
Burnout en pensioenplannen bij oudere werknemers

Auteurs: Monique V. E. Leenders, Kène Henkens

Samenvatting

Wij onderzochten bij oudere werknemers of er een verband bestaat tussen burnout en werkenmerken enerzijds en uittredingsintenties anderzijds. De data zijn afkomstig van een onderzoek bij Nederlandse oudere werknemers (50+) en hun partners (N=2.892). Het blijkt dat hoge werkdruk, fysieke zwaarte van het werk en te weinig uitdaging samenhangen met gevoelens van burnout. Oudere werknemers die meer uitputting ervaren en die zich meer distantiëren van het werk hebben een sterkere intentie tot uittreden dan werknemers die deze klachten niet ervaren. Burnout en uittredingsintenties hangen wel samen, maar lijken tot op zekere hoogte twee verschillende processen te zijn. Waar burnout vooral binnen de werksituatie wordt bepaald, zijn factoren van buiten het werk – zoals gezamenlijke tijdsbesteding met de partner – belangrijk bij het begrijpen van pensioneringsintenties.

Burnout, work characteristics and retirement intentions

Abstract

We investigated whether there is a relationship between burnout and work characteristics and retirement intentions from older workers. Data were taken from a survey held among Dutch older workers (50+) and their spouses (N=2,892). The results show that high workload, heavy physical work, and lack of challenge are related to burnout. No effect, however, was found for competence. Besides the effect of burnout, retirement intentions are related to the level of marital quality. Older workers who report a higher level of marital quality report a stronger intention to retire. Burnout and retirement intentions are related, but appear to be two different processes. While burnout can generally be explained by the work environment, nonwork related factors enhance our understanding of retirement intentions. This study shows that actual retirement is often preceded by feelings of burnout, in particular a mental detachment from work and feelings of exhaustion.

Kernwoorden: burnout, oudere werknemers, uittredingsintentie, vroege pensionering

Keywords: Burnout, Early retirement, Older employees, Retirement intentions

Inleiding

Om de kosten van de vergrijzing op te vangen en voldoende arbeidspotentieel te garanderen, is de verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers een speerpunt van het huidige overheidsbeleid. ¹ Recente cijfers tonen aan dat de belangstelling langer door te werken ook daadwerkelijk toeneemt. ² Er zijn echter signalen dat productiviteitsverlies optreedt voordat werknemers met pensioen gaan en dat dit proces soms al wordt ingezet ruim voordat men de uittredingsleeftijd bereikt heeft. Het moment van stoppen met werken vormt daarbij het sluitstuk van een geleidelijke mentale terugtrekking uit de arbeidsrelatie die zich al jaren voordien heeft ingezet. Leidinggevend spreken van mensen die voorsorteren op pensioen, mentaal gepensioneerd zijn of zichzelf al hebben afgekoppeld. ³ Acht procent van de werknemers blijkt ver voor de pensioengerechtigde leeftijd 'mentaal' afstand te nemen van het werk. Het zich psychologisch terugtrekken uit de arbeidssituatie wordt sterker naarmate men dichterbij de pensioengerechtigde leeftijd komt. ³ Over de determinanten van dit voorsorteer- en terugtrekgedrag en de relatie tussen deze processen en de pensioneringsintenties is nog weinig

bekend.

Een verminderde gezondheid is één van de belangrijkste determinanten van de vroege pensionering. Het meeste onderzoek hiernaar richt zich echter op de algemene gezondheid⁴ en nauwelijks naar de mate waarin psychische klachten hierbij een rol spelen. Dat is opmerkelijk omdat, in ieder geval in Nederland, het aantal mensen dat vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaat als gevolg van psychische klachten, hoger is dan het aantal werknemers dat wegens fysieke klachten arbeidsongeschikt raakt.¹⁰

Processen van mentaal afstand nemen van het werk en afnemende productiviteit worden bestudeerd in de literatuur over burnout, maar nauwelijks in relatie tot de keuze voor de pensionering. Burnout is een syndroom van emotionele uitputting, cynisme en een gebrek aan competentie¹¹ en hangt samen met een verminderde productiviteit, een hoger ziekteverzuim en de intentie de baan te verlaten.¹²

Van de demografische variabelen die gerelateerd zijn aan burnout blijkt jonge leeftijd het meest consistent,¹³ hoewel recent Fins onderzoek suggereert dat burnout juist toeneemt met het ouder worden.¹⁵ Onderzoek naar de determinanten van dit verschijnsel bij alleen oudere werknemers is er nauwelijks. Dat is opmerkelijk omdat verondersteld wordt dat een toename ervan samenhangt met de voortdurende ingrijpende veranderingen in het werk en de werkomgeving¹² en juist aan ouderen het stereotype beeld kleeft dat zij moeilijk hiermee kunnen omgaan.¹⁸

Theoretisch kader

Burnout is een uit het Engels afkomstige metafoor die verwijst naar een gevoel van “opgebrand zijn”¹⁹ en wordt gezien als een gevolg van langdurige blootstelling aan chronische stress op het werk.¹⁷ Het meest gebruikte en gevalideerde meetinstrument van burnout is de Maslach Burnout Inventory.¹¹ Schaufeli en Van Dierendonck²⁰ ontwikkelden in navolging hiervan een Nederlandse versie, de Utrechtse Burnout Schaal. Burnout wordt gemeten aan de hand van drie dimensies: 1) gevoelens van uitputting, 2) toegenomen distantie ten opzichte van het werk en 3) een negatieve perceptie van de eigen competentie op het werk.

