



## Rapport

# Haalbaarheid om tot het pensioen door te werken

Analyse bij werknemers en zelfstandige ondernemers op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2013

Brussel, 13 juli 2015

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

*Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.*

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 1 Haalbaarheid pensioen werknemers</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleiding</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Haalbaarheid pensioen naar sector</b> .....	<b>7</b>
<b>3 Haalbaarheid pensioen naar type job</b> .....	<b>8</b>
<b>4 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van de job</b> .....	<b>8</b>
4.1 Werkbaar werk en haalbaarheid pensioen .....	8
4.2 Haalbaarheid pensioen en kenmerken van de job .....	9
4.2.1 Haalbaarheid pensioen, werktijden, dienstverband, hiërarchische positie en organisatieomvang .....	9
4.2.2 Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting .....	11
4.2.3 Haalbaarheid pensioen, regelcapaciteit en ondersteuning .....	12
<b>5 Wat maakt doorwerken moeilijk?</b> .....	<b>12</b>
<b>Hoofdstuk 2 Haalbaarheid pensioen zelfstandige ondernemers</b> .....	<b>16</b>
<b>1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleiding</b> .....	<b>16</b>
<b>2 Haalbaarheid pensioen naar sector</b> .....	<b>17</b>
<b>3 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van de job</b> .....	<b>18</b>
3.1 Haalbaarheid pensioen en werkbaar werk .....	18
3.2 Haalbaarheid pensioen en kenmerken van de zelfstandige activiteit .....	19
3.2.1 Haalbaarheid pensioen, werktijden en organisatieomvang .....	19
3.2.2 Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting .....	20
3.2.3 Haalbaarheid pensioen, afwisseling in het werk, competentie en sociale ondersteuning .....	21
<b>4 Wat maakt doorwerken moeilijk?</b> .....	<b>22</b>
<b>Referentielijst</b> .....	<b>26</b>
<b>Lijst met figuren en tabellen</b> .....	<b>27</b>

## Samenvatting

In 2013 geeft 64,7% van de werknemers aan dat ze het haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren. Drie op de tien (29,9%) meent dit enkel te kunnen indien het werk zou aangepast worden en 5,4% acht het sowieso niet haalbaar.

De sector met het hoogste percentage (78,2%) werknemers die aangeven de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren is de sector van de openbare diensten. Het laagste percentage vinden we in de horeca, waar slechts 52,2% stelt de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren.

Bij kader- en directieleden vinden we de grootste groep (74,6%) die het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij middenkaders en professionals gaat het om 70,3% en bij uitvoerende bedienden om 69,9%. Bij geschoolde arbeiders/technici (61,4%), kortgeschoolde arbeiders (57,2%), onderwijskrachten (60,6%) en zorgmedewerkers (53,8%) ligt het aandeel lager dan het gemiddelde (64,7%).

Uit de multivariate analyse blijken hoge werkdruk, fysiek belastende arbeidsomstandigheden en een 'problematische' relatie met de leidinggevende de belangrijkste voorspellers te zijn bij werknemers om het 'doorwerken' niet haalbaar te achten.

Bij de zelfstandige ondernemers acht ongeveer zeven op de tien (72,6%) zich in staat om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Ongeveer een kwart (24,5%) meent dit enkel te kunnen indien het werk zou aangepast worden en 2,9% acht het sowieso niet haalbaar.

De sector met het hoogste percentage (81,2%) zelfstandige ondernemers die in 2013 aangeven de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren is de sector van de intellectuele diensten. Het laagste percentage vinden we in de horeca, waar minder dan de helft (47,7%) stelt de huidige job te kunnen uitvoeren tot het pensioen.

Uit de multivariate analyse blijken hoge werkdruk en fysiek belastende arbeidsomstandigheden de belangrijkste voorspellers te zijn bij zelfstandige ondernemers om het 'doorwerken' niet haalbaar te achten.

## Hoofdstuk 1 Haalbaarheid pensioen werknemers

### 1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleiding

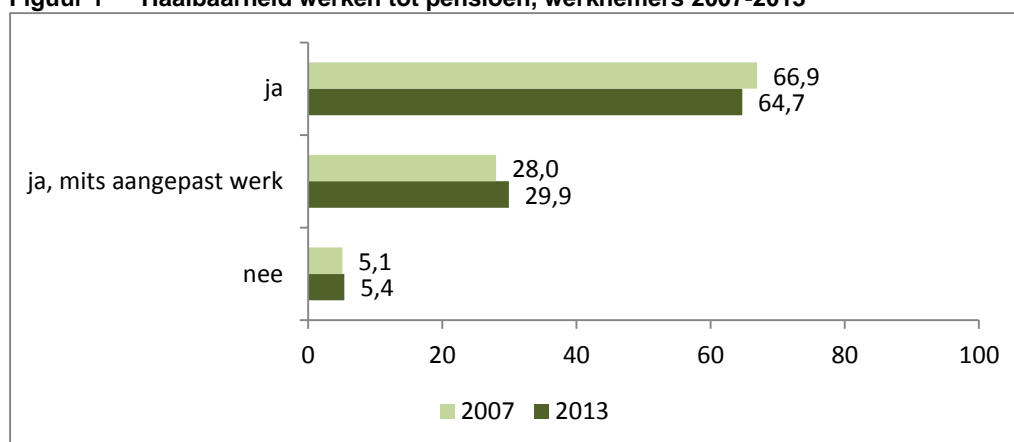
In de werkbaarheidsenquête 2013 wordt volgende vraag gesteld over het kunnen werken tot de pensioenleeftijd:<sup>1</sup>

‘Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?’ (ja/nee)

Bij een ‘nee’ antwoord wordt volgende bijvraag gesteld:

‘Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?’ (ja/nee)

**Figuur 1 Haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2007-2013**



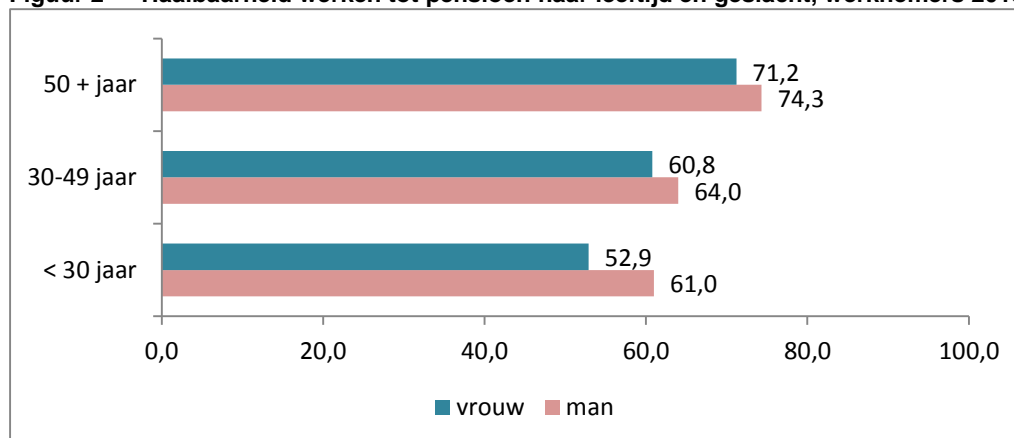
In 2007 acht 66,9% van de werknemers zich in staat om de huidige job tot het pensioen verder te zetten<sup>2</sup>. In 2013 is die groep met 2,2 procentpunt significant gedaald tot 64,7%. Het aandeel van de werknemers dat aangeeft niet in staat te zijn om de huidige job tot het pensioen verder te zetten (ook niet indien het werk zou aangepast worden), bedraagt 5,1% in 2007 en 5,4% in 2013. Meer dan een kwart van de werknemers (28% in 2007 en 29,9% in 2013) stelt alleen te kunnen werken tot het pensioen indien het werk zou aangepast worden. Hieruit kan uiteraard nog niet geconcludeerd worden dat deze werknemers effectief ook tot de pensioenleeftijd zullen verder werken maar het geeft wel aan dat de werksituatie een belangrijke impact heeft op de inschatting om de huidige job al dan niet tot het pensioen te kunnen uitvoeren. We komen hier verder op terug.

