
42	La Libre Belgique en La Libre Belgique/ La gazette de Liege	1,79	59
44	Arte	1,83	70
45	Canvas	1,84	328
46	De Standaard	2,19	117
47	De Morgen	2,28	124

*\*\* Om tot één schaal voor het mediagebruik te komen, moesten we de schaal voor het Vlaamse en voor het Franstalige mediagebruik standaardiseren (vergelijkbaar maken). De kwantificaties voor het Vlaamse mediagebruik moesten hiervoor worden vermenigvuldigd met 1,415677\*\**

- toekomstverzoeking

We voerden een principale componentenanalyse uit op alle 26 items uit vraag 68. Deze componentenanalyse, via een oblieke rotatie, bracht zeven factoren met een eigenwaarde groter dan 1 aan het licht. De eerste component heeft een eigenwaarde van 5,7 en verklaart 22% van de variantie, de tweede verklaart 11%, de derde 7%, de vierde factor heeft nog een eigenwaarde van 1,5 en verklaart bijna 6% van de variantie. Daarna is er een knikpunt. De vijfde tot de zevende component hebben bovendien eigenwaarden kleiner dan 1,3. Daarom hebben we besloten vier factoren te weerhouden. Factoren met een lading lager dan 0,4 werden weggelaten en factoranalyses werden opnieuw uitgevoerd, ditmaal telkens apart voor de items die sterk bleken te laden op één dimensie. De correlaties tussen de verschillende factorschalen zijn daardoor minder sterk (omdat een bepaald item maar bij één dimensie of één soort verzoeking hoort), en de schalen zijn inhoudelijk duidelijker te interpreteren. De items in de vier factoren die werden weerhouden blijken goed samen te hangen (zie onder).

Vier items hoorden bij geen dimensie thuis. Het betreft de verzoeking om in de toekomst de politieke ambities waar te maken, een eigen zaak te beginnen, minder of part-time te gaan werken en zichzelf ten dienste te stellen van de maatschappij... Deze verzoeking staat op zich en horen niet echt thuis bij een specifieke familie van verzoeking.

TABEL 22: FACTORSCHAAL VERZOeking NAAR VRIJE TIJD VOOR ZICHZELF EN DE SOCIALE OMGEVING

Welke van de volgende zaken zou u in de toekomst willen realiseren	Componentladingen
Meer aandacht besteden aan mijn lichaam	0,580
Gezonder gaan leven: meer sporten, gezonder eten, ...	0,647
Rustiger gaan leven, minder stress en tijdsdruk	0,660
Mijn huishouden beter verzorgen: meer tijd om te koken, te poetsen, te wassen,...	0,638
Meer in de tuin werken, meer klussen en doe-het-zelven in het huis	0,625
Meer tijd vrijmaken voor mijn partner – een nieuwe relatie beginnen	0,686
Meer tijd spenderen aan mijn (klein)kinderen – een gelukkig gezin uitbouwen	0,720
De zorg voor zieke, oude of gehandicapte familieleden of vrienden op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg	0,645
De zorg voor mijn kleinkinderen op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg	0,597
Meer tijd spenderen aan familie en vrienden	0,695
Meer tijd spenderen aan hobby's of een nieuwe hobby aanleren	0,518

EIGENWAARDE: 4,50

VARIANTIE: 40,5%

TABEL 23: FACTORSCHAAL ASPIRATIE VAN ZELFONTPLOOIING

Welke van de volgende zaken zou u in de toekomst willen realiseren	Componentladingen
Nog iets bijstuderen	0,626
Meer tijd spenderen aan culturele activiteiten buitenshuis, zoals film, theater, musea,...	0,751
Meer reizen, een buitenlandse reis maken of een wereldreis maken	0,761
In het buitenland gaan wonen	0,584

EIGENWAARDE: 1,88

VARIANTIE: 46,9%

TABEL 24: FACTORSCHAAL CARRIÈRE GERELATEERDE ASPIRATIE

Welke van de volgende zaken zou u in de toekomst willen realiseren	Componentladingen
Een andere job vinden, waarin ik mijzelf kan ontplooiën	0,840
Een job vinden met een hoger loon of meer status en prestige	0,879
Meer erkenning krijgen in mijn werk	0,702

