



Rapport

Haalbaarheid om tot het pensioen door te werken

Analyse bij werknemers en zelfstandige ondernemers op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016

Brussel, december 2017

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting	4
Inleiding	5
1 Haalbaarheid pensioen werknemers	6
1.1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.	6
1.2 Haalbaarheid pensioen naar sector	8
1.3 Haalbaarheid pensioen naar type job.....	9
1.4 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van de job	10
1.4.1 Werkbaar werk en haalbaarheid pensioen	10
1.4.2 Haalbaarheid pensioen, werktijden, dienstverband, hiërarchische positie en organisatieomvang	11
1.5 Wat maakt doorwerken tot het pensioen moeilijk voor werknemers?	15
2 Haalbaarheid pensioen zelfstandige ondernemers	18
2.1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau	18
2.2 Haalbaarheid pensioen naar sector	19
2.3 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van het werk	20
2.3.1 Werkbaar werk en haalbaarheid pensioen	20
2.3.2 Haalbaarheid pensioen, werktijden en organisatieomvang	21
2.3.3 Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting	22
2.3.4 Haalbaarheid pensioen, afwisseling in het werk, competentie en sociale ondersteuning.....	23
2.4 Wat maakt doorwerken tot het pensioen moeilijk voor zelfstandige ondernemers?	24
Referentielijst	27

Samenvatting

Werknemers

In 2016 denkt 59,6% van de werknemers (veertig jaar of ouder) in staat te zijn om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren. De overige 40,4% schat dit in als een onhaalbare opdracht maar de meeste van deze werknemers denken wel te kunnen doorwerken tot de pensioenleeftijd indien het werk zou aangepast worden. Omgerekend blijkt daarmee dat 36,2% van alle werknemers (40+) denkt dat aangepast werk het haalbaar maakt om door te werken tot de pensioenleeftijd.

De sector met het hoogste aandeel (71%) werknemers (40+) die in 2016 aangeven de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren is de sector van de openbare diensten (overheidsadministratie, openbaar vervoer, politie/defensie). Het laagste percentage vinden we in de onderwijssector waar slechts 49,2% het haalbaar acht om tot het pensioen door te werken.

Bij kader- en directieleden vinden we de grootste groep (71,6%) die het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij middenkaders en professionals gaat het om 61,9% en bij de uitvoerende bedienden om 64,4%. Bij de andere beroepsgroepen ligt het aandeel lager dan het gemiddelde (59,6%). Opvallend is dat er bij de onderwijsmedewerkers een grotere groep is die het niet dan wel haalbaar inschat: 55,3% vindt dat het doorwerken tot het pensioen niet haalbaar is in de huidige onderwijsfunctie.

Uit de multivariate analyse blijkt dat belastende arbeidssituaties (in termen van werkdruk, emotionele en/of fysieke belasting), een gebrek aan interne regelcapaciteit (afwisseling, zelfstandigheid) en externe regelcapaciteit (relatie met de leiding), de kans sterk doen toenemen om het doorwerken tot het pensioen als werknemer (40+) als een onhaalbare kaart in te schatten.

Zelfstandige ondernemers

Ongeveer zeven op de tien (72,4%) van de zelfstandige ondernemers (40+) geven aan dat ze zich in staat achten om hun huidige job verder te zetten tot de pensioenleeftijd. De overige 27,6% schat dit in als een onhaalbare opdracht. Binnen die laatstgenoemde groep nuanceert evenwel ruim negen op de tien zijn negatief antwoord, met de verduidelijking dat een aanpassing van het werk (minder belastend werk, deeltijds werk,...) soelaas zou kunnen bieden om het werk toch tot de pensioenleeftijd te kunnen blijven uitvoeren. Omgerekend blijkt daarmee dat kwart (25,2%) van de zelfstandige ondernemers (40+) hun werksituatie aangepast zou willen zien om tot het pensioen te kunnen doorwerken.

In de sector van de intellectuele beroepen (raadgevers, makelaars, consultants, ICT, immobiëlen...) en de vrije beroepen vinden we het hoogste percentage zelfstandige ondernemers (40+) dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Het gaat respectievelijk om 81,2% en 77%. Het laagste percentage vinden we in de horeca, waar slechts iets meer dan de helft (56,6%) denkt te kunnen doorwerken tot het pensioen.

Uit de multivariate analyse blijkt dat een hoge werkdruk, emotionele en fysieke belasting belangrijke risico's vormen bij zelfstandige ondernemers om het doorwerken tot de pensioenleeftijd als onhaalbaar in te schatten. In iets mindere mate is dat ook het geval wanneer ze te weinig sociale ondersteuning ervaren of aangeven over te weinig competenties beschikken zijn om de zaak te managen en beheren.

Inleiding

De werkbaarheidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde en het Pact 2020 werden onder meer ingegeven vanuit de bekommernis bij de Vlaamse sociale partners en beleidsmakers om de werkzaamheid (inzonderheid van oudere werknemers) te verhogen en vanuit de overtuiging dat de jobkwaliteit een belangrijke sleutel vormt tot duurzame inzetbaarheid.

In dit rapport wordt, op basis van de data uit de werkbaarheidsmonitor, ingezoomd op de vraag hoe werknemers en zelfstandige ondernemers de haalbaarheid inschatten om tot het pensioen door te werken. Voor beide groepen van werkenden kijken we hoe die inschatting over de tijd geëvolueerd is. Voor 2016 gaan we dieper in op de vraag welke verschillen er zijn tussen verschillende groepen (geslacht, leeftijd, soort job, sector, etc.) bij het inschatten van de haalbaarheid om door te werken. Verder analyseren we ook hoe de arbeidssituatie gerelateerd is aan de positieve of negatieve inschatting om tot het pensioen te kunnen doorwerken. In het eerste deel doen we dat voor de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, in het tweede deel voor de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen.

1 Haalbaarheid pensioen werknemers




In dit hoofdstuk gaan we na welk aandeel van de werknemers het al dan niet haalbaar acht om te kunnen werken tot de pensioenleeftijd. We bekijken de resultaten naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sector, type job en jobkenmerken. We analyseren ook welke impact de arbeidssituatie (in termen van arbeidsbelasting, autonomie, relatie met de directe leiding, etc.) heeft op de inschatting van de haalbaarheid om tot het pensioen door te kunnen werken.

1.1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

De werkbaarheidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde en het Pact 2020 werden onder meer ingegeven vanuit de bekommernis bij de Vlaamse sociale partners en beleidsmakers om de werkzaamheid (inzonderheid van oudere werknemers) te verhogen en vanuit de overtuiging dat de jobkwaliteit een belangrijke sleutel vormt tot duurzame inzetbaarheid.

In de werkbaarheidsenquête wordt (sinds 2007) gepeild naar die haalbaarheid om langer door te werken, op basis van de vraag: “Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?” Respondenten die een negatief antwoord formuleren, krijgen een bijkomende vraag voorgelegd “Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?” De antwoordscores voor de verschillende metingen in tabel 1 hebben enkel betrekking op de werknemers van 40 jaar of ouder: we gaan ervan uit dat de kans op reflectie op de eigen eindloopbaan en het pensioenvraagstuk groter is in de afgebakende deelgroep en 40-plussers daarmee de haalbaarheidskwestie realistisch(er) kunnen inschatten.

Tabel 1: Evolutie 2007-2016 van de inschatting door de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk

		2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%
werken tot pensioen	 haalbaar	70,7	71,5	67,2	59,6
	 niet haalbaar	29,3	28,5	32,8	40,4
	 mits aangepast werk	26,3	25,3	29,2	36,2
N		5174	5139	9684	6863

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

De **categorie met het gele balkje** verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

Bij de werkbaarheidsmeting 2016 geeft zes op de tien (59,6%) van de werknemers 40+ in Vlaanderen aan dat ze zich in staat achten om hun huidige job voort te zetten tot de pensioenleeftijd. De overige 40,4% schat dit in als een onhaalbare opdracht. Binnen die laatstgenoemde groep nuanceert evenwel ruim negen op de tien zijn negatief antwoord, met de verduidelijking dat een aanpassing van de arbeidssituatie (minder belastend werk, deeltijds werk...) soelaas zou kunnen bieden om toch tot de pensioenleeftijd te kunnen blijven werken. Omgerekend blijkt daarmee 36,2% van de werknemers 40+ vragende partij te zijn van aangepast werk om tot het pensioen te kunnen doorwerken.