In 2013 zien we (tabel 1 en figuur 2) dat (verhoudingsgewijs) meer mannen dan vrouwen aangeven dat ze zich in staat achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij de mannelijke werknemers gaat het om 67% en bij de vrouwelijke werknemers om 62,6%. Het verschil tussen mannen en vrouwen is significant, zowel bij de – 30ers, de leeftijdsgroep 30-49 als bij de 50+ers. Bij de jongste leeftijdsgroep (<30) is het verschil het grootst.

<sup>1</sup> De vragenlijst en alle andere informatie over de werkbaarheidsenquête en –monitor vindt de lezer op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

<sup>2</sup> Hierbij weten we uiteraard niet welke uittredeleeftijd de respondenten voor ogen houden, het kan dus zowel gaan om vervroegde als niet vervroegde pensionering.

Figuur 2 Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd en geslacht, werknemers 2013



Tabel 1 Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, werknemers 2013

		Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
		ja %	nee, tenzij aangepast werk %	nee %
<b>geslacht</b>				
	man	67,0	27,9	5,1
	vrouw	62,6	31,7	5,7
<b>leeftijd</b>				
	< 30 jaar	56,5	31,1	12,4
	30-49 jaar	62,3	32,9	4,8
	50+ jaar	72,8	24,3	3,0
<b>opleidingsniveau</b>				
	max lager secundair	65,3	30,0	4,7
	hoger secundair	64,3	30,8	4,9
	hoger onderwijs	64,7	29,4	5,9

Naar leeftijd zien we dat het aandeel dat zich in staat acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren toeneemt met de leeftijd. Bij de werknemers jonger dan dertig gaat het om 56,5%, bij de leeftijdsgroep 30-49 om 62,3% en bij de 50+ers om 72,8%.

Op het eerste gezicht lijkt dat een merkwaardige vaststelling, omdat verwacht zou kunnen worden dat de baananciënniteit en dus ook de duur van de blootstelling aan de belasting van het arbeidsproces een negatieve impact zullen hebben op het kunnen doorwerken. Men zou dan eerder verwachten dat meer jongere dan oudere werknemers aangeven dat ze zich in staat achten om tot hun pensioen te werken. Dat (verhoudingsgewijs) meer jongeren aangeven niet te kunnen doorwerken in de huidige baan kan er mogelijk op wijzen dat zij, meer dan oudere werknemers, nog plannen om van job te veranderen. Wellicht beschouwen ze hun huidige job

dan eerder als een opstap naar ander en/of beter werk<sup>3</sup>. Als deze werknemers aangeven dat ze zich niet in staat achten om tot hun pensioen door te werken in de *huidige* job dan heeft dat wellicht niet te maken met het 'volhouden', maar wel met het feit dat hun job tijdelijk is. Een deel van de verklaring voor de 'betere' cijfers in de oudere leeftijdsgroepen houdt wellicht ook verband met het 'healthy worker'-effect. Doordat een deel van de werknemers reeds uitgestroomd zijn (omdat zij niet meer in staat zijn om door te werken) vormt de oudere leeftijdsgroep een 'selecte' groep. Wellicht achten werknemers zich, ongeacht de belasting van het werk of de persoonlijke gezondheidstoestand, ook meer in staat om tot hun pensioen door te werken naarmate ze zich dichterbij de pensioenleeftijd bevinden.

## 2 Haalbaarheid pensioen naar sector

De sector met het hoogste percentage (78,2%) werknemers die in 2013 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 horeca, waar slechts iets meer dan de helft (52,2%) stelt de huidige job te kunnen uitvoeren tot het pensioen.

Tabel 2 Haalbaarheid werken tot pensioen naar sector, werknemers 2013

sector	Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
	ja %	nee, tenzij aangepast werk %	nee %
textiel confectie	64,2	29,4	6,4
metaal	62,5	31,3	6,3
bouw	61,0	35,0	4,0
voeding	60,1	34,3	5,6
chemie	62,1	31,8	6,1
groot- en kleinhandel	63,5	29,9	6,6
horeca	52,2	39,5	8,3
zakelijke dienstverlening	60,4	31,2	8,4
transport	62,5	30,6	6,9
post- en telecommunicatie	64,3	30,1	5,6
financiële sector	70,3	23,3	6,5
openbare diensten	78,2	18,4	3,4
gezondheids- en welzijnzorg	60,1	34,4	5,4
onderwijs	63,5	33,7	2,8

<sup>3</sup> Ook bij de +30'ers kunnen er uiteraard ook werknemers zijn die aangeven dat ze het niet haalbaar achten om hun *huidige* job tot het pensioen uit te voeren omdat ze nog van plan zijn om van baan te wisselen.

### 3 Haalbaarheid pensioen naar type job

Bij kader- en directieleden vinden we de grootste groep (74,6%) die het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij middenkaders en professionals gaat het om 70,3% en bij uitvoerende bedienden om 69,9%. Bij geschoolde arbeiders/technici (61,4%), kortgeschoolde arbeiders (57,2%), onderwijskrachten (60,6%) en zorgmedewerkers (53,8%) ligt het aandeel lager dan het gemiddelde (64,7%).

Tabel 3 Haalbaarheid werken tot pensioen naar type job, werknemers 2013

sector	Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
	ja	nee, tenzij aangepast werk	nee
	%	%	%
kader/directie	74,6	22,0	3,4
middenkader/professional	70,3	24,7	5,0
zorgmedewerker	53,8	40,7	5,5
onderwijskracht	60,6	36,6	2,8
uitvoerend bediende	69,9	23,7	6,4
geschoolde arbeider/technicus	61,4	33,7	4,9
kortgeschoolde arbeider	57,2	36,6	6,2

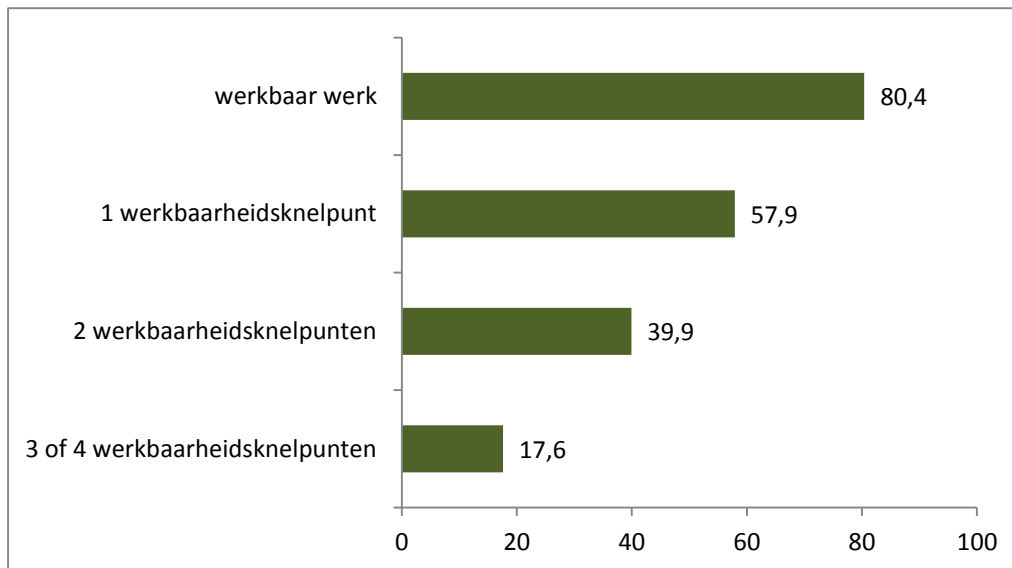
### 4 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van de job

#### 4.1 Werkbaar werk en haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsmonitor worden vier werkbaarheidsindicatoren onderscheiden: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden in de job en werk-privé-balans. Voor elk van de 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 werkbare job is gedefinieerd als een job zonder werkbaarheidsknelpunten. In 2013 konden 54,6% van de jobs in Vlaanderen werkbaar genoemd worden.



