

werknemers en hun loopbaan

—
03-2022



inhoud

01

inleiding 03

02

methodologie 06

03

resultaten 09

- 3.1. de essentie 10
- 3.2. moeder, waarom werken wij? 14
- 3.3. welke voorwaarden moeten absoluut vervuld zijn om een job aan te nemen? 17
- 3.4. betrokkenheid bij de huidige werkgever 26
- 3.5. voltijds, deeltijds 33
- 3.6. opleiding 35
- 3.7. de retentie-intentie van nabij bekeken 37
- 3.8. veranderen van werk 41
- 3.9. ik en mijn loopbaan 47
- 3.10. de eindloopbaan 60
- 3.11. out en oud op de arbeidsmarkt 61

Bibliografie

Randstad Research (2014) Werknemers en hun loopbaan
Randstad Research (2020) Wie werkt leert, levenslang leren doorgelicht
Securex (2021) Vrijwillig ontslag daalt voor het eerst in vijf jaar
Steunpunt Werk (2021) Stijgende uittredeleeftijd, cijferfocus

01

inleiding

Onze perceptie over loopbanen is sterk gewijzigd de voorbije decennia. Vroeger werkten we tijdens onze loopbaan in één of twee bedrijven (lifetime employment). Functies en beroepen veranderden inhoudelijk niet of uiterst traag doorheen de tijd. De vereiste kennis en vaardigheden om een job uit te voeren, was eveneens vrij stabiel. Het leren tijdens de loopbaan stond vooral in functie van de huidige job. Loopbanen van werknemers werden in de praktijk beheerd door de bedrijven. Als werknemers zich met hun loopbaan bezighielden, was dit nagenoeg altijd reactief, bijvoorbeeld bij een ontslag. Bovendien werkte men vooral om zijn/haar brood te verdienen.

Nu werken mensen tijdens hun loopbaan in minstens vijf verschillende bedrijven. Functies en vereiste competenties veranderen veel sneller dan vroeger. Leren tijdens de loopbaan doet men niet meer in het kader van de huidige functie. De regie van de loopbaan kwam te liggen bij de werknemer zelf. De reactieve houding van werknemer en werkgever ten aanzien van de loopbaan werd omgezet in een meer proactieve. En we gingen ten slotte veel meer van werk verwachten. Uiteraard moet werk nog steeds brood op de plank brengen, maar voor velen is dat niet voldoende. Werk moet ook intrinsiek belonen. Het moet zinvol, boeiend en als het even kan ook plezierig zijn. We willen via het werk onze talenten ontwikkelen, enzovoort.

Tot zover de perceptie. De praktijk is een stuk weerbarstiger. Er is weinig discussie dat functies en beroepen sneller inhoudelijk veranderen. Dat we meer verwachten van werk klopt ook. Het groter belang dat we hechten aan arbeidsintrinsieke factoren (de aard van het werk) gaat niet ten koste van de arbeidsextrinsieke (loon, extra voordelen) maar komt er bovenop. Maar er is al veel minder evidentie dat werknemers veel meer veranderen van werk dan vroeger. Dat komt omdat de mobi-

liteit van vroeger wordt onderschat. Lifetime employment was ook vroeger veel minder de regel dan meestal wordt gedacht. Men vergeet bijvoorbeeld dat er in het verleden ook events plaatsvonden die disruptief waren. De Tweede Wereldoorlog had zonder twijfel een veel grotere impact op de arbeidsmarkt dan de huidige pandemie. En de huidige mobiliteit op de arbeidsmarkt wordt systematisch overschat. De gemiddelde duur die werknemers gemiddeld doorbrengen in één bedrijf daalt nauwelijks.

Net voor de pandemie verscheen er onderzoek waaruit bleek dat de gemiddelde tijdsduur in een bedrijf in de V.S. weer aan het stijgen was. En klopt het echt dat werknemers hun loopbaan zelf in handen nemen? Of is dit meer retoriek dan realiteit? De studie van Randstad Research in 2014 toonde aan dat loopbanen in realiteit toch nog sterk via traditionele paden verlopen. Zo is de betrokkenheid met het bedrijf waar men werkt groot.