Vanaf 2013 zien we een systematische (en statistisch significante) toename in de omvang van de deelgroepen 'niet haalbaar' en 'haalbaar mits aangepast werk'. De deelgroep 'niet haalbaar' bedraagt 28,5% in 2010, 32,8% in 2013 en stijgt tot 40,4% in 2016. Dat is een procentuele toename van 42% over een periode van zes jaar. De deelgroep 'haalbaar mits aangepast werk' bedraagt 25,3% in 2010, neemt toe tot 29,2% in 2013 en tot 36,2% in 2016. Dat meer werknemers het niet haalbaar achten om tot de pensioenleeftijd door te werken kan te maken hebben met de opeenvolgende eindloopbaanhervormingen, een verhoging van de instapleeftijd en de verstrenging van de loopbaanvoorwaarden voor de toegang tot het (vervroegd) pensioen.

In 2016 zijn er verhoudingsgewijs (significant) meer mannen (62,4%) dan vrouwen (57,3%) die het haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren (zie tabel 2). Het verschil tussen mannen en vrouwen geldt vooral voor de 55+ers (zie figuur 1). Het aandeel 55+ers dat het haalbaar acht om tot het pensioen door te werken bedraagt bij mannelijke werknemers 80,9% en bij de vrouwelijke werknemers 71,8%. In de leeftijdsgroepen 40-49 en 50-54 is het verschil tussen mannen en vrouwen statistisch niet significant.

Tabel 2: Inschatting door de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (2016)

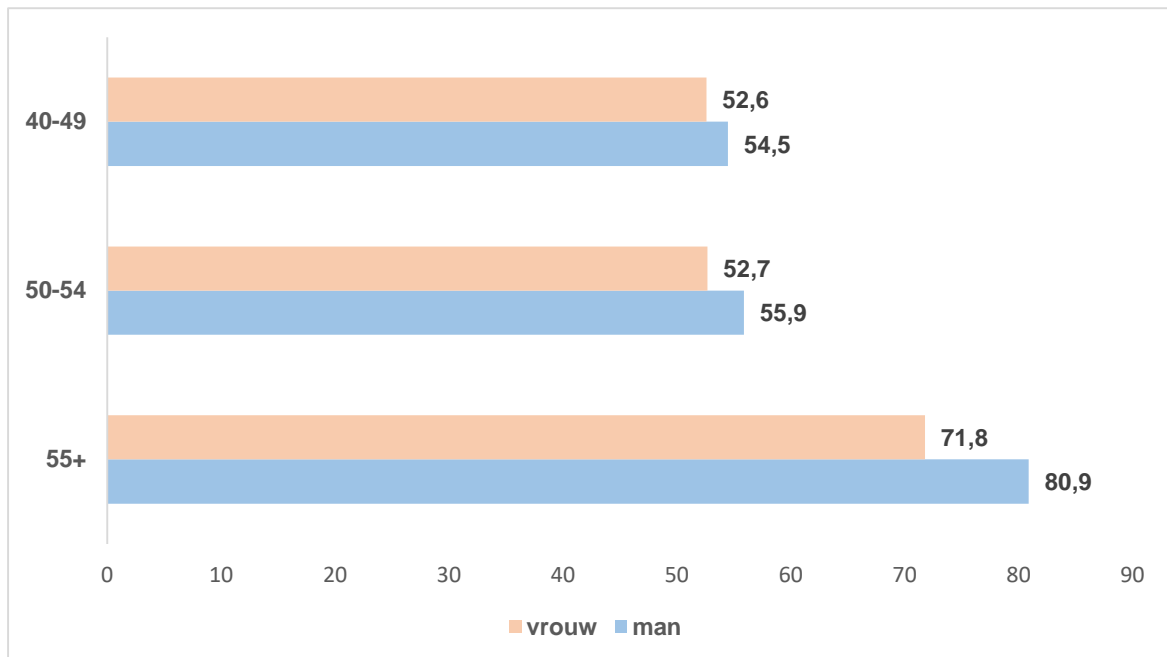
werken tot pensioen	haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
	%	%	%	
geslacht				
man	62,4	37,6	33,6	3180
vrouw	57,3	42,7	38,4	3675
leeftijd				
40-49	53,4	46,6	42,2	3106
50-54	54,2	45,8	40,9	1966
55+	76,3	23,7	20,8	1791
opleidingsniveau				
kortgeschoold	62,6	37,4	31,9	1372
middengeschoold	59,5	40,5	37,0	2295
hooggeschoold	58,4	41,6	37,5	3159

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

De **categorie met het gele balkje** verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

Figuur 1: Aandeel van de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt dat het haalbaarheid acht om door te werken tot het pensioen in de huidige job, naar leeftijd (2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Naar leeftijd zien we dat het aandeel dat het haalbaar acht om tot de pensioenleeftijd door te werken veel hoger ligt bij de 55+ers (76,3%) dan bij werknemers in de leeftijdsgroep 40-49 (53,4%) en 50-54 (54,2%). Het hoger percentage bij 55+ers kan deels verklaard worden door het zogenaamde 'healthy worker'-effect. Doordat een deel van de werknemers reeds uitgestroomd zijn (omdat ze bijvoorbeeld niet meer in staat zijn om het werk uit te voeren) vormt de oudere leeftijdsgroep een 'selecte' groep. Wellicht achten werknemers zich, ongeacht de belasting van het werk of hun persoonlijke gezondheidstoestand, ook meer in staat om tot hun pensioen door te werken naarmate ze zich dichterbij de pensioenleeftijd bevinden.

Naar opleidingsniveau zijn de verschillen niet zo groot. 62,6% van de kortgeschoolden, 59,5% van de middengeschoolden en 58,4% van de hooggeschoolden achten het haalbaar om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren.

1.2 Haalbaarheid pensioen naar sector

De sector met het hoogste aandeel (71%) werknemers (40+) die in 2016 aangeven de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren is de sector van de openbare diensten (overheidsadministratie, openbaar vervoer, politie/defensie). Het laagste percentage vinden we in de onderwijssector waar slechts 49,2% het haalbaar acht om tot het pensioen door te werken. Van de groep die het doorwerken niet haalbaar acht in de onderwijssector (50,8%) geeft meer dan negen op de tien wel aan dat ze zouden kunnen doorwerken als het werk aangepast wordt (minder belastend werk, deeltijds werk...). Omgerekend blijkt daarmee 47,6% van de werknemers 40+ in de onderwijssector vragende partij te zijn van aangepast werk om tot het pensioen te kunnen doorwerken.

Tabel 3: Inschatting door de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk, naar sector (2016)

werken tot pensioen	haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	59,6	40,4	36,2	6 863
textiel confectie*	67,4	32,6	28,7	89
metaal	57,8	42,2	37,1	495
bouw	57,3	42,7	37,6	330
voeding*	54,9	45,1	39,6	195
chemie	59,9	40,1	35,9	307
groot- en kleinhandel	58,7	41,3	38,2	465
horeca*	51,2	48,8	42,5	80
zakelijke dienstverlening	61,8	38,2	35,4	293
transport	64,5	35,5	33,9	256
post - telecommunicatie*	52,8	47,2	43,9	159
financiële sector	61,6	38,4	34,3	305
openbaar bestuur	71,0	29,0	24,9	922
gezondheids- en welzijnszorg	57,8	42,2	36,7	1 242
onderwijs	49,2	50,8	47,6	781

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

- De categorie met het gele balkje verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.
- De percentages voor sectoren met een * zijn gebaseerd op minder dan 200 eenheden en moeten bijgevolg met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

1.3 Haalbaarheid pensioen naar type job

Bij kader- en directieleden vinden we de grootste groep (71,6%) die het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij middenkaders en professionals gaat het om 61,9% en bij de uitvoerende bedienden om 64,4%. Bij de andere beroepsgroepen ligt het aandeel lager dan het gemiddelde (59,6%). Opvallend is dat er bij de onderwijsmedewerkers een grotere groep is die het niet dan wel haalbaar inschat: 55,3% vindt dat het doorwerken tot het pensioen niet haalbaar is in de huidige onderwijsfunctie. De vraag naar aangepast werk is bij de onderwijsmedewerkers dan ook erg groot. Iets meer dan de helft (51,7%) schat het doorwerken tot het pensioen haalbaar als de werksituatie aangepast zou worden.