Figuur 3 Werkbaar werk en haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2013



Van de werknemers met een werkbare job geeft 80,4% aan de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren. Dat percentage daalt naar 57,9% bij werknemers die een job hebben met één werkbaarheidskneipunt, naar 39,9% bij werknemers die een job hebben met 2 werkbaarheidskneipunten en naar 17,6% bij werknemers die een job hebben met drie of vier werkbaarheidskneipunten<sup>4</sup>.

## 4.2 Haalbaarheid pensioen en kenmerken van de job

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 de job onder de loep te nemen en te kijken welke impact ze hebben op het al dan niet kunnen doorwerken. Hieronder kijken we naar het verband tussen het al dan niet kunnen doorwerken en een reeks 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 leiding<sup>5</sup>.

### 4.2.1 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 aandeel dat aangeeft de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren ligt

<sup>4</sup> Gedetailleerde informatie over het aantal en type knelpunten bij de respondenten vindt de lezer in [Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2013\), Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

<sup>5</sup> De operationalisering van de vragen kan de lezer vinden in de vragenlijst op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

(significant) hoger bij deeltijders (66,1% versus 64,2% bij voltijders), bij werknemers die niet vaak overuren presteren (67,4% versus 60,3% bij werknemers die frequent overuren presteren), bij werknemers die nooit 's nachts hoeven te werken (65,8% versus 57,9% bij werknemers die wel 's nachts werken) en bij werknemers die weinig geconfronteerd worden met onverwachte uurroosterwijzigingen (66,6% versus 52,7% bij werknemers die hier wel vaak mee geconfronteerd worden).

Tabel 4 Haalbaarheid werken tot pensioen naar kenmerken van de job, werknemers2013

		Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
		ja	nee, tenzij aangepast werk	nee
		%	%	%
<b>Arbeidstijd</b>				
	voltijds	64,2	30,7	5,1
	deeltijds	66,1	27,9	6,0
<b>Dienstverband</b>				
	vast werk	64,8	30,1	5,1
	tijdelijk werk	64,7	26,0	9,3
<b>Hiërarchische positie</b>				
	leidinggevend	67,2	28,8	4,0
	niet leidinggevend	63,9	30,2	5,8
<b>Organisatieomvang</b>				
	minder dan 50 werknemers	63,3	31,0	5,8
	50 of meer werknemers	65,6	29,3	5,1
<b>Overwerk</b>				
	frequent overuren	60,3	34,4	5,3
	nooit/soms overuren	67,4	27,2	5,4
<b>Nachtwerk</b>				
	nooit	65,8	28,7	5,5
	1 of meer keer per maand	57,9	37,6	4,5
<b>Uurrooster</b>				
	onregelmatig	52,7	40,3	7,0
	regelmatig	66,6	28,3	5,1

Naar dienstverband is er geen verschil. Evenveel (65%) werknemers met vast werk als werknemers met een tijdelijk contract geven aan dat ze hun huidige job tot het pensioen kunnen uitvoeren.

Bij werknemers met een leidinggevende functie is het aandeel dat aangeeft de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren groter (67,2%) dan bij werknemers die geen leidinggevende functie hebben (63,9%).

In grotere ondernemingen (50 of meer werknemers) is het percentage dat aangeeft de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren iets groter (65,6%) dan in ondernemingen met minder dan 50 werknemers (63,3%).

## 4.2.2 Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting

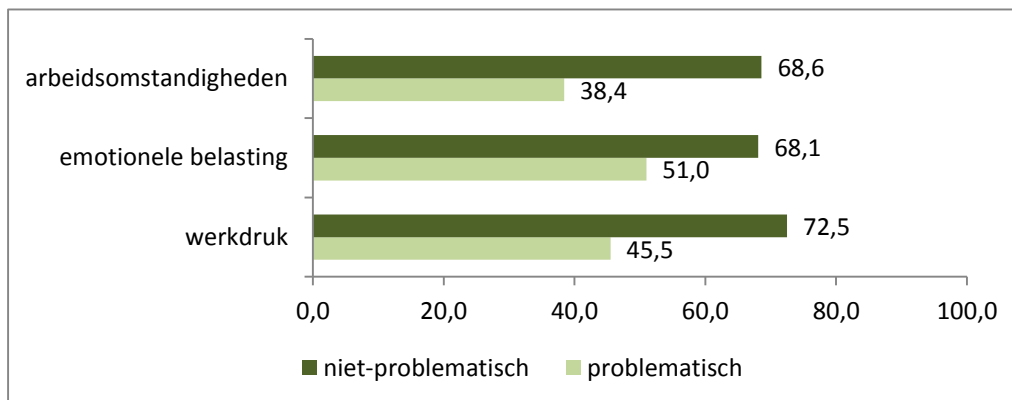
In de werkbaarheidsmonitor worden drie facetten van arbeidsbelasting in beeld gebracht:

- 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 (bijv. 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 elk van de drie facetten is duidelijk dat een (problematisch) belastende situatie maakt dat een veel kleiner aandeel van de werknemers aangeeft de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren<sup>6</sup>:

- Van de werknemers die een job hebben met een 'problematische' werkdruk geeft 45,5% aan te kunnen doorwerken in die job tot het pensioen. Bij werknemers met een 'niet-problematische' werkdruk is dat 72,5%.
- Van de werknemers die een job hebben met een 'problematische' emotionele belasting geeft 51% aan te kunnen doorwerken in die job tot het pensioen. Bij werknemers met een 'niet-problematische' emotionele belasting is dat 68,1%.
- Van de werknemers die een job hebben met 'problematische' (fysieke) arbeidsomstandigheden geeft 38,4% aan te kunnen doorwerken in die job tot het pensioen. Bij werknemers met 'niet-problematische' fysieke arbeidsomstandigheden is dat 68,6%.

**Figuur 4** Arbeidsbelasting en haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2013



<sup>6</sup> De dichotomiseringstechniek die gebruikt wordt om problematische en niet-problematische situaties (voor werkdruk, emotionele belasting, arbeidsomstandigheden, taakvariatie, autonomie, relatie met directe leiding) te onderscheiden, alsook de validering van de ontwikkelde grenswaarden, worden uitvoerig toegelicht in [Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S \(2013\), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013 SERV/Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013](#)

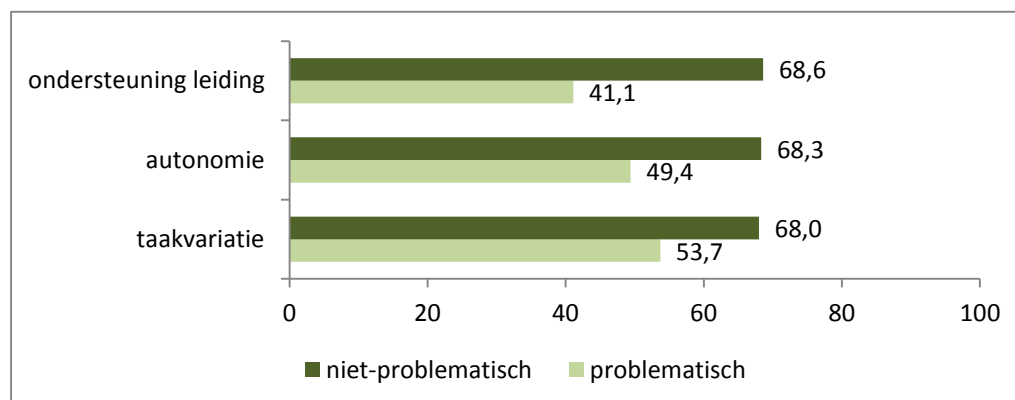
### 4.2.3 Haalbaarheid pensioen, regelcapaciteit en ondersteuning

Twee elementen die de regelcapaciteit in de job verruimen of beperken zijn de autonomie in het werk en de taakvariatie of de afwisseling in het werk. Autonomie bepaalt de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk. Taakvariatie geeft aan in welke mate de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer<sup>7</sup>.