Determinanten van burnout Werkenmerken

Een theoretisch model ter verklaring van burnout is het Job-Demands-Resources model.²¹ In dit model wordt verondersteld dat burnout zich ontwikkelt als de eisen die aan het werk gesteld worden hoog zijn en de bronnen in het werk beperkt aanwezig zijn. Eisen die aan het werk gesteld worden verwijzen naar die fysieke, sociale en organisatorische aspecten die voortdurend een fysieke en mentale inspanning vragen en daardoor geassocieerd zijn met psychologische kosten (bijvoorbeeld uitputting). Bronnen in het werk zijn aspecten die functioneel kunnen zijn in het nastreven van persoonlijke doelen, arbeidsomstandigheden die de werkbelasting kunnen verminderen en persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren.²² In ons onderzoek gaan we na in welke mate verschillende aspecten van het werk – zoals de fysieke belasting, werkdruk, uitdaging, groeimogelijkheden en autonomie – samenhangen met de kans op burnoutklachten bij oudere werknemers.

Sociale ondersteuning

Een andere belangrijke oorzaak voor het ontstaan van burnout is een gebrek aan sociale ondersteuning.²² Verondersteld wordt dat sociale ondersteuning, onder meer van de kant van de leidinggevende, de collega's en de partner, relevant is.²¹ Burnout is een aan het werk gerelateerd fenomeen dat zich echter niet beperkt tot alleen de werksituatie.²⁴ Een goed huwelijk kan ertoe leiden dat werknemers beter bestand zijn tegen stress op het werk, omdat ze in de thuissituatie ondersteuning ervaren. Aan de andere kant kan burnout ook van invloed zijn op de kwaliteit van het huwelijk.²³ We gaan in dit onderzoek na wat de samenhang is tussen sociale ondersteuning en de mate waarin oudere werknemers burnoutklachten ervaren.

Burnout en de intentie tot vervroegd uittreden

Voor de meeste mensen is het proces van de pensionering complex en zijn verscheidene factoren hierop van invloed. Er zijn krachten waardoor deze aantrekkelijk wordt, de zgn. 'pull'-factoren (meer vrije tijd e.d.) en krachten waardoor de intentie tot vervroegd uittreden versterkt wordt, de zogenaamde 'push'-factoren (ontevredenheid met of zorgen over de huidige werksituatie).²⁵ Over de relatie tussen burnout en pensionering is weinig bekend. Er zijn verschillende redenen waarom

mensen met burnoutklachten een sterkere intentie tot uittreden kunnen hebben. Mensen die minder sterk verbonden zijn met de werksituatie worden verondersteld eerder te kiezen voor uittreding. Pensionering biedt oudere werknemers de mogelijkheid weg te gaan uit onbevredigende situaties in het werk. Maestes en Li veronderstellen een positieve samenhang tussen burnout en de intentie tot vervroegd uittreden onder de assumptie dat na uittreding de burnoutklachten zullen verminderen.²⁶ Uittreding dient dan als het ware als een investering in de eigen gezondheid.²⁷ Het is echter niet op voorhand duidelijk in welke mate dit mechanisme opgeld doet voor de verschillende aspecten van burnout. Gevoelens van uitputting zullen na het wegvallen van de arbeidsbelasting naar verwachting een grotere kans hebben af te nemen dan een gebrek aan competentie. We gaan in dit onderzoek na wat de samenhang is tussen burnoutklachten en de intenties van ouderen tot vervroegde pensionering.

Methode

Data

Voor dit artikel is gebruik gemaakt van gegevens die in 2001 zijn verzameld door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).³ Aan het onderzoek is meegewerkt door 2.927 werknemers van 50 jaar en ouder en hun partners. In totaal bestond de onderzoeksgroep uit 2.892 respondenten, omdat 35 vragenlijsten vanwege ontbrekende gegevens werden verwijderd. De vragenlijst bevatte een brief met daarin uitleg over het doel van het onderzoek en een aanbevelingsbrief van de directeurs van de vijf deelnemende organisaties. Naast demografische achtergrondkenmerken van de werknemer is informatie verzameld over de werksituatie, de werkbeleving, de gezondheid en pensioneringsintenties. In totaal werd 63% van de vragenlijsten teruggezonden, nadat tweemaal een herinnering verzonden was. Vrijwel alle (huwelijks)partners (94%) vulden de meegezonden vragenlijst in.

Verskillende categorieën werknemers zijn in voldoende mate in het onderzoek gerepresenteerd: zowel laag (41%), midden (28%) als hoogopgeleiden (31%), fulltime en parttime, mannen (N=2.195, (76%)) en vrouwen (N=697, (24%)). De leeftijd varieerde in 2001 van 50–65 jaar (M=54,6, SD=2,81).

Operationalisering

Burnout

Burnout werd gemeten met een verkorte versie van de UBOS.²¹ Voor dit onderzoek is vanwege beperkte ruimte in de vragenlijst gebruik gemaakt van 12 van de oorspronkelijke 15 items.