Tabel 4: Inschatting door de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk, naar type job (2016)

werken tot pensioen	haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	59,6	40,4	36,2	6 863
kortgeschoold arbeider	58,9	41,1	35,9	918
geschoold arbeider - technicus	55,5	44,5	40,2	932
uitvoerend bediende	64,4	35,6	32,1	1 842
middenkader - professional	61,9	38,1	34,5	1 211
kader - directie	71,6	28,4	24,1	486
zorgfunctie	51,7	48,3	42,1	741
onderwijsfunctie	44,7	55,3	51,7	597

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

De categorie met het gele balkje verwijst naar het aandeel respondenten (gepercentageerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

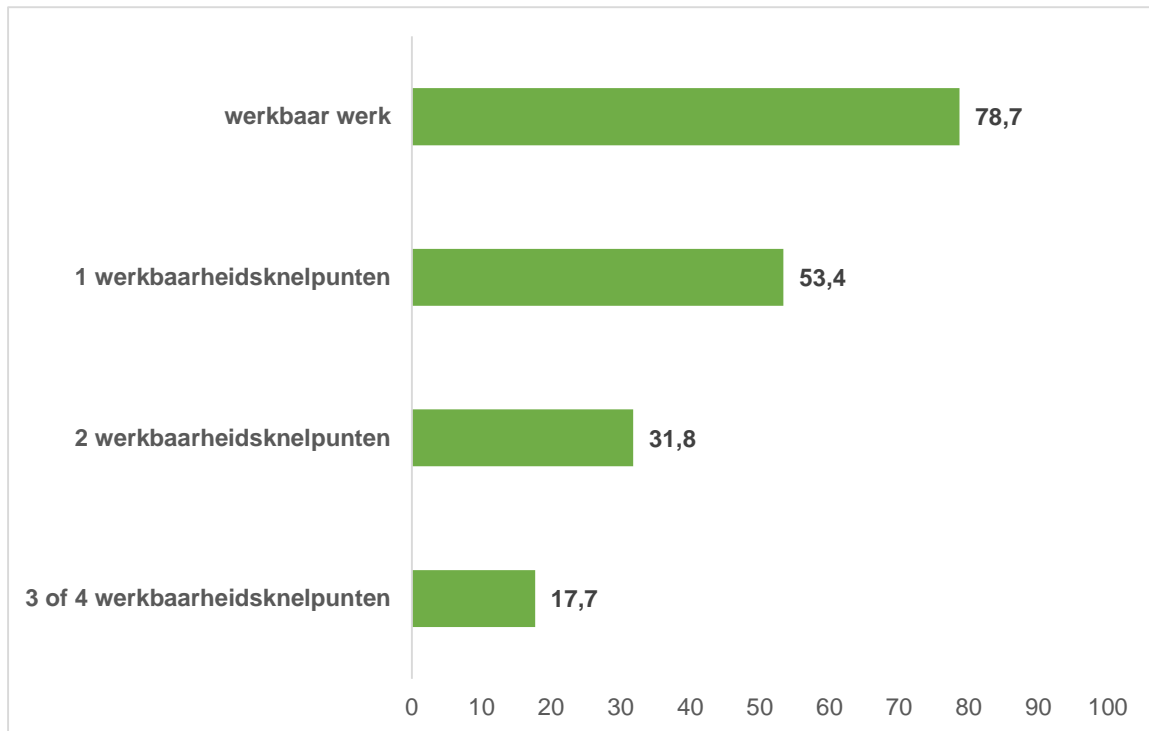
1.4 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van de job

In dit deel gaan we na hoe de werkbaarheid van de job zich verhoudt tot de inschatting van de haalbaarheid om tot pensioen door te werken. Verder kijken we hoe een aantal kenmerken van de arbeidssituatie (arbeidstijd, arbeidsbelasting, autonomie, etc.) samenhangen met het al dan niet kunnen doorwerken tot het pensioen.

1.4.1 Werkbaar werk en haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsmonitor worden vier werkbaarheidsindicatoren onderscheiden: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie/betrokkenheid), leermogelijkheden in de job en werk-privébalans. Voor elk van deze vier indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of een situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt. Een werkbaar job is gedefinieerd als een job zonder werkbaarheidsknelpunten. In 2016 kon aan de helft (50,1%) van de jobs van de 40+ers het werkbaarheidslabel toegekend worden.

Figuur 2: Aandeel van de werknemers 40+ dat het haalbaar acht om door te werken tot het pensioen in de huidige job, naar aantal werkbaarheidsknelpunten in de job (2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Van de 40+ers die een werkbare job hebben (en bijgevolg 'niet problematisch' scoren voor zowel werkstress, welbevinden, leerkansen als werk-privébalans) geeft 78,7% aan dat ze het haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren. Dat aandeel zakt naar 53,4% bij 40+ers die een job hebben met één werkbaarheidsknelpunt, naar 31,8% bij 40+ers die een job hebben met twee werkbaarheidsknelpunten en naar 17,7% bij degenen die een job hebben met drie of vier werkbaarheidsknelpunten.

1.4.2 Haalbaarheid pensioen, werktijden, dienstverband, hiërarchische positie en organisatieomvang

De werkbaarheid of de kwaliteit van de job bepaalt duidelijk in sterke mate of een werknemer zich al of niet in staat acht om zijn job verder uit te oefenen tot de pensioenleeftijd. Het is daarom interessant om een aantal kenmerken van het werk onder de loep te nemen en te kijken welke impact ze hebben op de inschatting om al dan niet kunnen doorwerken. Hieronder kijken we naar het verband tussen de inschatting bij 40+ers van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen en een aantal kenmerken die verband houden met de arbeidstijd, het dienstverband, de organisatieomvang, de arbeidsbelasting, de afwisseling en de autonomie in het werk en de relatie met de directe leiding¹.

¹ Voor de concrete vraagstelling in verband met deze items verwijzen we naar de methodologie van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor waarin de vragenlijst 'werkbaarheidsmeting 2016 loontrekkenden' opgenomen is (zie www.werkbaarwerk.be, rubriek 'cijfers werkbaarwerk / aanvraag data voor onderzoek')

Haalbaarheid pensioen, werktijden, dienstverband, hiërarchische positie en organisatieomvang

In verband met de werktijden worden een viertal elementen beschouwd: het voltijds of deeltijds werken, het al dan niet frequent presteren van overuren, nachtwerk en de regelmaat van het uurrooster. Het gaat telkens om werknemers van 40 jaar of ouder.

58,9% van de voltijders en 60,9% van de deeltijders zien het doorwerken tot het pensioen haalbaar. Bij werknemers met vast werk gaat het om 59,5% en bij werknemers met een tijdelijke job om 62,5%. Het verschil tussen voltijders en deeltijders en tussen vaste en tijdelijke jobs is statistisch niet significant.

Bij werknemers die niet vaak overuren presteren is er een grotere groep die het doorwerken tot het pensioen haalbaar acht (63%) dan bij werknemers die frequent overuren presteren (54,3%). Ook bij werknemers die nooit 's nachts hoeven te werken is er een groter aandeel dat doorwerken haalbaar acht (60,5%) dan bij werknemers die wel (soms) 's nachts werken (53,7%). Opvallend is het groot verschil tussen werknemers die wel dan niet frequent geconfronteerd worden met onregelmatige uurroosters. Van de eerste groep acht 49% het haalbaar om tot het pensioen door te werken, terwijl dat bij de tweede groep 61,4% is.

Bij leidinggevenden is er een iets hoger aandeel (62,1%) dat aangeeft tot het pensioen te kunnen doorwerken dan bij niet leidinggevenden (58,6%).

Naar organisatieomvang stellen we vast dat er in de kleinste ondernemingen (minder dan 10 werknemers) een groter aandeel van de werknemers is dat het doorwerken haalbaar acht (63,3%) dan in de grotere ondernemingen.