Deze studie herneemt grotendeels de thema's uit de studie van 2014. We hebben wel bijkomend gepeild naar in welke mate respondenten beroep hebben gedaan op loopbaanadvies en/of -begeleiding. Uiteraard werd ook telewerk als antwoordcategorie meegenomen in een aantal vragen.

In deze studie gaan we na hoe de zaken geëvolueerd zijn sinds 2014 (de bevraging zelf vond toen plaats in 2013). Er zijn niet alleen acht jaar voorbij gegaan, intussen is er ook de pandemie die - althans volgens verschillende waarnemers - een aantal zaken extra in beweging heeft gezet. Het meest in het oog springende is de zogenaamde

Great Resignation. Een tot op heden louter Amerikaans (en in mindere mate ook Brits) fenomeen waarbij een record aantal werknemers hun baan hebben opgezegd en ander werk hebben gezocht. Over het feit dat de voorbije 20 jaar nooit zoveel werknemers in de V.S. hun baan hebben opgezegd, bestaat geen twijfel. Maar er is nog steeds grote onduidelijkheid waarom ze dit hebben gedaan. Nogal wat opiniemakers zagen er een culturele revolutie in waarbij veel werknemers het werk zelf in vraag stelden. De lockdown en het daaraan gekoppelde thuiswerk zou de visie op het werk veranderd hebben. Dat lijkt op zijn minst voorbarig. Professor Anthony Klotz, de bedenker van de term, meldde in een interview met De Standaard in november 2021 dat er heel wat theorieën de ronde doen, maar dat (voorlopig) de data ontbreken om die te testen.

Onze vragenlijst werd afgenomen in december 2021, op een ogenblik dat de Great Resignation al volop woedde in de VS en er in België duidelijk tekenen waren van een historisch hoge schaarste. In het derde kwartaal van 2021 bedroeg de vacaturegraad in België 4,9%. Tijdens de vorige studie (2013) bedroeg deze nog 2,5%. Na Nederland en Denemarken kende België het voorbije jaar de hoogste stijging van de vacaturegraad. Na Tsjechië (5,1%) kent België de hoogste vacaturegraad in Europa. De positie van België is vreemd, omdat de werkloosheid in België nog steeds een stuk hoger ligt dan in de andere landen met een hoge vacaturegraad (zoals Tsjechië, Nederland en Duitsland). Vraag is of deze hogere structurele krapte een invloed heeft op hoe werknemers in België naar hun baan en loopbaan kijken.

De studie van december 2021 is grotendeels een replica van de vorige (2013) om de resultaten zo goed mogelijk te kunnen vergelijken. De volgende thema's komen aan bod:

- waarom werken wij?
- welke voorwaarden moeten vervuld zijn om een job aan te nemen?
- hoe betrokken zijn wij bij onze huidige werkgever?
- voltijds of deeltijds: een keuze met verstrekende gevolgen
- opleiding
- de retentie-intentie van nabij bekeken
- veranderen van werk: intern en extern
- ik en mijn loopbaan
- de eindloopbaan
- oud en out op de arbeidsmarkt

02

methodologie

De studie gebeurde online door het onderzoeksbureau Ikanos. De bevraging vond plaats in december 2021. In totaal namen 3 014 respondenten deel aan het onderzoek. Er werd gekozen voor een groot aantal deelnemers zodat we ook statistisch relevante uitspraken konden doen over de subgroepen.