Werknemers die afwisselend werk hebben en/of voldoende zelfstandigheid toegemeten krijgen bij de taakuitvoering schatten de kans dat ze tot hun pensioen hun werk kunnen voortzetten duidelijk positiever in dan werknemers die routinematig werk hebben en/of onvoldoende autonomie (figuur 5). Bij werknemers met routinematig werk (taakvariatie is problematisch) acht 53,7% zich in staat de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren; Bij werknemers met afwisselend werk (taakvariatie is niet problematisch) is dat 68%. Bij werknemers die een job hebben die onvoldoende autonomie biedt acht 49,4% zich in staat de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren. Bij werknemers die wel voldoende autonomie hebben (autonomie is niet problematisch) is dat 68,3%.

Naast de regelcapaciteit blijkt ook de ondersteuning door de directe leiding een belangrijke factor. Van de werknemers die adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden (ondersteuning directe leiding is niet problematisch) geeft 68,6% aan dat ze hun huidige job tot het pensioen kunnen uitvoeren. Bij werknemers waar die support problematisch is, is dat slechts 41,1%.

**Figuur 5 Regelcapaciteit, ondersteuning en haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2013**



## 5 Wat maakt doorwerken moeilijk?

In 2013 geeft 64,7% van de werknemers aan dat ze het haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren. Ongeveer drie op de tien (29,9%) stelt dat ze dat enkel zouden kunnen indien hun werk zou aangepast worden en 5,4% schat dat ze het sowieso niet tot het pensioen volhouden in de huidige job.

In het vorige deel hebben we gezien dat niet alle werknemers het 'kunnen doorwerken' op dezelfde manier inschatten. De kans om te kunnen doorwerken wordt bijvoorbeeld veel lager ingeschat bij werknemers in de horeca, de voedingssector of de gezondheids- en

<sup>7</sup> Zie voetnoot 2

welzijnssector. Verhoudingsgewijs zijn er bijvoorbeeld ook meer kader- en directieleden die aangeven te kunnen doorwerken dan kortgeschoolde arbeiders of zorgmedewerkers. Het is duidelijk dat vooral de kwaliteit van de job een belangrijke rol speelt. Zo zien we dat ongeveer 8 op 10 werknemers met een werkbare job inschatten dat ze tot het pensioen in hun job kunnen doorwerken terwijl dat bij de werknemers die met 1 of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden, slechts 45,5% is.

Naast persoonskenmerken en jobkenmerken zal uiteraard ook de gezondheidstoestand van de werknemer een rol spelen. We kunnen aannemen dat werknemers met gezondheidsproblemen het moeilijker zullen zien vol te houden dan gezonde werknemers. Over de gezondheid van de werknemer hebben we via de werkbaarheidsenquête helaas 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 hoe belangrijk die factoren (elk op zich) eigenlijk zijn als het gaat om langer te kunnen doorwerken.

In deze paragraaf breiden we de bevindingen uit de vorige paragrafen uit aan de hand van een multivariate (logistische regressie)analyse. We gaan na welke de impact is op het 'niet haalbaar achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren' van de volgende arbeidssituatiekenmerken: de werkdruk, de emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie met de leidinggevende en de (fysieke) arbeidsomstandigheden<sup>8</sup>. In de analyse controleren we voor een aantal demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, inwonende kinderen) en kenmerken van de job (beroepsgroep, arbeidstijd, dienstverband, hiërarchische positie, organisatieomvang, overwerk, nachtwerk, regelmaat uurrooster)<sup>9</sup>.

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 de 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 ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio 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=0,9) van werknemers die voltijds werken.

Belastende (fysieke) arbeidsomstandigheden (OR=2,3), een hoge werkdruk (OR=2,7) en een problematische relatie met de directe leiding (OR=2,3) blijken de belangrijkste voorspellers te zijn om het niet haalbaar te achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Ook het gebrek aan afwisseling in het werk (taakvariatie problematisch OR=1,7), de emotionele belasting (OR=1,4) en het gebrek aan autonomie in het werk (OR=1,4) zijn significante voorspellers. Als we een verklaring zoeken voor het gegeven dat werknemers het niet haalbaar

<sup>8</sup> De afhankelijke variabele 'haalbaarheid werken tot pensioen' is gedichotomiseerd als 'haalbaar'/'niet haalbaar'. 'Niet haalbaar' slaat hier op de groep die 'nee' antwoordt op de vraag 'Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?' en die op de subvraag 'Zou aangepast werk u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?' hetzij 'ja', hetzij 'nee' antwoordt.

<sup>9</sup> Resultaten in de multivariate analyse kunnen afwijken van bivariate bevindingen (zie tabel 4) doordat meer variabelen in rekening gebracht worden. Dat is hier bijvoorbeeld het geval voor de variabelen 'dienstverband', 'hiërarchische positie' en 'nachtwerk'.

achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren dan kijken we dus best in de richting van de arbeidsbelasting (in termen van werkdruk, fysieke en emotionele belasting) en de interne (autonomie en afwisseling in het werk of taakvariatie) en externe (relatie met de directe leiding) regelcapaciteit.

Verder kunnen we in tabel 5 onder meer aflezen dat:

- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter is voor vrouwen dan voor mannen (OR = 1,3);
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren kleiner is voor 50+ers dan voor min dertigers (OR = 0,5);
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren kleiner is voor werknemers in grotere ondernemingen dan voor werknemers in kleinere ondernemingen (OR = 0,8);
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter is voor werknemers met een onregelmatig uurrooster dan voor werknemers met een regelmatig uurrooster (OR = 1,1);
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter is voor kortgeschoolde arbeiders (OR = 1,8), geschoolde arbeiders (OR = 1,7), zorgmedewerkers (OR = 1,8) en onderwijskrachten (OR = 1,6) dan voor uitvoerende bedienden;
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren kleiner is voor kader- en directieleden dan voor uitvoerende bedienden (OR = 0,7).