Uitputting is gemeten op basis van de volgende vier items: 'een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij', 'ik voel me opgebrand door het werk', 'aan het einde van de dag voel ik me leeg' en 'ik voel me vermoeid als ik 's ochtends opsta en er weer een werkdag voor mij ligt' (M=1,5, SD=1,1). Cronbachs α = 0,85.

Distantie is gemeten op basis van de volgende drie items: 'ik twijfel aan het nut van mijn werk', 'ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk' en 'ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk' (M=1,2, SD=1,0). Cronbachs α = 0,71.

Competentie is gemeten op basis van de volgende vijf items: 'ik weet de problemen op mijn werk goed op te lossen', 'ik vind dat ik mijn werk goed doe', 'als ik op mijn werk iets afrond vrolijk mij dat op', 'ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt' en 'op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen' (M=4,3, SD=0,88). Cronbachs α = 0,68.

Respondenten konden voor de drie dimensies antwoord geven op een 7-punts antwoordschaal die liep van 0='nooit', 1='sporadisch', 2='af en toe', 3='regelmatig', 4='dikwijls', 5= 'zeer dikwijls' tot 6='altijd'. Voor de burnoutdimensies is gebruik gemaakt van ongestandaardiseerde scores. De frequentieverdelingen van de verschillende items staan weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 Antwoorden op de burnout items van oudere werknemers (N = 2892)

Tabel 1 Antwoorden op de burnout items van oudere werknemers (N = 2892)			
Items	Nooit-zelden Score 0-1	Regelmatig Score 2-3	Vaak Score 4-6
<i>Uitputting</i>			
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	56	36	8
Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk.	58	34	8
Aan het eind van een werkdag voel ik mij leeg.	39	48	13
Ik voel me vermoeid als ik 's ochtends opsta en er weer een werkdag voor mij ligt.	60	34	6
<i>Distantie</i>			
Ik twijfel aan het nut van mijn werk.	80	18	2
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.	72	24	4
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.	47	39	14
<i>Competentie</i>			
Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen.	2	10	88
Ik vind dat ik mijn werk goed doe.	1	7	92
Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt mij dat op.	3	18	79
Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.	14	38	48
Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.	3	28	69

Pensionering

Intentie tot vervroegd uittreden: deze schaal werd gemeten aan de hand van vier vragen: ⁶ 1) 'bent u van plan te stoppen met werken voor uw 65ste jaar? (antwoordcategorieën: 1 'nee', 2 'ik weet het nog niet' en 3 'ja'; gemiddelde correlatie met de andere items 0,51), 2) 'op welke leeftijd wilt u stoppen met werken? (gemiddelde correlatie met de andere items 0,60), 3) 'wilt u na uw 61ste nog blijven werken? (antwoordcategorieën 'nee, zeker niet' tot 'ja, zeker wel' en 'dat doe ik al'; gemiddelde correlatie met de andere items 0,58) en 4) 'als u het voor het zeggen had: op welke leeftijd zou u het liefst stoppen met werken? (gemiddelde correlatie met de andere items 0,60). Bij de vragen naar de gewenste stopleeftijd wordt verondersteld dat een preferentie voor een lage stopleeftijd een indicatie is voor een sterke intentie tot uittreden. Dit wordt ondersteund door de uitgevoerde schaalanalyses. Omdat de verschillende items niet dezelfde antwoordmogelijkheden hadden zijn de items in de schaal gestandaardiseerd naar z-scores en is met behulp van een exploratieve factoranalyse nagegaan of de items een unidimensionele schaal vormen. Deze betrouwbaarheid van de schaal op basis van vier items (Cronbachs $\alpha = 0,84$) neemt af wanneer een van de items uit de schaal wordt verwijderd. De schaal is vervolgens lineair getransformeerd naar een schaal met een scorebereik die loopt van 1-10. Score één betekende 'geringe intentie tot uittreden' en score tien 'zeer sterke intentie tot uittreden' (M=7,32, SD =1,80).

Werkenmerken

Werkdruk: werd gemeten met vier items: 1) 'hoe vaak heeft u in/bij uw werk problemen met de volgende zaken: werkdruk?' (antwoordcategorie: 'heel vaak' (1) tot 'nooit' (4)). Item twee luidde: 'de hoeveelheid werk is soms te groot om alles goed te kunnen doen', item drie uit 'ik moet vaak op mijn tenen lopen om alles goed te kunnen doen' en item vier uit 'soms is de werkdruk zo hoog dat dit tot spanningen leidt'. (vijf antwoordcategorieën: 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5)). Voor deze schaal werden de scores van alle items omgekeerd, gestandaardiseerd en gesommeerd. Een hoge score op werkdruk betekende een hoge werkdruk. Cronbachs $\alpha = 0,80$.

Fysieke zwaarte van het werk: werd gemeten met één item: 'mijn werk is lichamelijk zwaar' (vijf antwoordcategorieën van 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5)). De score werd omgekeerd: een hoge score betekende fysiek zwaar werk.