tabel 1

verdeling onderzoekspopulatie

totaal		3 014
taal	nederlandstalig	1 762
	franstalig	1 252
leeftijd	<25 jaar	238
	25-29 jaar	354
	30-39 jaar	748
	40-49 jaar	757
	50-64 jaar	918
geslacht	man	1 507
	vrouw	1 507
opleidingsniveau	kortgeschoold	420
	middengeschoold	1 180
	bachelor	782
	master	621
sector	productie	374
	financiële sector	126
	andere diensten	227
	kleinhandel	171
	groothandel	82
	horeca	86
	bouw	105
	transport/logistiek	153
	publieke sector	760
	social profit	391
aantal werknemers	<20	465
	21-50	331
	51-100	327
	101-500	645
	>500	1 245



03

resultaten

3.1. de essentie

Het **loon** dat we krijgen in ruil voor onze arbeid is nog steeds de allerbelangrijkste reden waarom we werken. Zonder loon kan het overgrote deel van de beroepsbevolking financieel niet rondkomen. Bij slechts 4% van de respondenten is dat uitdrukkelijk niet het geval. Zelfs bij 50+ is dat nauwelijks 6%. Naast het rondkomen, dient het loon ook om te consumeren. Om dingen te kopen 'die we altijd al wilden hebben'. Dit motief scoort als tweede belangrijkste. Pas dan komen de arbeidsintrinsieke elementen van werk naar voor. We werken ook omdat het boeiend en interessant is, plezierig en zinvol en omdat we onze talenten kunnen ontplooien. Voor velen is arbeid ook nog steeds een plicht ten opzichte van de samenleving en in mindere mate ten opzichte van naasten die op ons rekenen. Ten slotte is ook het meer traditionele arbeidsethos nog aanwezig, zij het duidelijk minder dan de eerder vermelde factoren (schaamte bij werkloosheid en respect krijgen van anderen als werkende). Er zijn geen aanwijzingen dat de situatie sinds 2014, of door de pandemie, gewijzigd is. De rangschikking van de verschillende motieven ondergaat geen reële wijzigingen.

Als absolute **voorwaarde om te werken**, komt het contract van onbepaalde duur als allerbelangrijkste uit de bus, gevolgd door het hebben van een job op mijn niveau. Dan volgen het kunnen aanpassen van werkuren aan de privésituatie en een job in de buurt. Pas nadien komt het loon. In vergelijking met 2014 daalt het loon verrassend in belang. Misschien is dit te wijten aan het opnemen van een extra variabele (extralegale voordelen) in de meest recente vragenlijst?

In vergelijking met 2014 zijn er, naast het reeds vermelde loon, enkele interessante wijzigingen. Zowel het kunnen aanpassen van de werkuren aan de privésituatie als het vermijden van zware fysieke arbeid/stress winnen aan belang. Telewerk hoort niet bij de belangrijke voorwaarden voor een job. Dit is vooral te verklaren omdat telewerk nog steeds slechts relevant is voor een grote minderheid van de werkenden (tussen de 40 en de 45%). Indien hiermee rekening wordt gehouden, is 45% uiteraard wel een hoge score. Opmerkelijk is dat vrouwen veel minder dan mannen belang hechten aan de extralegale voordelen. Dat geldt ook voor deeltijds werkenden.

Hoe **betrokken** zijn we bij onze huidige werkgever en is er in deze een wijziging ten opzichte van 2014? Is er sprake van meer ongebondenheid zoals heel wat opiniemakers beweren? En welke impact heeft de pandemie met haar lange periodes van tijdelijke werkloosheid of thuiswerk? Het aantal opiniemakers dat beweert dat dit een significante negatieve invloed heeft gehad op de werkende bevolking, is niet te tellen. Dat zou meteen de grote verklaring zijn voor het meer dan gemiddeld opzeggen van het arbeidscontract (the Great Resignation).

Uit deze cijfers blijkt dit in elk geval niet. De emotionele verbondenheid en identificatie met het bedrijf ondergaat geen noemenswaardige wijziging en al zeker geen daling. Bijna drie op vier werknemers voelt zich thuis in het bedrijf of de organisatie, en een even groot aandeel denkt de rest van de loopbaan bij het bedrijf te blijven. Ook deze cijfers zijn niet veranderd.