Tabel 5 Impact van arbeidssituatiekenmerken op haalbaarheid werken tot pensioen, gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken (odds ratio's), werknemers 2013

		uitvoeren huidige job tot pensioen niet haalbaar achten	
		odds ratio	odds ratio
<b>geslacht</b>			<b>werkdruk</b>
	man	R	niet problematisch
	vrouw	<b>1,3</b>	problematisch
<b>leeftijd</b>			<b>emotionele belasting</b>
	< 30 jaar	R	niet problematisch
	30-49 jaar	<b>0,7</b>	problematisch
	50+ jaar	<b>0,5</b>	<b>taakvariatie</b>
<b>opleidingsniveau</b>			niet problematisch
	max lager secundair	R	problematisch
	hoger secundair	1,1	<b>autonomie</b>
	hoger onderwijs	<b>1,3</b>	niet problematisch
<b>inwonende kinderen</b>			problematisch
	ja	R	<b>relatie directe leiding</b>
	nee	1,1	niet problematisch
<b>arbeidstijd</b>			problematisch
	voltijds	R	<b>(fysieke) arbeidsomstandigheden</b>
	deeltijds	0,9	niet problematisch
<b>dienstverband</b>			problematisch
	vast werk	R	<b>2,3</b>
	tijdelijk werk	<b>0,7</b>	
<b>hiërarchische positie</b>			
	niet leidinggevend	R	
	leidinggevend	1,1	
<b>organisatieomvang</b>			
	minder dan 50 werknemers	R	
	meer dan 50 werknemers	<b>0,8</b>	
<b>overwerk</b>			
	nooit/soms overuren	R	
	frequent overuren	<b>1,2</b>	
<b>nachtwerk</b>			
	nooit	R	
	1 of meer keer per maand	1,0	
<b>uurrooster</b>			
	regelmatig	R	
	onregelmatig	<b>1,1</b>	
<b>beroepsgroep</b>			
	uitvoerend bediende	R	
	kortgeschoolde arbeider	<b>1,8</b>	
	geschoolde arbeider - technicus	<b>1,7</b>	
	zorgmedewerker	<b>1,8</b>	
	onderwijskracht	<b>1,6</b>	
	middenkader - professional	0,9	
	kader - directie	<b>0,7</b>	

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



## Hoofdstuk 2 Haalbaarheid pensioen zelfstandige ondernemers

### 1 Haalbaarheid pensioen naar leeftijd, geslacht en opleiding

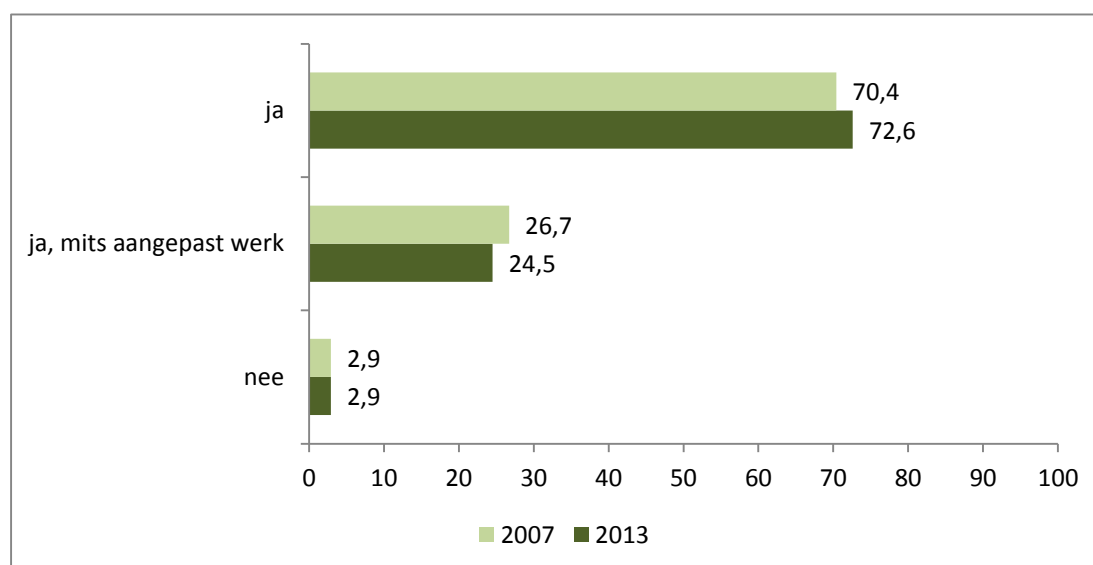
In de werkbaarheidsenquête wordt volgende vraag gesteld over het kunnen werken tot pensioenleeftijd:

‘Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?’ (ja/nee)

Bij een ‘nee’ antwoord wordt volgende bijvraag gesteld:

‘Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?’ (ja/nee)

**Figuur 6** Haalbaarheid werken tot pensioen 2007-2013, zelfstandige ondernemers



In 2007 acht 70,4% van de zelfstandige ondernemers zich in staat om de huidige job tot het pensioen voort te zetten. In 2013 is die groep ongeveer even groot (72,6%). De ‘nee’-groep, die aangeeft niet in staat te zijn om de huidige job tot het pensioen voor te zetten, ook niet indien het werk zou aangepast worden, bedraagt 2,9%, zowel in 2007 als in 2013. Opvallend is dat een zeer grote groep (26,7% in 2007 en 24,5% in 2013) zich enkel in staat acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren indien het werk zou aangepast worden.

In 2013 zien we (tabel 6) dat (verhoudingsgewijs) meer mannen dan vrouwen aangeven dat ze zich in staat achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij de mannelijke zelfstandige ondernemers gaat het om 73,7% en bij de vrouwelijke zelfstandige ondernemers om 70,1%.

Naar leeftijd stellen we vast dat het aandeel dat zich in staat acht om de huidige job tot het pensioen voort te zetten veel hoger ligt bij de 50+ers (80%) dan bij de leeftijdsgroep 30-49 (68,3%) en de zelfstandige ondernemers jonger dan 30 (69,4%).

Naar opleidingsniveau vinden we het hoogste aandeel dat zich in staat acht om de huidige job tot het pensioen voort te zetten bij de zelfstandige ondernemers met een diploma hoger

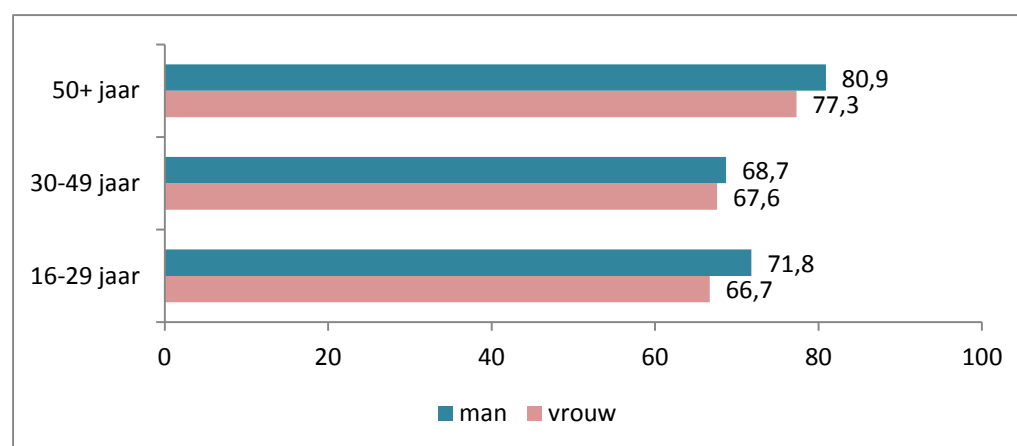


onderwijs (76,9%). Voor de zelfstandige ondernemers die maximaal een diploma lager secundair hebben bedraagt het percentage 69,3% en voor de zelfstandige ondernemers die een diploma hoger secundair hebben is dat 66,5%

Tabel 6 Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, zelfstandige ondernemers 2013

		Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
		ja %	nee, tenzij aangepast werk %	nee %
<b>geslacht</b>				
	man	73,7	23,2	3,0
	vrouw	70,1	27,1	2,8
<b>leeftijd</b>				
	< 30 jaar	69,4	26,5	4,1
	30-49 jaar	68,3	28,2	3,5
	50+ jaar	80,0	18,1	1,8
<b>opleidingsniveau</b>				
	max lager secundair	69,3	28,1	2,6
	hoger secundair	66,5	29,9	3,6
	hoger onderwijs	76,9	20,4	2,7

Figuur 7 Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd en geslacht, zelfstandige ondernemers 2013



## 2 Haalbaarheid pensioen naar sector

De sector met het hoogste percentage (81,2%) zelfstandige ondernemers die in 2013 aangeven de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren is de sector van de intellectuele diensten. Het laagste percentage vinden we in de horeca, waar minder dan de helft (47,7%) stelt de huidige job te kunnen uitvoeren tot het pensioen.