Uitdaging: deze schaal bestond uit drie items: 1) luidde 'het werk dat ik doe biedt de laatste jaren weinig uitdaging', 2) 'mijn werk bevat veel uitdagende taken' en 3) 'het werk dat ik doe is de laatste jaren routine geworden' (vijf antwoordcategorieën van 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5)). Voor deze schaal werd de score van item twee omgekeerd: een hoge score betekende dat werknemers veel uitdaging hadden in hun werk. De items voor deze schaal werden eerst op itemniveau gestandaardiseerd en vervolgens gesommeerd. Cronbachs $\alpha = 0,76$.

Groeimogelijkheden: werd gemeten met twee items: 1) 'mijn werk biedt goede promotiekansen' en 2) 'mijn werk biedt weinig groeimogelijkheden meer', waarbij de score van item één werd omgekeerd (vijf antwoordcategorieën van 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5)). Een hoge score betekende veel groeimogelijkheden. Beide items werden eerst gestandaardiseerd en vervolgens gesommeerd. Cronbachs $\alpha = 0,61$.

Autonomie: autonomie werd gemeten met één item: 'ik kan binnen grenzen mijn werk zelfstandig indelen' (vijf antwoordcategorieën van 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5)). De score werd omgekeerd: een hoge score betekende veel autonomie.

Sociale ondersteuning

Relatie met collega's: werd gemeten met twee items: 1) 'hoe vaak heeft u in/bij uw werk problemen met de volgende zaken: omgang met collega's?' en 2) 'de relatie met mijn collega's is uitstekend'. De antwoordmogelijkheid voor item één varieerde van 'heel vaak' (1) tot 'nooit' (4). Het antwoord op item twee werd gescoord op een 5-punts schaal van 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5). Voor deze schaal werd de gestandaardiseerde score van item twee gehercodeerd: een hoge score op ondersteuning betekende veel ondersteuning. Cronbachs $\alpha = 0,59$.

Sociale ondersteuning van de leidinggevende: werd gemeten met één item: 'mijn chef/leidinggevende stimuleert dat ik mijn vakkennis op peil houd'. De antwoorden werden gescoord op een 5-punts schaal van 'helemaal mee eens' (1) tot 'helemaal oneens' (5). De score voor dit item werd omgekeerd: een hoge score betekende veel sociale ondersteuning.

Huwelijksinteractie: huwelijksinteractie is gemeten aan de hand van zes dummyvariabelen die aangeven hoeveel gezamenlijke activiteiten werknemers en hun partners ondernemen. Aan de partners van werknemers werd een lijst van 14 activiteiten voorgelegd met de vraag: 'Aan welke van de volgende zaken besteedt u samen vrije tijd?' Antwoordcategorieën waren: a) hobby's, b) gezin, c) kleinkinderen (als u die hebt), d) reizen/vakanties, e) vrijwilligerswerk, f) lezen, g) studie/cursussen, h) televisie kijken, i) winkelen, j) wandelen/fietsen/sporten, k) familiebezoek, l) klussen in huis/tuinieren, m) ondersteuning of hulp aan ouders, kinderen of overige familie en n) uitgaan/theater/bioscoop. De antwoordcategorie bestond uit 'ja' of 'nee'. Uit de resultaten blijkt dat 8% van de respondenten minder dan 6 activiteiten aankruiste, 29% kruiste 7 tot 9 activiteiten aan, 31% van de totale groep ondernam 10 tot 11 activiteiten samen en 14% 12 tot 14 activiteiten. Een afzonderlijke dummyvariabele is opgenomen voor 6% van de werknemers van wie de partner de vragenlijst niet had ingevuld. De referentiecategorie bestond uit oudere werknemers zonder partner (12%).

Analyses

Om antwoord te krijgen op de vraag welke factoren samenhangen met uitputting, distantie en competentie werden regressieanalyses uitgevoerd, met de drie dimensies van burnout als afhankelijke variabele en werkkenmerken en sociale ondersteuning als onafhankelijke variabelen. Regressieanalyse is ook gebruikt bij het onderzoeken van de verbanden tussen

de drie burnoutdimensies op de intentie tot vervroegd uittreden. Met behulp van de Barron & Kenny methode is nagegaan in hoeverre de relatie tussen werkkenmerken en uittredingsintenties wordt gemedieerd door burnout. De controlevariabelen in dit onderzoek waren: *leeftijd* (continue variabele), *geslacht* (dummyvariabele: man= 0, vrouw= 1), *opleiding* werd gemeten als continue variabele, waarbij de antwoordschaal liep van 1 (lagere school) tot 7 (universiteit of hogeschool), *sector* (dummyvariabele: 0= publieke sector en 1= private sector), *dienstverband* (dummyvariabele: 0= fulltime en 1= parttime, *functie* (dummyvariabele: leidinggevende functie= 0, geen leidinggevende functie= 1) en de *replacement rate*, welke het percentage aangeeft van het netto loon dat men ontvangt bij vervroegde pensionering. Deze laatste variabele was beschikbaar via de personeelsadministratie.

Resultaten

In tabel 2 staan de resultaten van de regressieanalyse ter verklaring van de burnoutdimensies uitputting ($M=1,96$, $SD=1,07$), distantie ($M=1,63$, $SD=0,90$) en competentie ($M=4,76$, $SD=0,92$). In kolom één worden de resultaten gepresenteerd van de effecten van werkkenmerken en sociale ondersteuning op de dimensie uitputting. Uit de resultaten blijkt dat naarmate de werkdruk hoger is voelen werknemers zich meer uitgeput ($\beta= 0,50$, $p < 0,001$). De fysieke zwaarte van het werk speelt ook een rol ($\beta= 0,10$, $p < 0,001$). Van de belonende aspecten van het werk is vooral uitdaging in het werk van belang ($\beta= -0,17$, $p < 0,001$).