Tabel 5: Inschatting door de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk, naar type job (2016)

werken tot pensioen	haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
	%	%	%	
arbeidstijd				
voltijds	58,9	41,1	37,7	4 392
deeltijds	60,9	39,1	33,4	2 389
dienstverband				
vast werk	59,5	40,5	36,3	6 620
tijdelijk werk	62,5	37,5	33,1	168
hiërarchische positie				
leidinggevend	62,1	37,9	34,3	1 940
niet leidinggevend	58,6	41,4	36,9	4 836
organisatieomvang				
minder dan 10 werknemers	63,3	36,7	30,7	682
10 tot 99 werknemers	58,0	42,0	38,1	2 289
100 of meer werknemers	59,8	40,2	36,1	3 735
overwerk				
frequent overuren	54,3	45,7	41,8	2 680
nooit / soms overuren	63,0	37,0	32,6	4 091
nachtwerk				
nooit	60,5	39,5	35,5	5 903
1 of meer keer per maand	53,7	46,3	40,8	866
uurrooster				
onregelmatig	49,0	51,0	45,4	972
regelmatig	61,4	38,6	34,6	5 778

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting

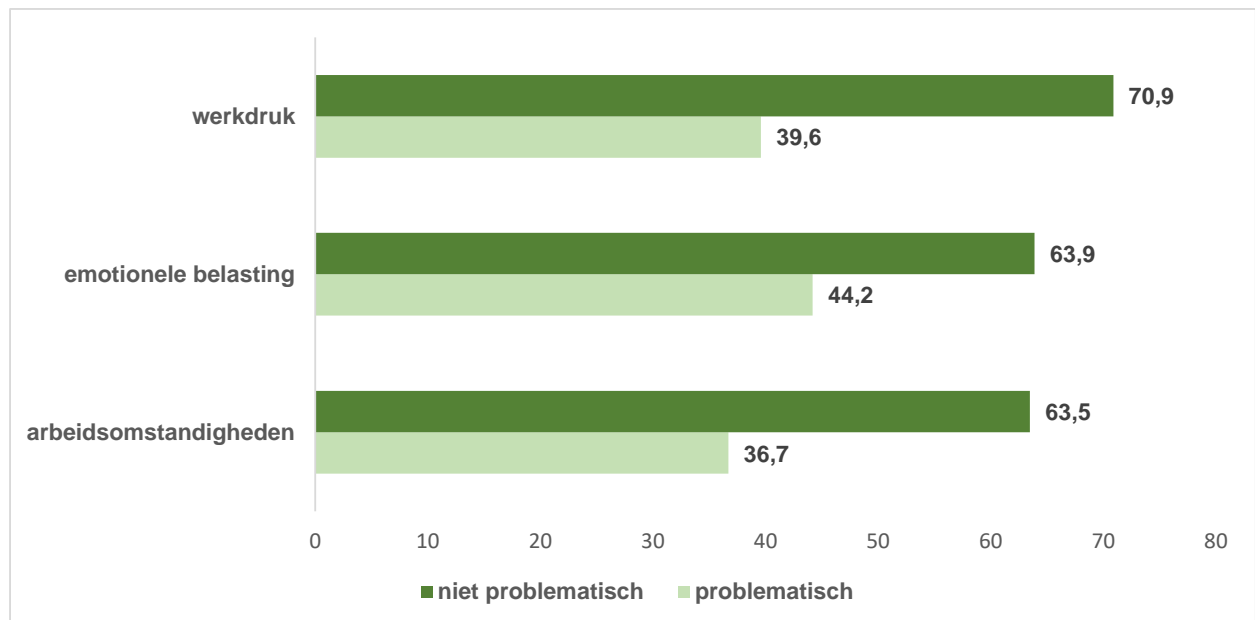
In de werkbaarheidsmonitor worden drie aspecten van arbeidsbelasting in beeld gebracht:

- De werkdruk, of de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en de tijdslimieten;
- De emotionele belasting, of de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bijvoorbeeld contact met klanten, patiënten, leerlingen, medewerkers);
- De (fysieke) arbeidsomstandigheden, of de mate waarin men tijdens het werk blootgesteld wordt aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en de lichamelijke belasting.

Voor elke van deze drie aspecten is duidelijk dat er bij een (problematisch) belastende situatie een veel kleiner aandeel van de werknemers (40+) het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren (zie figuur 3):

- Van de werknemers die een job hebben met een hoge werkdruk geeft slechts vier op de tien (39,6%) aan te kunnen doorwerken tot het pensioen in die job. Bij werknemers die een job hebben waarbij de werkdruk niet hoog is, is dat 70,9%.
- Van de werknemers die emotioneel belastend werk hebben, acht 44,2% het haalbaar om door te werken tot het pensioen in de job. Bij werknemers die geen emotioneel belastend werk hebben is dat 63,9%.
- Van de werknemers die fysiek belastend werk hebben (problematische arbeidsomstandigheden) acht 36,7% het haalbaar om die job tot het pensioen uit te voeren. Bij de werknemers die geen fysiek belastend werk hebben (arbeidsomstandigheden niet problematisch) is dat 63,5%.

Figuur 3: Aandeel van de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt dat het haalbaarheid acht om door te werken tot het pensioen in de huidige job, naar arbeidsbelasting (2016)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

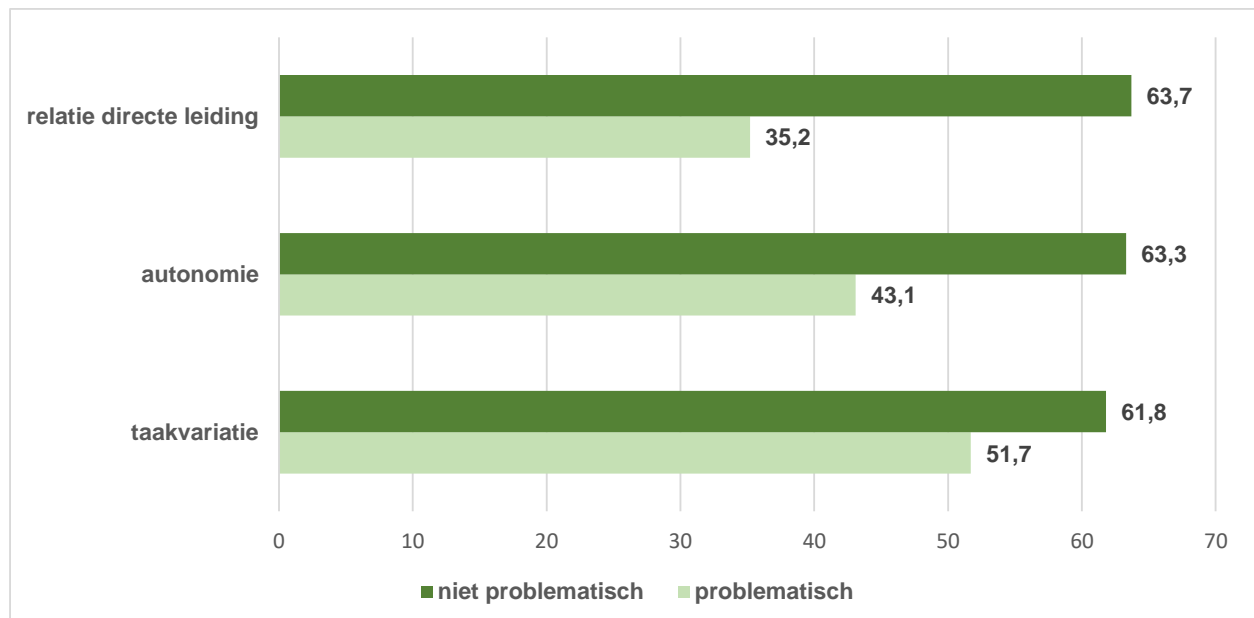
Haalbaarheid pensioen, regelcapaciteit en ondersteuning door de leiding

Twee elementen die de regelcapaciteit in de job verruimen of beperken zijn de autonomie in het werk en de taakvariatie of afwisseling in het werk. Autonomie bepaalt de mate waarin de werknemer invloed heeft op de planning en de organisatie van het eigen werk. Taakvariatie duidt op de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemers.

Werknemers die afwisselend werk hebben en/of voldoende zelfstandigheid toegemeten krijgen bij de taakuitvoering schatten de kans dat ze hun huidige job tot het pensioen kunnen uitvoeren, duidelijk positiever in dan werknemers die routinematig werk hebben (taakvariatie is problematisch) en/of onvoldoende autonomie (zie figuur 4). Van de werknemers die routinematig werk hebben acht ongeveer de helft (51,7%) zich in staat om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij werknemers die afwisselend werk hebben (taakvariatie niet problematisch) is dat 61,8%. Bij werknemers die een job hebben die onvoldoende autonomie biedt, acht 43,1% zich in staat door te werken tot het pensioen. Bij werknemers die wel voldoende autonomie in het werk hebben is dat 63,3%.

Naast de regelcapaciteit zien we dat ook de ondersteuning door de directe leiding een duidelijke impact heeft op de inschatting om al dan niet tot het pensioen te kunnen doorwerken. Van de werknemers die adequaat gecoacht en sociaal ondersteund worden, geeft 63,7% aan dat ze hun huidige job tot het pensioen kunnen uitvoeren. Bij werknemers waar die ondersteuning problematisch is, is dat slechts 35,2%.