Mannen zijn net als in 2014 meer verbonden met het bedrijf dan vrouwen. Dat geldt ook voor deeltijds werkenden. Hoe hoger het kwalificatieniveau, hoe meer men verbonden is. Het verband tussen zich verbonden voelen met het bedrijf en er de rest van de loopbaan willen blijven, is niet éénduidig. Een grotere verbondenheid leidt niet automatisch tot meer willen blijven en omgekeerd. Een oplopende leeftijd hangt samen met een afnemende verbondenheid maar wel met een grotere wil om te blijven. Ook de publieke sector combineert een lagere verbondenheid met een grotere wil om te blijven.

Deeltijdarbeid zit al een tijdje niet meer in de lift. De opgaande trend is al vele jaren gestopt en zelfs lichtjes teruggedraaid bij de vrouwen. Ook bij de mannen is de opgaande trend de voorbije jaren gestopt. Het ziet er niet naar uit dat deeltijdarbeid de norm wordt, zelfs niet bij vrouwen. Uit de analyse blijkt dat ongeveer één op drie onder voorwaarden toch terug voltijds zou willen werken. Deeltijds werkenden vormen dus een belangrijke arbeidsreserve in deze tijden van schaarste op de arbeidsmarkt.

Iets meer dan helft van de respondenten (58%) heeft minstens één **opleiding** gevolgd de voorbije vijf jaar. Dit is eerder weinig, als we in rekening brengen dat dit aandeel op jaarbasis reeds 50% bedraagt. Dit doet vermoeden dat meestal dezelfde groep werknemers opleidingen volgt, wat de kloof

op de arbeidsmarkt en op de werkvloer doet toenemen. Mannen volgen meer opleidingen dan vrouwen, een fenomeen dat zeker samenhangt met het meer deeltijds werken van vrouwen. Ook in grote bedrijven wordt meer aan opleiding gedaan. Hetzelfde geldt voor de social profit en de publieke sector.

Het feit dat de **retentie-intentie** hoog is, betekent niet dat alle werknemers zich mentaal hebben vastgeklonken aan het bedrijf of de organisatie waar ze werken. Tussen de duidelijke blijvers (57%) en de zekere vertrekkers (nauwelijks 6%) is er een redelijk grote groep die er ergens tussenin zit. Ze hebben geen echte aandrang om te vertrekken, maar sluiten het zeker ook niet volledig uit. Het gaat om 37% van alle respondenten. Het is deze groep die nu bij de huidige schaarste in beeld komt van concurrerende werkgevers en rekruteerders. Het 100% zeker blijven, loopt sterk op met de leeftijd. Het stijgt ook met de grootte van het bedrijf en het is uiteraard het grootst in de publieke sector. Het daalt daarentegen bij oplopend opleidingsniveau. Mannen zijn iets meer gericht op blijven.

De overgrote meerderheid van de respondenten is uiteraard ooit **veranderd van werk**. In de grote meerderheid van de gevallen ging het om extern veranderen (59%), in slechts 14% om intern veranderen. Een hoger loon, betere jobinhoud en een betere balans werk-privé zijn de belangrijkste redenen om te veranderen. Telewerk (als één van de belangrijkste drie voorwaarden) hoort daar niet bij. Slechts 4% van de respondenten plaatst dit bij de drie belangrijkste redenen

om van werk te veranderen. Opmerkelijk is dat 'minder stress en psychische belasting' als reden niet aan belang heeft gewonnen de voorbije jaren. Tenminste niet als één van de drie belangrijkste redenen om van werk te veranderen.

Bij eventueel jobverlies staat 25% van de respondenten ervoor open om een **nieuwe functie aan te leren**. Nog eens 25% is in deze onbeslist. Er is dus een redelijk groot potentieel in onze beroepsbevolking die op dat punt veranderingsbereid is.