Tabel 7 Haalbaarheid werken tot pensioen naar sector, zelfstandige ondernemers 2013

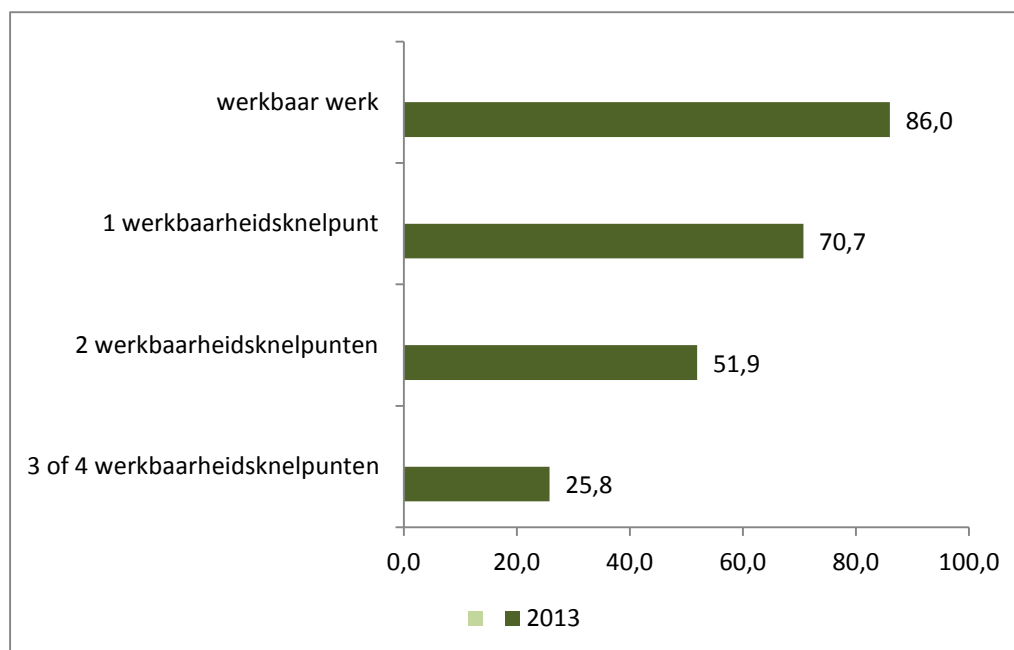
sector	Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
	ja	nee, tenzij aangepast werk	nee
	%	%	%
land- en tuinbouw	75,5	23,2	1,3
horeca	47,7	44,5	7,7
intellectuele diensten	81,2	16,1	2,7
handel	71,6	24,1	4,3
vrije beroepen	77,7	20,8	1,5
bouw	62,6	35,2	2,2
transport/productie	76,4	20,0	3,6
andere	76,3	20,6	3,1

### 3 Haalbaarheid pensioen naar kenmerken van de job

#### 3.1 Haalbaarheid pensioen en werkbaar werk

In de werkbaarheidsmonitor worden vier werkbaarheidsindicatoren onderscheiden: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden in de job en werk-privé-balans. Voor elk van de 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 werkbare job is gedefinieerd als een job zonder werkbaarheidsknelpunten. In 2013 had ongeveer de helft 51,4% van de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen werkbaar werk.

Figuur 8 Haalbaarheid werken tot pensioen en werkbaar werk, zelfstandige ondernemers 2013



Van de zelfstandige ondernemers met een werkbare job geeft 86% aan de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren. Dat percentage daalt naar 70,7% bij zelfstandige ondernemers die een job hebben met één werkbaarheidskneelpunt, naar 51,9% bij zelfstandige ondernemers die een job hebben met 2 werkbaarheidskneelpunten en naar 25,8% bij zelfstandige ondernemers die een job hebben met drie of vier werkbaarheidskneelpunten<sup>10</sup>.

## 3.2 Haalbaarheid pensioen en kenmerken van de zelfstandige activiteit

De werkbaarheid of de kwaliteit van de job bepaalt duidelijk in sterke mate of een zelfstandige ondernemer 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 de zelfstandige activiteit onder de loep te nemen en te kijken welke impact ze hebben op het al dan niet kunnen doorwerken. Hieronder kijken we naar het verband tussen het al dan niet kunnen doorwerken en een reeks jobaspecten die verband houden met de werktijden, de organisatieomvang, de arbeidsbelasting, de afwisseling in het werk, de sociale ondersteuning en de verworven competenties.

### 3.2.1 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 en de voorspelbaarheid/regelmaat van de werktijden.

<sup>10</sup> Meer gedetailleerde informatie over aantal en type knelpunten vindt de lezer in [Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2013\), Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

Bij zelfstandige ondernemers die gemiddeld meer dan 60 uur per week werken is het aandeel dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren kleiner (67,1%) dan bij zelfstandige ondernemers die gemiddeld tussen de 41 en 60 uur per week werken (73,8%) en de zelfstandige ondernemers die gemiddeld maximaal 40 uur per week werken (76,6%).

Bij zelfstandige ondernemers die 's nachts niet hoeven te werken is het aandeel dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter (74,8%) dan bij zelfstandige ondernemers die dit wel doen (70,4%).

Bij zelfstandige ondernemers met voorspelbare werktijden is het aandeel dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter (76,1%) dan bij zelfstandige ondernemers die vaak of altijd geconfronteerd worden met onregelmatige of onvoorspelbare werktijden (68,5%).

**Tabel 8 Haalbaarheid werken tot pensioen naar werktijden en organisatieomvang, zelfstandige ondernemers 2013**

		Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
		ja %	nee, tenzij aangepast werk %	nee %
<b>Werkuren per week</b>				
	max. 40	76,6	19,8	3,6
	41-60	73,8	23,7	2,4
	>60	67,1	29,4	3,5
<b>Nachtwerk</b>				
	nooit	74,8	22,9	2,3
	soms, vaak, altijd	70,4	26,2	3,4
<b>Onvoorspelbare werktijden</b>				
	nooit, soms	76,1	21,4	2,5
	vaak, altijd	68,5	28,0	3,5
<b>Organisatieomvang</b>				
	zelfstandig ondernemer zonder personeel	73,9	23,3	2,8
	1 tot 9 personeelsleden	70,4	26,3	3,3
	10 of meer personeelsleden	73,4	23,7	2,9

Naar organisatieomvang is er geen statistisch significant verschil m.b.t. tot de inschatting om de job tot het pensioen te kunnen voort zetten.

### 3.2.2 Haalbaarheid pensioen en arbeidsbelasting

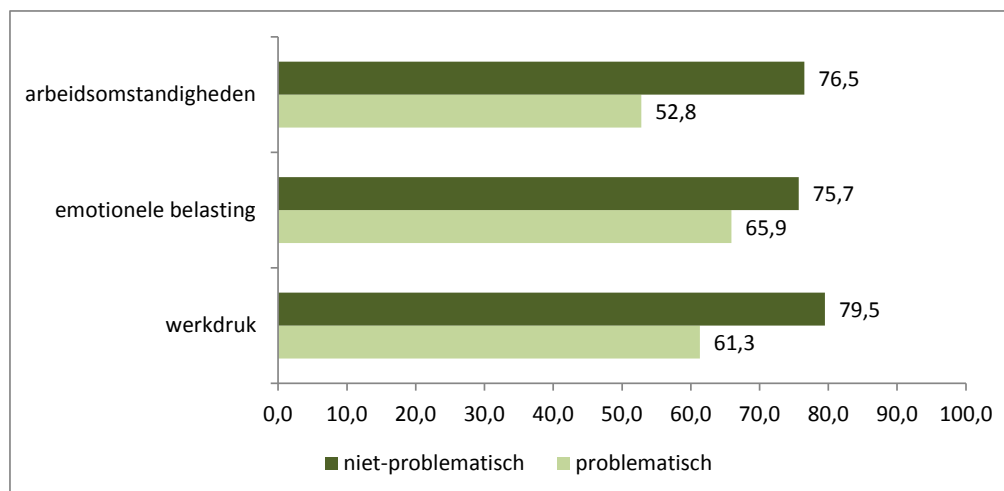
In de werkbaarheidsmonitor worden drie facetten van arbeidsbelasting in beeld gebracht:

- 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 (bijv. 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 elk van de drie facetten is duidelijk (zie figuur 9) dat een belastende (problematische) situatie maakt dat een veel kleiner aandeel van de zelfstandige ondernemers aangeeft de huidige job tot het pensioen te kunnen uitvoeren<sup>11</sup>:

- Van de zelfstandige ondernemers die een job hebben met 'problematische' (fysieke) arbeidsomstandigheden geeft 52,8% aan te kunnen doorwerken in die job tot het pensioen. Bij zelfstandige ondernemers met 'niet-problematische' (fysieke) arbeidsomstandigheden is dat 76,5%.
- Van de zelfstandige ondernemers die een job hebben met een 'problematische' emotionele belasting geeft 65,9% aan te kunnen doorwerken in die job tot het pensioen. Bij zelfstandige ondernemers met een 'niet-problematische' emotionele belasting is dat 75,7%.
- Van de zelfstandige ondernemers die een job hebben met een 'problematische' werkdruk geeft 61,3% aan te kunnen doorwerken in die job tot het pensioen. Bij zelfstandige ondernemers die een job hebben met een 'niet-problematische' werkdruk is dat 79,5%.

**Figuur 9 Haalbaarheid werken tot pensioen en arbeidsbelasting, zelfstandige ondernemers 2013**

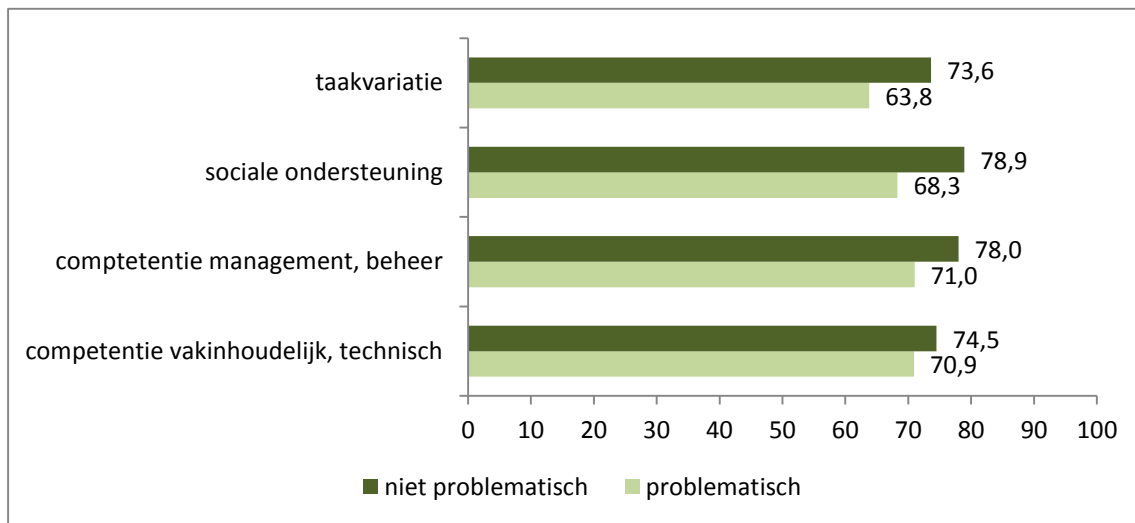


### 3.2.3 Haalbaarheid pensioen, afwisseling in het werk, competentie en sociale ondersteuning.

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de zelfstandige ondernemers gevraagd of ze zich voldoende opgeleid voelen, zowel op vaktechnisch gebied als op het vlak van het management en het 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, familiaaraad) en al dan niet afwisselend werk hebben.

<sup>11</sup> Zie voetnoot 2

**Figuur 10 Haalbaarheid werken tot pensioen, afwisseling in het werk, competentie en sociale ondersteuning, zelfstandige ondernemers 2013**



Bij zelfstandige ondernemers die afwisselend werk hebben (taakvariatie is niet problematisch) ligt het aandeel dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren ongeveer 10 procentpunten hoger dan bij de zelfstandige ondernemers die geen afwisselend werk hebben (73,6% versus 63,8%)<sup>12</sup>.

Ook bij zelfstandige ondernemers die wel dan niet voldoende sociale ondersteuning ervaren, zien we ongeveer hetzelfde verschil. Bij de zelfstandige ondernemers die aangeven dat ze zich voldoende ondersteund voelen door een sociaal netwerk, stelt 78,9% dat ze het haalbaar achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij de zelfstandige ondernemers waar dit niet het geval is gaat het om 68,3%<sup>13</sup>.

Bij zelfstandige ondernemers die zich altijd voldoende opgeleid voelen voor de vakinhoudelijke of technische aspecten van hun zelfstandige activiteit bedraagt het aandeel dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren 74,5%. Bij degenen waar dit niet zo is gaat het om 70,9%<sup>14</sup>.

Bij zelfstandige ondernemers die zich altijd voldoende opgeleid voelen voor het beheer en het management van de firma/bedrijf bedraagt het aandeel dat het haalbaar acht om de huidige job tot het pensioen uit te voeren 78%. Bij degenen waar dit niet zo is gaat het om 71%.

## 4 Wat maakt doorwerken moeilijk?

In 2013 geeft 72,6% van de zelfstandige ondernemers aan dat ze het haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren. Ongeveer een vierde (24,5%) stelt dat ze dat enkel

<sup>12</sup> Zie voetnoot 2

<sup>13</sup> Zelfstandige ondernemers die zich voldoende ondersteund voelen (niet problematisch) zijn zelfstandige ondernemers die in de vragenlijst aangeven dat ze zich 'helemaal' of 'in belangrijke mate' ondersteund voelen. Onvoldoende ondersteuning verwijst naar de groep die aangeeft dat ze zich 'in beperkte mate' of 'helemaal niet' ondersteund voelen.

<sup>14</sup> 'Voldoende opgeleid' (niet problematisch) verwijst naar de groep die in de vragenlijst aangeeft dat ze zich 'altijd' voldoende opgeleid voelen. 'Onvoldoende' of 'problematisch' verwijst naar de groep die aangeeft dat ze zich 'vaak', 'soms' of 'nooit' voldoende opgeleid voelen.

zouden kunnen indien hun werk zou aangepast worden en 2,9% schat dat ze het sowieso niet tot het pensioen volhouden in de huidige job.

In het vorige deel hebben we gezien dat niet alle zelfstandige ondernemers het 'kunnen doorwerken' op dezelfde manier inschatten. De kans om te kunnen doorwerken wordt bijvoorbeeld veel lager ingeschat bij zelfstandige ondernemers in de horeca dan in de andere sectoren. Het is duidelijk dat vooral de kwaliteit van de job een belangrijke rol speelt. Zo zien we dat 86% zelfstandige ondernemers met een werkbare job inschatten dat ze tot het pensioen in hun job kunnen doorwerken, terwijl dat bij de zelfstandige ondernemers die met 1 of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden, minder dan de helft is (58,5%).