Figuur 4: Aandeel van de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt dat het haalbaarheid acht om door te werken tot het pensioen in de huidige job, naar regelcapaciteit en relatie met de leiding (2016)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

1.5 Wat maakt doorwerken tot het pensioen moeilijk voor werknemers?

In 2016 geeft zes op de tien (59,6%) van de werknemers (40+) in Vlaanderen aan dat ze zich in staat achten om hun huidige job voort te zetten tot de pensioenleeftijd. De overige 40,4% schat dit in als een onhaalbare opdracht. Binnen die laatstgenoemde groep nuanceert evenwel ruim negen op de tien zijn negatief antwoord, met de verduidelijking dat een aanpassing van de arbeidssituatie (minder belastend werk, deeltijds werk...) soelaas zou kunnen bieden om toch tot de pensioenleeftijd te kunnen blijven werken. Omgerekend blijkt daarmee 36,2% van de werknemers 40+ vragende partij te zijn van aangepast werk om tot het pensioen te kunnen doorwerken.

Hiervoor hebben we gezien dat niet alle 40+ers het 'kunnen doorwerken' op dezelfde manier inschatten. De kans om te kunnen doorwerken in de huidige job wordt bijvoorbeeld veel lager ingeschat in de onderwijssector en de horeca dan in het openbaar bestuur of de financiële sector (zie 1.2). Zo zijn er verhoudingsgewijs ook meer uitvoerend bedienden dan zorgmedewerkers of onderwijskrachten die het haalbaar achten om hun job tot het pensioen uit te voeren (zie 1.3). Verder zien we bijvoorbeeld ook dat bijna acht op de tien (78,7%) van de 40+ers met een werkbare job, inschatten dat ze in hun huidige job tot het pensioen kunnen doorwerken terwijl dat bij 40+ers die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden, slechts vier op de tien (40,3%) is.

Naast persoonskenmerken (leeftijd bijvoorbeeld) en kenmerken van de arbeidssituatie (werkdruk, arbeidstijd, etc.) zal ook de gezondheidstoestand van de werknemer een rol spelen. Zo mogen we wellicht aannemen dat werknemers met gezondheidsproblemen het moeilijker zullen zien vol te houden om tot het pensioen door te werken dan gezonde werknemers. Over de gezondheid van de werknemers beschikken we via de werkbaarheidsenquête helaas over onvoldoende informatie, zodat we het belang van het gezondheidsaspect hier niet afdoende kunnen duiden. Het is dus niet duidelijk hoe arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en gezondheid met elkaar samenhangen en gerelateerd zijn aan de inschatting om de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren.

De bivariate bevindingen uit de vorige delen (1.1 tot 1.4) breiden we hier verder uit aan de hand van een multivariate (logistische regressie)analyse. We gaan na welke de impact is op het 'niet haalbaar inschatten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren' van de volgende kenmerken van de arbeidssituatie: de werkdruk, de emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie met de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden. In de analyse controleren we voor een aantal demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, inwonende kinderen) en kenmerken van het werk (beroepsgroep, arbeidstijd, dienstverband, hiërarchische positie, organisatieomvang, overwerk, nachtwerk, regelmaat van het uurrooster).

In tabel 5 zijn de statistische waarden van de multivariate analyse (logistische regressie) opgenomen en weergegeven in odds ratio's (OR). Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk een kansverhouding 'niet haalbaar / haalbaar om de huidige job tot het pensioen uit te voeren' uitdrukken van een deelpopulatie. Als de odds ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'niet haalbaar/haalbaar' voor werknemers die frequent overwerken 20% hoger ligt (OR=1,2) dan voor werknemers die niet frequent overwerken of dat de kansverhouding van

werknemers die deeltijds werken niet significant verschilt ($OR=1,1$) van werknemers die voltijds werken.

De hoge werkdruk ($OR=3,1$) en een problematische relatie met de leiding ($OR=2,3$) blijken bij 40+ers de belangrijkste voorspellers te zijn om het niet haalbaar te achten om de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren. Ook belastende arbeidsomstandigheden ($OR=1,9$), emotioneel belastend werk ($OR=1,5$), onvoldoende autonomie ($OR=1,6$) en het gebrek aan afwisseling in het werk (taakvariatie problematisch, $OR=1,5$) zijn significante voorspellers. Als we de arbeidssituatie beschouwen, kunnen we stellen dat belastende situaties (in termen van werkdruk, emotionele en/of fysieke belasting), een gebrek aan interne regelcapaciteit (afwisseling, zelfstandigheid) en externe regelcapaciteit (relatie met de leiding), de kans sterk doen toenemen om het doorwerken tot het pensioen als een onhaalbare kaart in te schatten.

Verder kunnen we in tabel 5 onder meer aflezen dat:

- De kans om het doorwerken tot het pensioen als onhaalbaar in te schatten groter is voor vrouwen dan voor mannen ($OR=1,2$);
- De kans om het doorwerken tot het pensioen als onhaalbaar in te schatten kleiner is bij 55+ers dan bij 40ers ($OR=0,3$);
- De kans om het doorwerken tot het pensioen als onhaalbaar in te schatten groter is bij geschoolde arbeiders/technici ($OR=1,5$) en zorgmedewerkers ($OR=1,5$) en onderwijzend personeel ($OR=2,5$) dan bij uitvoerend bedienden;
- De kans om het doorwerken tot het pensioen als onhaalbaar in te schatten kleiner is bij directie- en kaderleden dan bij uitvoerend bedienden ($OR=0,6$).

Tabel 6: Impact van arbeidssituatiekenmerken op de haalbaarheid om de huidige job tot het pensioen uit te voeren, gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken (odds ratio's), werknemers (40+) 2016

		uitvoeren huidige job tot pensioen niet haalbaar achten			
		odss ratio		odss ratio	
geslacht				werkdruk	
	man	R		niet problematisch	R
	vrouw	1,2		problematisch	3,1
leeftijd				emotionele belasting	
	40-49	R		niet problematisch	R
	50-54	0,9		problematisch	1,5
	55+	0,3		taakvariatie	
opleidingsniveau				niet problematisch	R
	max lager secundair	R		problematisch	1,5
	hoger secundair	1,2		autonomie	
	hoger onderwijs	1,2		niet problematisch	R
inwonende kinderen				problematisch	1,6
	ja	R		relatie directe leiding	
	nee	1,0		niet problematisch	R
arbeidstijd				problematisch	2,3
	voltijds	R		(fysieke) arbeidsomstandigheden	
	deeltijds	1,1		niet problematisch	R
dienstverband				problematisch	1,9
	vast werk	R			
	tijdelijk werk	1,2			
hiërarchische positie					
	niet leidinggevend	R			
	leidinggevend	1,0			
organisatieomvang					
	< 10 werknemers	R			
	10-99 werknemers	0,9			
	>99 werknemers	0,9			
overwerk					
	nooit/soms overuren	R			
	frequent overuren	1,1			
nachtwerk					
	nooit	R			
	1 of meer keer per maand	1,0			
uurrooster					
	regelmatig	R			
	onregelmatig	1,1			
beroepsgroep					
	uitvoerend bediende	R			
	kortgeschoolde arbeider	1,2			
	geschoolde arbeider - technicus	1,5			
	zorgfunctie	1,5			
	onderwijsfunctie	2,5			
	middenkader - professional	1,1			
	kader - directie	0,6			

Noot: vet = significant ($p < 0,05$); R = referentiecategorie




2 Haalbaarheid pensioen zelfstandige ondernemers

In dit hoofdstuk gaan we na welk aandeel van de zelfstandige ondernemers het al dan niet haalbaar acht om te kunnen werken tot de pensioenleeftijd. We bekijken de resultaten naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sector en een aantal kenmerken van het werk. We analyseren ook welke impact de arbeidssituatie (in termen van arbeidsbelasting, competenties, etc.) heeft op de haalbaarheid om tot het pensioen door te werken.

2.1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

In de werkbaarheidsenquête wordt (sinds 2007) gepeild naar die haalbaarheid om langer door te werken, op basis van de vraag: “Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?” Respondenten die een negatief antwoord formuleren, krijgen een bijkomende vraag voorgelegd “Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?” De antwoordscores voor de verschillende metingen in tabel 7 hebben enkel betrekking op zelfstandige ondernemers van 40 jaar of ouder: we gaan ervan uit dat de kans op reflectie op de eigen eindloopbaan en het pensioenvraagstuk groter is in de afgebakende deelgroep en 40-plussers daarmee de haalbaarheidskwestie realistisch(er) kunnen inschatten.