Slechts 8% van de respondenten denkt dat er een redelijke kans is op **ontslag** in de nabije toekomst. De werkzekerheid ligt dus heel hoog. In de publieke sector (3%) en social profit (6%) ligt deze nog hoger. Een sterke stijging van de gepercipieerde jobonzekerheid merken we bij de financiële sector (van 5 naar 14%) en de horeca (van 12 naar 20%).

Hoe schatten de respondenten de **eigen loopbaankansen** in? Denken ze gemakkelijk/snel ander werk te krijgen (intern en/of extern)? In deze is de situatie redelijk sterk gewijzigd in vergelijking met acht jaar geleden. Bijna de helft van de respondenten (48%) denkt intern gemakkelijk te kunnen veranderen van werk. In 2014 was dat slechts 36%. Een duidelijke meerderheid (59%) denkt extern gemakkelijk ander werk te vinden. Acht jaar geleden was dit 46%. Het is duidelijk dat de huidige hoogconjunctuur in deze een rol speelt. Het aantal openstaande vacatures is het hoogste in de geschiedenis.

Vrouwen geven zichzelf minder kans dan mannen om intern te veranderen. Dit geldt zowel voor voltijds als deeltijds werkende vrouwen. Maar bij deeltijds werkende vrouwen is dit verschil met mannen nog een flink stuk groter. Extern is er geen verschil. Hoe hoger de leeftijd, hoe lager de kansen - zowel intern als extern.

Combineren we de interne en externe employability, dan blijkt 37% te behoren tot het zeer kansrijk segment. Zowel intern als extern kunnen ze gemakkelijk/snel van werk veranderen. Dit is een sterke toename in vergelijking met acht jaar geleden. Toen ging het om slechts 24%. Omgekeerd is het kwetsbaar segment (weinig kans om zowel intern als extern van werk te veranderen) sterk in aandeel gedaald, van 40 naar 30%. Uiteraard is dit het gevolg van de huidige hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt. Het aandeel dat tussen kansrijk en kwetsbaar zit, bedraagt 33%. Mannen behoren meer tot het kansrijk en minder tot het kwetsbaar segment. Ook masters doen het duidelijk beter dan middengediplomeerden, maar het verschil komt meer tot uiting in het kwetsbaar segment. Ook bij masters bedraagt het kwetsbaar segment nog steeds 22%, bij kaderleden trouwens ook nog 21%.

Een belangrijk nieuw onderdeel van de bevraging slaat op het krijgen van **loopbaanadvies en/of -begeleiding**. Zo'n twintig jaar nadat het beleidsmatig (via loopbaancheques) is ingevoerd - zij het enkel op de Vlaamse arbeidsmarkt - is het hoog tijd om na te gaan hoeveel werknemers ooit van loopbaanadvies/begeleiding hebben gebruik gemaakt. De oogst is eerder bescheiden. Slechts 20% van de werknemers maakte ooit gebruik van deze dienstverlening. Bij kaderleden loopt dit op tot 28%. De belangrijkste reden voor dit lage aandeel stemt niet meteen hoopvol. Het blijkt toch eerder om desinteresse te gaan dan om het ontbreken van de dienstverlening. Ook bij de kaderleden die nooit gebruikmaakten van dergelijke dienstverlening is dit veruit de belangrijkste reden.

Het volgen van loopbaanbegeleiding leidt slechts in een minderheid van de gevallen tot het verlaten van het bedrijf. Bij externe loopbaanbegeleiding is dit 22%, bij interne nog 14%. Bij interne begeleiding is er wel meer sprake van interne verandering: verandering van functie of verandering binnen de functie (nieuwe taken, minder uren). Bij externe begeleiding is er in de helft van de gevallen geen verandering, bij interne is dat in één op drie gevallen zo.