EIGENWAARDE: 1,97

VARIANTIE: 65,7%

TABEL 25: FACTORSCHAAL MATERIËLE ASPIRATIE

Welke van de volgende zaken zou u in de toekomst willen realiseren	Componentladingen
Mijn huis verbouwen of herinrichten	0,634
Mijn eigen huis verwerven of afbetalen of een andere woning of tweede woonst verwerven	0,730
Een nieuwe of mooie wagen, mooiere meubels, kleren etc. kopen	0,726
Meer welstand verkrijgen, een appeltje voor de dorst opbouwen	0,719

EIGENWAARDE: 1,98

VARIANTIE: 49,5%

- **Gezondheid**

TABEL 26: FACTORSCHOOL GEZONDHEID.

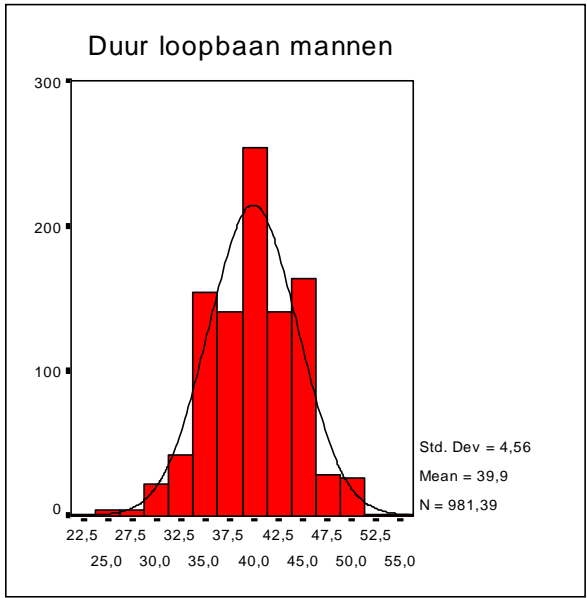
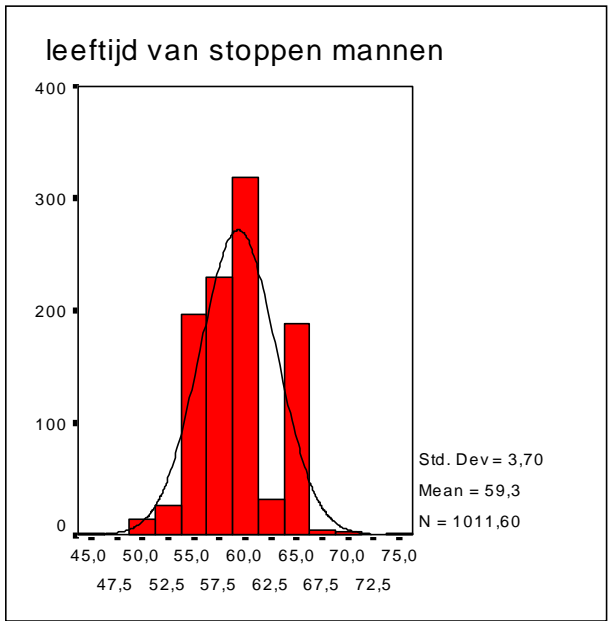
	Componentladingen
In welke mate bent u in uw dagelijks leven gehinderd door uw gezondheidstoestand?	0,928
In welke mate bent u in uw werk gehinderd door uw gezondheidstoestand?	0,917
Hoe zou u uw gezondheidstoestand beschrijven wanneer u hem vergelijkt met die van uw leeftijdsgenoten?	-0,802

EIGENWAARDE: 2,34

VARIANTIE: 78,2%

FIGUUR 1: VERDELING VAN DE LEEFTIJD VAN STOPPEN EN DE DUUR VAN DE LOOPBAAN.

**MANNEN**



VROUWEN