Tabel 7: Evolutie 2007-2016 van de inschatting door de zelfstandige ondernemers 40+ in Vlaanderen van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk

		2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%
werken tot pensioen	 haalbaar	72,7	72,0	73,8	72,4
	 niet haalbaar	27,3	28,0	26,2	27,6
	 mits aangepast werk	24,2	26,2	23,0	25,2
N		1370	1430	2506	1809

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2007- 2016

Leeswijzer:

De **categorie met het gele balkje** verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

Bij de werkbaarheidsmeting 2016 geven ongeveer zeven op de tien (72,4%) van de zelfstandige ondernemers (40+) in Vlaanderen aan dat ze zich in staat achten om hun huidige job voort te zetten tot de pensioenleeftijd. De overige 27,6% schat dit in als een onhaalbare opdracht. Binnen die laatstgenoemde groep nuanceert evenwel ruim negen op de tien zijn negatief antwoord, met de verduidelijking dat een aanpassing van het werk (minder belastend werk, deeltijds werk,...) soelaas zou kunnen bieden om het werk toch tot de pensioenleeftijd te kunnen blijven uitvoeren. Omgerekend blijkt daarmee dat een kwart (25,2%) van de zelfstandige ondernemers (40+) hun werksituatie aangepast zou willen zien om tot het pensioen te kunnen doorwerken.

In 2016 zijn er verhoudingsgewijs (significant) meer mannen (75,9%) dan vrouwen (64,1%) die het haalbaar achten om hun huidige zelfstandige activiteit tot het pensioen uit te voeren (tabel 8).

Naar leeftijd zien we dat het aandeel dat het haalbaar acht om tot de pensioenleeftijd door te werken veel hoger ligt bij de 55+ers (83%) dan bij de zelfstandige ondernemers in de leeftijdsgroep 40-49 (67,4%) en 50-54 (68,4%).

Naar opleidingsniveau stellen we vast dat ongeveer evenveel kort- als middengeschoolden het haalbaar achten om hun huidige activiteit tot het pensioen verder te zetten (respectievelijk 67,5% en 66,4%). Bij de hooggeschoolden ligt dat aandeel hoger, met name 76,6%.

Tabel 8: Inschatting door zelfstandige ondernemers (40+) in Vlaanderen van de haalbaarheid om door te kunnen werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (2016)

werken tot pensioen		haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
		%	%	%	
geslacht	man	75,9	24,1	21,7	1258
	vrouw	64,1	35,9	33,4	549
leeftijd	40-49	67,4	32,6	30,2	789
	50-54	68,4	31,6	28,5	474
	55+	83,0	17,0	15,2	546
opleidingsniveau	kortgeschoold	67,5	32,5	29,6	252
	middengeschoold	66,4	33,6	31,1	532
	hooggeschoold	76,6	23,4	21,2	1021

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2007- 2016

Leeswijzer:

De **categorie met het gele balkje** verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

2.2 Haalbaarheid pensioen naar sector

In de sector van de intellectuele beroepen (raadgevers, makelaars, consultants, ICT, immobiëlen...) en de vrije beroepen vinden we het hoogste percentage zelfstandige ondernemers (40+) dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Het gaat respectievelijk om 81,2% en 77%. Het laagste percentage vinden we in de horeca, waar slechts iets meer dan de helft (56,6%) denkt te kunnen doorwerken tot het pensioen.

Tabel 9: Inschatting door zelfstandige ondernemers (40+) in Vlaanderen van de haalbaarheid om door te kunnen werken tot het pensioen in de huidige activiteit/mits aangepast werk, naar sector (2016)

werken tot pensioen	haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
	%	%	%	
zelfstandige ondernemers	72,4	27,6	25,2	1 809
land- en tuinbouw, visserij, bosexploitatie*	69,4	30,6	28,0	108
transport, productie*	78,2	21,8	20,2	119
bouw	69,2	30,8	28,9	250
handel	69,7	30,3	26,9	287
horeca*	56,6	43,4	39,6	106
vrije beroepen	77,0	23,0	21,5	395
intellectuele diensten	81,2	18,8	15,7	282

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2016

Leeswijzer:

- De categorie met het gele balkje verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.
- De percentages voor sectoren met een * zijn gebaseerd op minder dan 200 eenheden en moeten bijgevolg met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

2.3 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van het werk

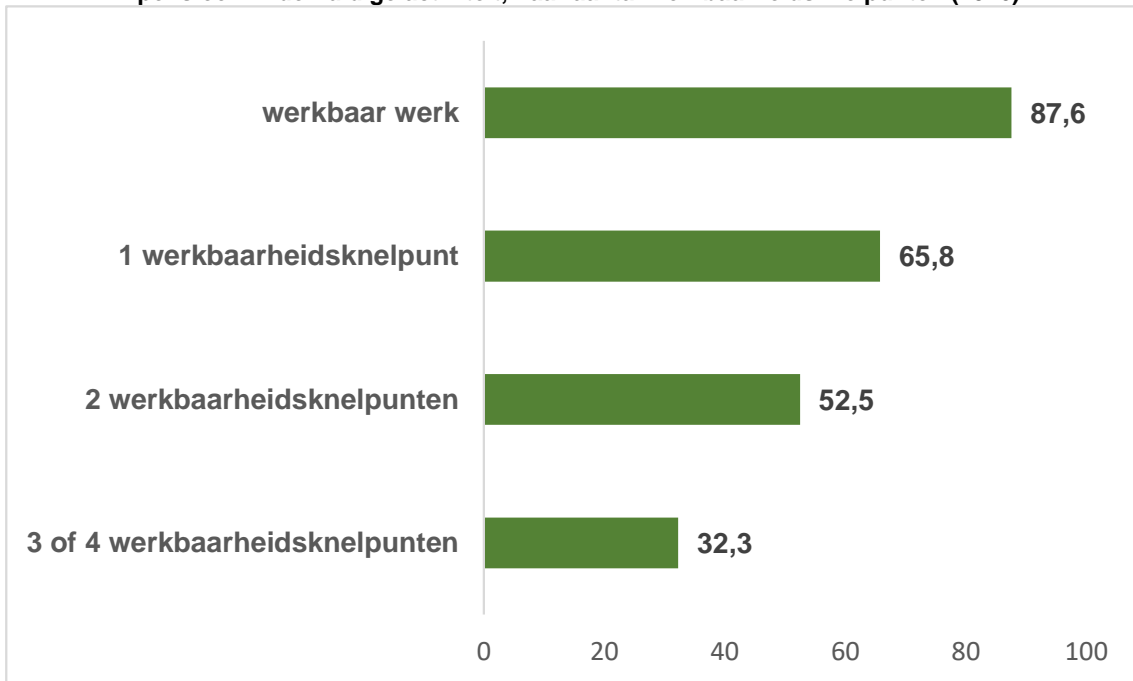
In dit deel gaan we na hoe de werkbaarheid van de zelfstandige activiteit zich verhoudt tot de inschatting van de haalbaarheid om tot het pensioen te kunnen doorwerken. Verder kijken we hoe een aantal kenmerken van de arbeidssituatie (werktijden, arbeidsbelasting, sociale ondersteuning,...) samenhangen met het al dan niet kunnen doorwerken tot het pensioen.

2.3.1 Werkbaar werk en haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsmonitor worden vier werkbaarheidsindicatoren onderscheiden: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, betrokkenheid), leermogelijkheden in het werk en werk-privébalans. Voor elk van deze vier indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of een situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt. Een werkbaar arbeidssituatie is gedefinieerd als een arbeidssituatie zonder werkbaarheidsknelpunten. In 2016 had iets meer dan de helft (52,4%) van de zelfstandige ondernemers (40+) werkbaar werk.

Van de zelfstandige ondernemers (40+) met werkbaar werk (hun activiteit scoort dus 'niet problematisch' zowel voor werkstress, welbevinden, leerkansen als werk-privébalans) geeft bijna negen op de tien (87,6%) aan dat ze het haalbaar achten om hun huidig werk verder te zetten tot het pensioen. Dat aandeel zakt naar 65,8% bij zelfstandige ondernemers (40+) met één werkbaarheidsknelpunt, naar 52,5% bij degenen met twee werkbaarheidsknelpunten en naar 32,3% bij de zelfstandige ondernemers (40+) met drie of vier werkbaarheidsknelpunten.

Figuur 5: Aandeel van de zelfstandig ondernemers 40+ dat het haalbaar acht om door te werken tot het pensioen in de huidige activiteit, naar aantal werkbaarheidsknelpunten (2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2016

2.3.2 Haalbaarheid pensioen, werktijden en organisatieomvang

In verband met de werktijden van de zelfstandige ondernemers kunnen we op basis van de werkbaarheidsmonitor een drietal aspecten in beeld brengen: het gemiddeld aantal gepresteerde werkuren per week, het al dan niet uitvoeren van nachtwerk (werken tussen 22u en 6u) en de voorspelbaarheid/regelmaat van de werktijden.