Naast persoonskenmerken en jobkenmerken zal uiteraard ook de gezondheidstoestand van de zelfstandige ondernemers een rol spelen. We kunnen aannemen dat zelfstandige ondernemers met gezondheidsproblemen het moeilijker zullen zien vol te houden dan gezonde zelfstandige ondernemers. Over de gezondheid van de zelfstandige ondernemers hebben we via de werkbaarheidsenquête helaas geen informatie, zodat we het belang van het gezondheidsaspect hier niet kunnen duiden. Het is dus niet duidelijk hoe arbeidsomstandigheden en gezondheid met elkaar samenhangen en hoe belangrijk die factoren (elk op zich) eigenlijk zijn als het gaat om langer te kunnen doorwerken.

In deze paragraaf breiden we de bevindingen uit de vorige paragrafen uit aan de hand van een multivariate (logistische regressie)analyse. We gaan na welke de impact is op het 'niet haalbaar achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren' van de volgende arbeidssituatiekenmerken: de werkdruk, de emotionele belasting, de (fysieke) arbeidsomstandigheden, de afwisseling in het werk (taakvariatie), competentie en sociale ondersteuning<sup>15</sup>. In de analyse controleren we voor een aantal demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, inwonende kinderen) en kenmerken van de job (sector, wekelijkse werktijd, regelmaat/voorspelbaarheid van werktijden, nachtwerk, organisatieomvang)<sup>16</sup>.

In tabel 9 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 de 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 ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'niet haalbaar/haalbaar' voor vrouwelijke zelfstandige ondernemers hoger ligt (OR=1,4) dan voor mannelijke zelfstandige ondernemers of dat de kansverhouding voor zelfstandige ondernemers met 1 à 9 personeelsleden niet verschilt (OR=1) van zelfstandige ondernemers zonder personeel.

<sup>15</sup> De afhankelijke variabele 'haalbaarheid werken tot pensioen' is gedichotomiseerd als 'haalbaar'/'niet haalbaar'. 'Niet haalbaar' slaat hier op de groep die 'nee' antwoordt op de vraag 'Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?' en die op de subvraag 'Zou aangepast werk u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?' hetzij 'ja', hetzij 'nee' antwoordt.

<sup>16</sup> Resultaten in de multivariate analyse kunnen afwijken van bivariate bevindingen (zie tabel 4) doordat meer variabelen in rekening gebracht worden. Dat is hier bijvoorbeeld het geval voor de variabelen 'wekelijkse werktijd' en 'onregelmatige werktijden'.

Belastende (fysieke) arbeidsomstandigheden (OR=2,4) en een hoge werkdruk (OR=2,1) blijken de belangrijkste voorspellers te zijn om het niet haalbaar te achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Ook het gebrek aan afwisseling in het werk (taakvariatie problematisch OR=1,6), de emotionele belasting (OR=1,7) en het gebrek aan sociale ondersteuning (OR=1,6) zijn significante voorspellers. Als we een verklaring zoeken voor het gegeven dat zelfstandige ondernemers het niet haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren dan kijken we dus best in de richting van de arbeidsbelasting (in termen van werkdruk, fysieke en emotionele belasting), de afwisseling in het werk (taakvariatie) en de ondersteuning in bij de bedrijfsvoering door een sociaal netwerk.



Tabel 9 Impact van arbeidssituatiekenmerken op haalbaarheid werken tot pensioen, gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken (odds ratio's), zelfstandige ondernemers 2013

uitvoeren huidige job tot pensioen niet haalbaar achten					
		odds ratio			
<b>geslacht</b>	man	R	<b>werkdruk</b>	niet problematisch	R
	vrouw	1,4		problematisch	2,1
<b>leeftijd</b>	16-29 jaar	R	<b>emotionele belasting</b>	niet problematisch	R
	30-39 jaar	1		problematisch	1,7
	50+ jaar	0,5	<b>taakvariatie</b>	niet problematisch	R
<b>opleidingsniveau</b>	max lager secundair	R		problematisch	1,6
	hoger secundair	1,1	<b>(fysieke) arbeidsomstandigheden</b>	niet problematisch	R
	hoger onderwijs	0,9		problematisch	2,4
<b>inwonende kinderen</b>	ja	R	<b>competentie vakinhoudelijk, technisch</b>	geen deficit	R
	nee	1,1		deficit	1,1
<b>wekelijkse werktijd (gemiddeld)</b>	max 40 u	R	<b>competentie management, beheer</b>	geen deficit	R
	41-60 u	1		deficit	1,2
	> 60 u	0,8		<b>sociale ondersteuning</b>	voldoende
<b>nachtwerk</b>	nooit	R	onvoldoende		1,6
	soms, vaak, altijd	1	<b>onregelmatige werktijden</b>	niet frequent	R
<b>organisatieomvang</b>	frequent	0,9		1 tot 9 personeelsleden	1
	geen personeel	R	10 of meer personeelsleden	0,9	
	<b>sector</b>	andere	R	andere	R
land- en tuinbouw		1	land- en tuinbouw		1
horeca		3,1	horeca		3,1
intellectuele diensten		0,9	intellectuele diensten		0,9
handel		1,4	handel		1,4
vrije beroepen		0,8	vrije beroepen		0,8
bouw		1,7	bouw		1,7
transport/productie		1,1	transport/productie		1,1

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

Verder kunnen we in tabel 9 onder meer aflezen dat:

- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter is voor vrouwen dan voor mannen (OR = 1,4);
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren kleiner is voor 50+ers dan voor min dertigers (OR = 0,5);
- De kans om het niet haalbaar te achten de huidige job tot het pensioen uit te voeren groter is in de bouwsector (OR = 1,7) en de horeca (OR = 3,2) dan in de restgroep 'andere' (o.a. banken, verzekeringen, persoonsverzorging)

## Referentielijst

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2007\) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007 Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2007\) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2013\), Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2013\), Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007-2010- 2013, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S \(2013\), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013 SERV/Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013](#)

# Lijst met figuren en tabellen

## Figuren

Figuur 1	Haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2007-2013.....	5
Figuur 2	Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd en geslacht, werknemers 2013.....	6
Figuur 3	Werkbaar werk en haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2013.....	9
Figuur 4	Arbeidsbelasting en haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2013 .....	11
Figuur 5	Regelcapaciteit, ondersteuning en haalbaarheid werken tot pensioen, werknemers 2013 .....	12
Figuur 6	Haalbaarheid werken tot pensioen 2007-2013, zelfstandige ondernemers .....	16
Figuur 7	Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd en geslacht, zelfstandige ondernemers 2013.....	17
Figuur 8	Haalbaarheid werken tot pensioen en werkbaar werk, zelfstandige ondernemers 2013 .....	19
Figuur 9	Haalbaarheid werken tot pensioen en arbeidsbelasting, zelfstandige ondernemers 2013 .....	21
Figuur 10	Haalbaarheid werken tot pensioen, afwisseling in het werk, competentie en sociale ondersteuning, zelfstandige ondernemers 2013.....	22

## Tabellen

Tabel 1	Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, werknemers 2013 .....	6
Tabel 2	Haalbaarheid werken tot pensioen naar sector, werknemers 2013 .....	7
Tabel 3	Haalbaarheid werken tot pensioen naar type job, werknemers 2013 .....	8
Tabel 4	Haalbaarheid werken tot pensioen naar kenmerken van de job, werknemers 2013 .....	10
Tabel 5	Impact van arbeidssituatiekenmerken op haalbaarheid werken tot pensioen, gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken (odds ratio's), werknemers 2013 .....	15
Tabel 6	Haalbaarheid werken tot pensioen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, zelfstandige ondernemers 2013.....	17
Tabel 7	Haalbaarheid werken tot pensioen naar sector, zelfstandige ondernemers 2013.	18
Tabel 8	Haalbaarheid werken tot pensioen naar werktijden en organisatieomvang, zelfstandige ondernemers 2013.....	20
Tabel 9	Impact van arbeidssituatiekenmerken op haalbaarheid werken tot pensioen, gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken (odds ratio's), zelfstandige ondernemers 2013.....	25