Tabel 2 Regressieanalyse ter verklaring van de burnoutdimensies uitputting, distantie en competentie op basis van werkkenmerken en sociale ondersteuning

Tabel 2 Regressieanalyse ter verklaring van de burnoutdimensies uitputting, distantie en competentie op basis van werkkenmerken en sociale ondersteuning						
	Model 1 Uitputting		Model 2 Distantie		Model 3 Competentie	
	β	t	β	t	β	t
Controlevariabelen						
leeftijd	-.03	-1.57	-.01	-0.63	.01	0.35
geslacht	-.04*	-2.14	.09***	4.50	-.05*	-2.25
opleiding	.05**	3.07	.15***	8.69	-.05**	-2.64
organisatie	-.01	-0.34	.04*	2.03	-.05*	-2.28
dienstverband	.00	0.20	.04*	2.13	.02	0.95
functie	-.02	-1.07	-.03*	-2.00	.08***	4.53
uitkering	.01	0.43	.07**	2.77	.04	1.44
Werkkenmerken						
werkdruk	.50***	31.38	.24***	14.71	-.21***	-12.09
fysieke zwaarte werk	.10***	5.88	-.02	-1.28	.03	1.39
uitdaging	-.17***	-9.36	-.42***	-22.95	.29***	15.04
groeimogelijkheden	-.06***	-3.44	-.06***	-3.75	.01	0.42
autonomie	.00	-0.26	-.01	-0.88	.15***	8.79
Sociale ondersteuning						
collega's	-.06***	-3.90	-.12***	-7.94	.16***	9.77
leidinggevende	-.03*	-1.99	-.07***	-4.36	.01	0.65
<i>Huwelijksinteractie</i> (aantal gezamenlijke activiteiten)						
weinig (minder dan 7)	-.03	-1.75	-.02	-1.26	-.02	-0.72
gemiddeld (7-9)	-.02	-1.05	01	0.46	-.03	-1.15
veel (10-11)	-.05*	-2.15	-.01	-0.40	-.01	-0.21
zeer veel (12-14)	-.06**	-2.75	-.02	-0.94	.05*	2.14
geen vragenlijst partner	-.02	-1.28	-.02	-1.30	.01	0.55
N =	2.892		2.892		2.892	
R ²	39%		35%		27%	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Werknemers ervaren meer *uitputting* naarmate het werk minder uitdagend is. Het effect van gepercipieerde groeimogelijkheden is beperkt ($\beta = -0,06$, $p < 0,001$). Minder groeimogelijkheden hangt samen met meer gevoelens van uitputting. Van de sociale ondersteuning blijkt dat de ondersteuning van collega's ($\beta = -0,06$, $p < 0,001$) en leidinggevendens ($\beta = -0,03$, $p < 0,05$) een significant effect hebben op uitputting. Werknemers die relatief veel gezamenlijke activiteiten ondernemen met hun partner rapporteren minder uitputting. De totaal verklaarde variantie voor het model is 39%.

De regressieanalyse ter verklaring van *distantie* staat vermeld in kolom twee. Als het gaat om het effect van werkkenmerken op de dimensie distantie dan blijkt dat een weinig uitdagende baan de kans op burnout vergroot ($\beta = -0,42$, $p < 0,001$), evenals de werkdruk ($\beta = 0,24$, $p < 0,001$). Werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk nemen meer afstand van hun werk dan werknemers die te maken hebben met een minder hoge werkdruk. Het effect van groeimogelijkheden is significant ($\beta = -0,06$, $p < 0,001$). Werknemers die meer groeimogelijkheden hebben distantiëren zich minder van het werk dan werknemers die dit minder hebben. Wat betreft de sociale ondersteuning blijkt vooral de rol van collega's ($\beta = -0,12$, $p < 0,001$) en de leidinggevende relevant ($\beta = -0,07$, $p < 0,001$): werknemers die meer ondersteuning ervaren van collega's en leidinggevende nemen minder afstand van het werk dan werknemers die deze steun minder ervaren. Het effect van de sociale ondersteuning van de partner is niet significant. De verklaarde variantie voor distantie is 35%.

In kolom drie staan de resultaten van de effecten van werkkenmerken en sociale ondersteuning op competentie. Van de

werkkenmerken worden significante effecten gevonden voor uitdaging ($\beta = 0,29$, $p < 0,001$), autonomie ($\beta = 0,15$, $p < 0,001$) en werkdruk ($\beta = -0,21$, $p < 0,001$). Oudere werknemers voelen zich meer competent naarmate ze meer uitdaging en meer autonomie in het werk ervaren dan werknemers die minder uitdaging en minder autonomie ervaren. Een hoge werkdruk leidt ertoe dat werknemers zich minder competent voelen dan werknemers die een minder hoge werkdruk ervaren. Van de sociale ondersteuning is het effect van de collega's significant ($\beta = 0,16$, $p < 0,001$) en van de partner met wie zeer veel gezamenlijke activiteiten worden ondernomen ($\beta = 0,05$, $p < 0,001$). Naarmate werknemers meer sociale ondersteuning van collega's ervaren en ze samen met hun partner zeer veel gezamenlijke activiteiten ondernemen, voelen ze zich meer competent dan werknemers die deze ondersteuning minder ervaren.