Hoe langer de gemiddelde werkweek, hoe lager het aandeel van de zelfstandige ondernemers (40+) dat denkt de huidige activiteit tot het pensioen te kunnen verderzetten. Bij de zelfstandige ondernemers die meer dan 60 uur per week werken gaat het om 68,6% die het verder werken tot het pensioen haalbaar acht. Bij degenen die 41 à 60 uur werken bedraagt het aandeel 74,4% en bij de groep die maximaal 40 uur per week werkt gaat het om 78,9%.

De inschatting om het werk al dan niet tot het pensioen te kunnen doorvoeren is niet significant anders bij zelfstandige ondernemers (40+) die nooit 's nachts werken en zij die dat wel (soms, vaak of altijd) doen.

Bij zelfstandige ondernemers die frequent geconfronteerd worden met onvoorspelbare werktijden is er een grotere groep (30%) die het niet haalbaar inschat om tot het pensioen door te kunnen werken dan bij zelfstandige ondernemers die hier niet frequent mee geconfronteerd worden (25,3%).

Bij zelfstandige ondernemers (40+) met 1 à 9 werknemers treffen we het kleinste aandeel (68,9%) dat de haalbaarheid om tot het pensioen te werken positief inschat. Bij zelfstandige ondernemers zonder personeel of zelfstandige ondernemers met 10 of meer personeelsleden ligt dat aandeel hoger (respectievelijk 74,1% en 79,2%)

Tabel 10: Werktijden, organisatieomvang en inschatting door zelfstandige ondernemers (40+) in Vlaanderen van de haalbaarheid om door te kunnen werken tot het pensioen in de huidige activiteit/mits aangepast werk, (2016)

werken tot pensioen	haalbaar	niet haalbaar	mits aangepast werk	N
	%	%	%	
werkuren per week				
max. 40	78,9	21,1	18,6	318
41-60	74,4	25,6	24,0	663
> 60	68,6	31,4	28,2	759
nachtwerk				
nooit	74,7	25,3	23,0	882
soms, vaak, altijd	70,6	29,4	27,0	866
onvoorspelbare werktijden				
nooit, soms	74,7	25,3	23,3	1 013
vaak, altijd	70,0	30,0	27,1	740
organisatieomvang				
geen personeel	74,1	25,9	23,5	969
1 tot 9 personeelsleden	68,9	31,1	29,0	633
10 of meer personeelsleden	79,2	20,8	17,6	159

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2016

Leeswijzer:

De **categorie met het gele balkje** verwijst naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40+) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

2.3.3 Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting

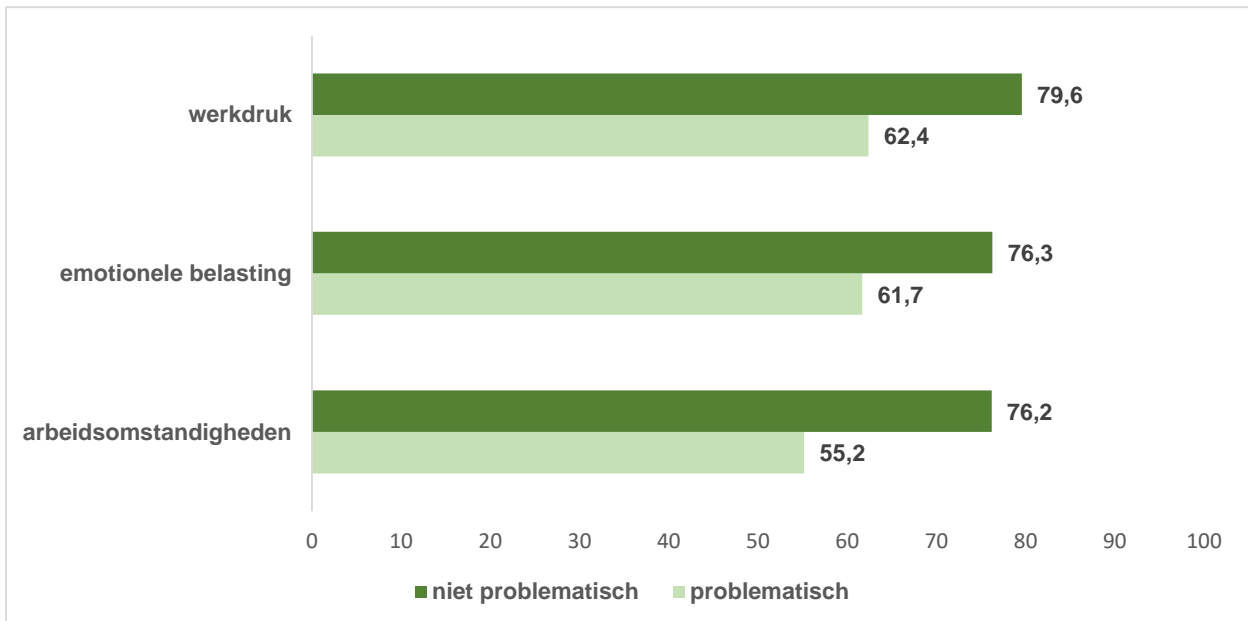
In de werkbaarheidsmonitor worden drie aspecten van arbeidsbelasting in beeld gebracht:

- De werkdruk, of de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en de tijdslimieten;
- De emotionele belasting, of de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bijvoorbeeld contact met klanten, patiënten, medewerkers);
- De (fysieke) arbeidsomstandigheden, of de mate waarin men tijdens het werk blootgesteld wordt aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en de lichamelijke belasting.

Voor elke van deze drie aspecten is duidelijk dat er bij een (problematisch) belastende situatie een veel kleiner aandeel van de zelfstandige ondernemers (40+) het haalbaar acht om de huidige activiteit tot het pensioen te kunnen verder zetten (zie figuur 6):

- Van de zelfstandige ondernemers die een job hebben met een hoge werkdruk geeft 62,4% aan te kunnen doorwerken tot het pensioen in die job. Bij zelfstandige ondernemers die een job hebben waarbij de werkdruk niet hoog is, is dat 79,6%.
- Van de zelfstandige ondernemers die emotioneel belastend werk hebben, acht 61,7% het haalbaar om doorwerken tot het pensioen in de job. Bij zelfstandige ondernemers die geen emotioneel belastend werk hebben is dat 76,3%.
- Van de zelfstandige ondernemers die fysiek belastend werk hebben (problematische arbeidsomstandigheden) acht 55,2% het haalbaar om die job tot het pensioen uit te voeren. Bij de zelfstandige ondernemers die geen fysiek belastend werk hebben (arbeidsomstandigheden niet problematisch) is dat 76,2%.

Figuur 6: Aandeel van de zelfstandig ondernemers 40+ dat het haalbaar acht om door te werken tot het pensioen in de huidige activiteit, naar arbeidsbelasting (2016).

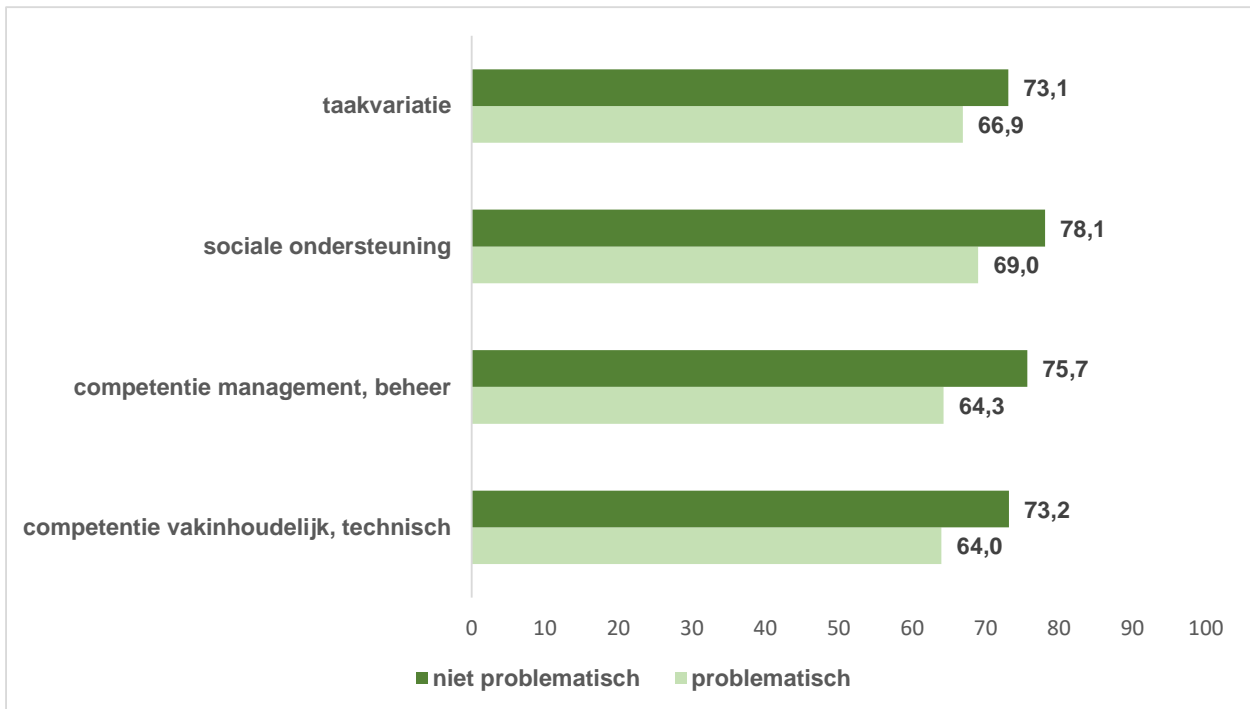


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2016

2.3.4 Haalbaarheid pensioen, afwisseling in het werk, competentie en sociale ondersteuning

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de zelfstandige ondernemers gevraagd of ze zich voldoende opgeleid voelen, zowel op vaktechnisch gebied als op het vlak van management en beheer van hun zelfstandige activiteit. Ook wordt gepeild naar de mate waarin ze zich bij de bedrijfsvoering ondersteund voelen door een sociaal netwerk (verenigingen, externe adviseurs, familieraad) en dan niet afwisselend werk hebben (taakvariatie).

Figuur 7: Aandeel van de zelfstandig ondernemers 40+ dat het haalbaar acht om door te werken tot het pensioen in de huidige activiteit, naar taakvariatie, competentie en sociale ondersteuning (2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2016

Bij zelfstandige ondernemers (40+) die afwisselend werk hebben (taakvariatie is niet problematisch) acht 73,1% het haalbaar om de huidige activiteit tot het pensioen uit te voeren. Dat verschilt niet significant van de inschatting door zelfstandige ondernemers die geen afwisselend werk hebben.

Bijna acht op tien (78,1%) van de zelfstandige ondernemers die voldoende sociale ondersteuning ervaren, achten het haalbaar om de huidige activiteit tot het pensioen uit te voeren. Bij zelfstandige ondernemers waarbij dat niet het geval is, gaat het om ongeveer zeven op de tien (69%).

Bij zelfstandige ondernemers die zich vakinhoudelijk/technisch competent voelen (niet problematisch), acht 73,2% het haalbaar om door te werken tot het pensioen. Bij degenen waar dit niet het geval is, gaat het om dat 64%. Hetzelfde verschil zien we bij zelfstandige ondernemers die al dan niet voldoende competenties hebben op het vlak van het beheer en het management van hun zaak.

2.4 Wat maakt doorwerken tot het pensioen moeilijk voor zelfstandige ondernemers?

In 2016 geeft 72,4% van de zelfstandige ondernemers (40+) in Vlaanderen aan dat ze zich in staat achten om hun huidige activiteit verder te zetten tot de pensioenleeftijd. De overige 27,6% schat dat in als een onhaalbare opdracht. Binnen die laatstgenoemde groep nuanceert evenwel ruim negen op de tien zijn negatief antwoord, met de verduidelijking dat aangepast werk soelaas zou kunnen bieden om de huidige activiteit toch tot de pensioenleeftijd te blijven uitvoeren. Omgerekend blijkt daarmee een kwart van de zelfstandige ondernemers (40+) vragende partij voor een aanpassing aan hun werksituatie om tot het pensioen te kunnen doorwerken.

Hiervoor hebben we gezien dat niet alle zelfstandige ondernemers (40+) het 'kunnen doorwerken' op dezelfde manier inschatten. Zo bijvoorbeeld is het aandeel dat het doorwerken tot het pensioen haalbaar acht veel lager in de horeca dan in andere sectoren. Het is duidelijk dat de kwaliteit van het werk een belangrijke rol speelt. Zo zien we dat 87,6% van de zelfstandige ondernemers (40+) met een werkbare job inschatten dat ze tot het pensioen kunnen doorwerken, terwijl dat bij zelfstandige ondernemers die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden, slechts 56,2% is.

Naast persoonskenmerken (leeftijd bijvoorbeeld) en kenmerken van de arbeidssituatie (werkdruk, sociale ondersteuning, etc.) zal ook de gezondheidstoestand van de zelfstandige ondernemer een rol spelen. Zo mogen we wellicht aannemen dat zelfstandige ondernemers met gezondheidsproblemen het moeilijker zullen zien vol te houden om tot het pensioen door te werken dan gezonde zelfstandige ondernemers. Over de gezondheid van de zelfstandige ondernemers beschikken we via de werkbaarheidsenquête helaas over onvoldoende informatie, zodat we het belang van het gezondheidsaspect hier niet afdoende kunnen duiden. Het is dus niet duidelijk hoe de arbeidsomstandigheden en gezondheid met elkaar samenhangen en gerelateerd zijn aan de inschatting om de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren.

De bivariate bevindingen uit de vorige delen (2.1 tot 2.3) breiden we hier verder uit aan de hand van een multivariate (logistische regressie)analyse. We gaan na welke de impact is op het 'niet haalbaar inschatten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren' van de volgende kenmerken van de arbeidssituatie: de werkdruk, de emotionele belasting, taakvariatie, de (fysieke) arbeidsomstandigheden, competentie en sociale ondersteuning. In de analyse controleren we voor een aantal demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, inwonende kinderen) en kenmerken van het werk (sector, werktijd, regelmaat/voorspelbaarheid van werktijden, nachtwerk, organisatieomvang).

In tabel 11 zijn de statistische waarden van de multivariate analyse (logistische regressie) opgenomen en weergegeven in odds ratio's (OR). Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk een kansverhouding 'niet haalbaar / haalbaar om de huidige job tot het pensioen uit te voeren' uitdrukken van een deelpopulatie. Als de odds ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzocht factoren. Een odds kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding hoger ligt voor vrouwelijke zelfstandige ondernemers (OR=1,9) dan voor mannelijke zelfstandige ondernemers of dat de kansverhouding voor zelfstandige ondernemers met inwonende kinderen niet verschilt (OR=1) van deze zonder inwonende kinderen.

Hoge werkdruk, emotioneel belastend werk en problematische (fysieke) arbeidsomstandigheden leiden ongeveer tot een verdubbeling van de kansverhouding om het doorwerken tot het pensioen niet dan wel haalbaar in te schatten. Ook het gebrek aan sociale ondersteuning (OR=1,6) of een competentiedeficit op het vlak van het management en beheer van de zaak (OR=1,5) zijn significante voorspellers.

Tabel 11: Impact van arbeidssituatiekenmerken op de haalbaarheid om de huidige job tot het pensioen uit te voeren, gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken (odds ratio's), zelfstandige ondernemers (40+) 2016.

uitvoeren huidige job tot pensioen niet haalbaar achten					
		odds ratio			odds ratio
geslacht			werkdruk		
	man	R		niet problematisch	R
	vrouw	1,9		problematisch	2,1
leeftijd			emotionele belasting		
	40-49 jaar	R		niet problematisch	R
	50-54 jaar	1,1		problematisch	2,0
	55+ jaar	0,5	taakvariatie		
opleidingsniveau				niet problematisch	R
	max lager secundair	R		problematisch	1,3
	hoger secundair	1,0	(fysieke) arbeidsomstandigheden		
	hoger onderwijs	0,8		niet problematisch	R
inwonende kinderen				problematisch	1,9
	ja	R	competentie vakinhoudelijk, technisch		
	nee	1,0		niet problematisch	R
wekelijkse werktijd (gemiddeld)				problematisch	1
	max 40 u	R	competentie management, beheer		
	41-60 u	1,2		niet problematisch	R
	> 60 u	1,3		problematisch	1,5
nachtwerk			sociale ondersteuning		
	nooit	R		niet problematisch	R
	soms, vaak, altijd	1,1		problematisch	1,6
onregelmatige werktijden					
	niet frequent	R			
	frequent	0,9			
organisatieomvang					
	geen personeel	R			
	1 tot 9 personeelsleden	1,1			
	10 of meer personeelsleden	0,7			
sector					
	andere	R			
	land- en tuinbouw	0,9			
	horeca	1,4			
	intellectuele diensten	0,6			
	handel	0,8			
	vrije beroepen	0,5			
	bouw	0,9			
	transport/productie	0,7			

Noot: vet = significant ($p < 0,05$); R = referentiecategorie

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – zelfstandige ondernemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10914>