Tabel 3 Regressieanalyse ter verklaring van de intentie tot vervroegd uittreden in relatie tot de burnout dimensies en de determinanten werkkenmerken en sociale ondersteuning

Tabel 3	Regressieanalyse ter verklaring van de intentie tot vervroegd uittreden in relatie tot de burn-out dimensies en de determinanten werkkenmerken en sociale ondersteuning									
	Model 1 Intentie		Model 2 Intentie		Model 3 Intentie		Model 4 Intentie		Model 5 Intentie	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
Burnoutdimensies										
uitputting			.22***	10.62	.18***	8.91	-.08***	-3.71	.17***	7.79
distantie									.11***	4.96
competentie									-.02	-1.02
Controlevariabelen										
leeftijd	-.39***	-17.43	-.38***	-17.44	-.38***	-17.56	-.38***	-17.44	-.38***	-17.52
geslacht	.05*	2.06	.06*	2.52	.03	1.33	.04	1.90	.04	1.92
opleiding	-.05*	-2.50	-.06**	-3.15	-.07***	-3.92	-.05**	-2.68	-.07***	-3.94
organisatie	-.09***	-3.96	-.09***	-3.97	-.10***	-4.35	-.10***	-4.12	-.10***	-4.25
dienstverband	-.04	-1.64	-.04	-1.71	-.04*	-2.02	-.04	-1.58	-.04	-1.91
functie	.03	1.92	.04*	2.17	.04*	2.28	.04*	2.23	.04*	2.42
uitkering	.22***	7.98	.21***	8.05	.20***	7.62	.22***	8.10	.21***	7.83
Werkkenmerken										
werkdruk	.13***	7.29	.02	1.05	.09***	4.77	.12***	6.31	.01	0.67
fysieke zwaarte werk	-.01	-0.55	-.03	-1.71	-.01	-0.34	-.01	-0.45	-.02	-1.31
uitdaging	-.15***	-7.57	-.12***	-5.78	-.08***	-3.55	-.13***	-6.31	-.07**	-3.29
groeimogelijkheden	-.07***	-3.72	-.06**	-3.11	-.06**	-3.14	-.07***	-3.70	-.05**	-2.87
autonomie	.01	0.73	.01	0.79	.02	0.88	.02	1.32	.02	1.04
Sociale ondersteuning										
collega's	-.02	-0.92	.00	-0.17	.01	0.38	.00	-0.24	.01	0.67
leidinggevende	-.02	-1.22	-.02	-0.85	-.01	-0.51	-.02	-1.17	-.01	-0.47
Huwelijksinteractie (aan- tal gezamenlijke activi- teiten)										
weinig (minder dan 7)	.02	0.85	.02	1.21	.02	1.07	.02	0.80	.03	1.26
gemiddeld (7-9)	.14***	5.39	.15***	5.70	.14***	5.39	.14***	5.32	.14***	5.61
veel (10-11)	.16***	5.90	.17***	6.43	.16***	6.05	.16***	5.90	.17***	6.41
zeer veel (12-14)	.12***	5.24	.13***	5.88	.12***	5.47	.12***	5.40	.13***	5.93
geen vragenlijst partner	.04*	2.04	.05*	2.34	.04*	2.29	.04*	2.09	.05*	2.44
N =	2.892		2.892		2.892		2.892		2.892	
R ²	23%		26%		25%		23%		27%	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

De resultaten ter verklaring van de intentie tot uittreden staan weergegeven in tabel 3. In de eerste kolom van deze tabel wordt de uittredingsintentie gerelateerd aan de basisvariabelen die betrekking hebben op de werksituatie en de ervaren

sociale ondersteuning. In model 2 tot en met 4 is telkens één dimensie van burnout aan het basismodel toegevoegd. In model 5 zijn alle dimensies van burnout tegelijkertijd in het model ter verklaring van de pensioneringsintentie opgenomen. Uit tabel 3, kolom twee tot en met vier, blijkt dat werknemers die zich meer uitgeput voelen ($\beta = 0,22$, $p < 0,001$), die zich meer distantiëren van het werk ($\beta = 0,18$, $p < 0,001$) en die zich minder competent ($\beta = -0,08$, $p < 0,001$) voelen een sterkere uittredingswens hebben dan werknemers die deze klachten niet of in mindere mate ervaren. De verklaarde variantie voor de drie afzonderlijke dimensies van burnout op de uittredingsintentie, tezamen met de andere onafhankelijke variabelen, is respectievelijk 26% (uitputting), 25% (distantie) en 23% (competentie). Voor elk van deze modellen is de Sobel-mediation test in Stata uitgevoerd die aangeeft welk deel van de effecten van werkdruk, uitdaging en groeimogelijkheden op uittredingsintenties door de verschillende dimensies van burnout worden gemedieerd. Hieruit blijkt dat uitputting het effect van werkdruk, uitdaging en groeimogelijkheden op de uittredingsintentie significant medieert voor respectievelijk 84% ($p < 0,01$), 24% ($p < 0,01$) en 18% ($p < 0,01$). Distantie medieert het effect van deze werkkenmerken voor respectievelijk 33% ($p < 0,01$), 50% ($p < 0,01$) en 17% ($p < 0,01$). Competentie vormt in mindere mate een medierende factor voor de effecten van werkdruk, uitdaging en groeimogelijkheden op uittredingsintenties. De effecten van werkdruk en uitdaging worden voor respectievelijk 12% ($p < 0,01$) en 14% ($p < 0,01$) gemedieerd. Het effect van groeimogelijkheden wordt niet significant gemedieerd (1%; $p < 0,68$).

De resultaten van de gezamenlijke invloed van uitputting, distantie, competentie op uittredingsintenties worden gepresenteerd in kolom vijf. Uitputting en distantie vertonen een positief verband met uittredingsintenties. Competentie is niet significant als alle drie de burnoutdimensies in het model zijn opgenomen. Burnout medieert deels de relatie tussen werkkenmerken en uittredingsintenties. De medierende rol hiervan lijkt vooral op te gaan voor de werkkenmerken werkdruk, uitdaging en groeimogelijkheden. De directe effecten van deze drie werkkenmerken op de uittredingsintentie nemen in kracht af als de dimensies worden opgenomen in de verklaring. Verklaarde variantie van het volledige model bedraagt 27%. Ten slotte merken we op dat er een sterk negatief effect is van leeftijd op de intentie tot uittreden. Dit effect kan een weerspiegeling zijn van het fenomeen dat uittreding minder aantrekkelijk wordt wanneer het dichterbij komt. Het kan ook een weerspiegeling zijn van een selectie-effect, immers werknemers met een sterke uittredingsintentie zijn op lagere leeftijd al uitgetreden.

Discussie

De resultaten van ons onderzoek laten zien dat uitputting, distantie en competentie reacties zijn op verschillende aspecten van het werk en de (sociale) omgeving: uitputting wordt voor een belangrijk deel verklaard door een hoge werkdruk en in mindere mate door een gebrek aan uitdaging, fysieke zwaarte van het werk, groeimogelijkheden en sociale ondersteuning. Distantie hangt vooral samen met gebrek aan uitdaging, hoge werkdruk en in mindere mate met groeimogelijkheden en tekort aan sociale ondersteuning van collega's en leidinggevende. Competentie hangt samen met uitdaging, hoge werkdruk, autonomie en sociale ondersteuning van collega's.

In lijn met onze verwachtingen vinden we dat werknemers die meer uitputting ervaren en zich meer distantiëren van het werk een sterkere intentie tot uittreden hebben dan werknemers zonder deze klachten. Voor competentie worden geen significante effecten gevonden. Het blijkt dat vooral de huwelijksinteractie hierop van invloed is. Werknemers die met hun partner meer gezamenlijke activiteiten ondernemen hebben een sterkere uittredingsintentie dan zij die weinig gezamenlijke activiteiten ondernemen. Deze resultaten ondersteunen de resultaten uit ander onderzoek die wijzen op het belang van de partner in het pensioneringsproces.⁶ In dat licht is het opmerkelijk dat tussen de mate van huwelijksinteractie en de drie dimensies van burnout nauwelijks significante verbanden zijn vastgesteld.

Op basis van deze resultaten concluderen we dat burnout en de intentie tot vervroegd uittreden slechts gedeeltelijk overlappende aspecten zijn van het einde van de loopbaan. Burnout lijkt vooral bepaald te worden door kenmerken van het werk en uittredingsintenties voor een belangrijk deel door factoren buiten het werk.

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Ten eerste gaat het in dit onderzoek om cross-sectioneel onderzoek, zodat voorzichtigheid op zijn plaats is waar het gaat om het leggen van causale relaties. De tweede beperking is selectiebias: als de gezondste werknemers nog in het arbeidsproces zitten dan zouden de resultaten een onderschatting kunnen zijn van de

effecten van burnout op de uittredingsintentie. Een derde beperking is de generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten naar andere groepen oudere werknemers. Het huidige onderzoek heeft plaatsgevonden binnen vijf grote organisaties. In hoeverre burnout voorkomt bij oudere werknemers in kleinere organisaties zou verder onderzocht kunnen worden, evenals de intentie tot vervroegd uittreden van deze werknemers. Een vierde beperking is dat voor de meting van een aantal onafhankelijke variabelen één item gebruikt is. Eén-item indicatoren hebben een onbekende betrouwbaarheid en het verdient de voorkeur bij vervolgonderzoek meetinstrumenten te gebruiken op basis van meerdere items.

Tot voor kort stonden werkgevers betrekkelijk onverschillig ten opzichte van inspanningen om ouderen langer te behouden.³ Pensioenbeslissingen werden als een privé-zaak beschouwd en men ging er vanuit dat werknemers in principe van uittredingsmogelijkheden gebruikmaakten. Voor mentaal afgehaakte medewerkers stond de poort naar vervroegde uittreding wagenwijd open en was vrijwillig of gedwongen vertrek een gangbare praktijk.²⁸ Aan deze situatie lijkt met de versoering van uittredingsregelingen een einde te komen. Werknemers zullen hun vizier – gewild of ongewild – gaan richten op een hogere pensioenleeftijd. Dit geldt nog sterker wanneer de ingezette en voorgenomen pensioenhervormingen volledig zijn geïmplementeerd. De huidige cohorten ouderen vallen veelal nog in allerlei overgangsregelingen, maar deze zullen het komende decennium geleidelijk verlopen. Werkgevers kunnen er dan niet automatisch vanuit gaan dat oudere werknemers met burnoutklachten kiezen voor een vertrek van de arbeidsmarkt. Voor werkgevers kan dit betekenen dat de arbeidsjaren die oudere werknemers langer gaan werken niet automatisch ook productieve jaren zullen zijn.

De arbeidsmarkt is bovendien voortdurend in beweging. Terwijl de hervormingen in pensioenland vervroegd uittreden steeds moeilijker maken, kampen werkgevers met een afgenomen vraag naar arbeidskrachten. In dit spanningsveld is het vormgeven van een beleid dat optimaal gebruik maakt van oudere werknemers geen vanzelfsprekendheid. Dit onderzoek wijst echter uit dat een dergelijk beleid wel gewenst is. Daarvoor zal het nodig zijn dat loopbaanbegeleiding van oudere werknemers en ook de pensioneringsplannen hoger op de agenda komen te staan dan tot op heden gebruikelijk is.

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van het NWO-VIDI project: "The process of retirement: A dynamic and multi-actor perspective"

Auteurs

M. V. E. Leenders

Psycholoog, loopbaanadviesbureau Thaeles in Malden

K. Henkens

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW) en Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG), Universiteit van Amsterdam (UvA)

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Den Haag.

Hoofd van de afdeling Sociale Demografie NIDI, tevens hoogleraar pensioensociologie aan de Universiteit Tilburg en verbonden aan Netspar.

E-mail: henkens@nidi.nl

Literatuurlijst

1. Commissie Arbeidsparticipatie 2008. Naar een toekomst die werkt. Rotterdam, 2008.
2. Otten F, Siermann C. Verschuivingen in het arbeidspotentieel van ouderen. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. 2009;2538-43.
3. Henkens K, Solinge H. van, Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces. Assen: Koninklijke Van Gorkum BV, 2003.
4. Adams GA, Prescher J, Beehr TA. Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. Int J Aging

- Human Develop. 2002;54:125-137.
5. Beehr TA, Glazer S, Nielson NL. Work and non-work predictors of employees' retirement ages. *J Vocational Behavior*. 2000;57:206-225.
 6. Henkens K. Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *J Gerontol Soc Sci* 1999; 54B: S63-S73.
 7. Henkens K, Tazelaar F. Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands: Intentions, behavior, and the discrepancy between the two. *Research on Aging*. 1997;19:139-173.
 8. Koloski K, Ekerdt D, DeViney S. The role of job-related rewards in retirement planning. *J Gerontol Psychol Sci*. 2001;56B:160-169.
 9. Taylor MA, McFarlane-Shore L. Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychol Aging*. 1995;10:76-83.
 10. Houtman I, Jonge de R, Smulders P. De epidemiologie van werkgerelateerde psychische aandoeningen en klachten. In: Schaufeli WB, Bakker A, eds. *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 2007.
 11. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occupational Behaviour*. 1981;2:99-113.
 12. Kickul J, Posig M. Supervisory emotional support and burnout: An explanation of reverse buffering effects. *J Manag Issues*. 2001;13:328-344.
 13. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Ann Rev Psychol*. 2001;52:397-422.
 14. Schaufeli W, Enzmann D. *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis, 1998.
 15. Ahola K, Honkonen T, Isometsä E. Burnout in the general population: Results from the Finnish health 2000 study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2006;41:11-17.
 16. Maslach, C. *Burnout: oorzaken, gevolgen en remedies [The truth about burnout]*. Amsterdam: Contact, 2000.
 17. Shirom A. Job-related burnout: A review. In Quick JC, Tetrick LE, eds. *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association, 2003.
 18. Visser P, Henkens K, Schippers J. Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties. *Gedrag en Organisatie*. 2003;16:2-22.
 19. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective. In Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, eds. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis, 1993.
 20. Schaufeli W, Van Dierendonck D. *Utrechtse Burnout Schaal, Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger BV, 2000.
 21. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 2001;86:499-512.
 22. Schaufeli WB, Bakker A. Burnout en bevlogenheid. In Schaufeli WB, Bakker A, eds. *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 2007.
 23. Halbesleben JRB. Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *J Appl Psychol*. 2006;91:1134-1145.
 24. Cordes CL, Dougherty TW. A review and an integration of research on job burnout. *Acad Management Rev*. 1993;18:621-656.
 25. Greller MM, Simpson PA. In search of late career: a review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review*. 1999;9:309-347.
 26. Maestas N, Li X. Burnout and the retirement decision [Electronic Version]. Michigan Retirement Research Center Research Paper No. UM WP 2007-166.
 27. Solinge H. Health change in retirement: a longitudinal study among older workers in the Netherlands. *Research on Aging*. 2007;29(3):2253-256.
 28. Henkens K, Dalen H van, Solinge H van. *De vervagende grens tussen werk en pensioen; over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. NIDI report nr. 78. Amsterdam: KNAW Press, 2009