Hoe zien de respondenten hun **loopbaaneinde**? Voor 35% dient er niets te veranderen. 44% ziet toch een vorm van afbouw (minder uren of trager tempo) maar 22% ziet een verandering wel zitten. Bij 50+ daalt dit aandeel wel naar 10%. Hoe beperkt ook, het cijfer toont aan dat we bij loopbaaneinde niet per definitie in termen van afbouw moeten denken.

Ten slotte is er einde van de loopbaan. Verrassend is dat de leeftijd waarop we iemand als 'oud' beschouwen gedaald is de voorbije acht jaar, van 68,4 naar 66,5. De systematisch langere levensduur doet vermoeden dat ook het idee van oud zijn mee opschuift. Of heeft de pandemie (die voor een korte daling van de levensduur heeft gezorgd) hier een invloed op uitgeoefend? De leeftijd waarop men iemand als oud op de arbeidsmarkt beschouwt, is wel gestegen de voorbije acht jaar (van 56,5 naar 59,1 jaar).

En wanneer hopen we op pensioen te gaan? We maken een onderscheid tussen de gewenste leeftijd en de realistische leeftijd. De gewenste pensioenleeftijd is de voorbije acht jaar verder gestegen naar 61,8 jaar (komende van 60,7). De leeftijd waarop men denkt met pensioen te kunnen gaan is veel minder gestegen (van 64,8 naar 65,3).

3.2. moeder, waarom werken wij?

Het belang van werk in onze samenleving kan niet overschat worden. Werk wordt ook steeds belangrijker in het leven van burgers. We verwachten er steeds meer van. Werk zorgt niet alleen voor een inkomen, het structureert ook de tijd. Het is een bron van contacten. Het maakt een belangrijk deel uit van de identiteit. Het zorgt ervoor dat je kunt bijdragen aan de samenleving, enzovoort.

Het is niet zo dat nieuwe behoeften inzake werk (bijvoorbeeld: je kunnen ontplooiën en ontwikkelen) in de plaats komen van salaris en extra's. Deze nieuwe behoeften komen er meestal bovenop. Net als bij de studie in 2014 vroegen we aan respondenten waarom ze werkten. Ze kregen een aantal redenen voorgeschoteld die ze konden beoordelen.

we werken grosso modo nog steeds om dezelfde redenen als acht jaar geleden en er zijn geen aanwijzingen dat de pandemie in deze een invloed heeft gehad.

tabel 2

waarom werken we? (gemiddelde scores op 5)

ik heb anders moeite om financieel rond te komen	3,96
om producten te kopen die ik altijd al wilde kopen	3,44
werken is boeiend en interessant	3,29
werken is plezierig	3,22
werken is een zinvolle tijdsbesteding	3,18
met werken kan ik mijn talenten ontplooiën	3,18
werken is een plicht ten opzichte van de samenleving	3,16
anderen rekenen op mij om de kost te verdienen	3,08
ik ben beschaamd om werkloos te zijn	2,77
anderen respecteren me meer als ik werk heb	2,28

1 = helemaal niet

5 = volledig akkoord

N = 3 014

Het loon (en aanverwanten) is nog steeds toonaangevend. Daarbij is de pure bestaanszekerheid nog steeds het belangrijkste (3,96). Loon als mogelijkheid tot consumentisme volgt op redelijke afstand maar is op zijn beurt belangrijker dan alle andere mogelijke motivatoren. Maar de intrinsieke factoren spelen een (vermoedelijk steeds meer) belangrijke rol. Alleen gaan deze niet ten koste van loon maar komen ze er bovenop. We verwachten dus steeds meer van werk. De laagste scores zijn voor de meer klassieke vormen van arbeidsethos. Op het eerste gezicht is het vreemd dat de plicht om voor

de familie te zorgen een iets lagere score (3,08) haalt dan arbeid als plicht ten opzichte van de samenleving (3,16). Dat was acht jaar geleden ook zo. Wellicht heeft het aandeel alleenstaanden bij de respondenten in deze een temperend effect op de score 'zorgen voor de familie'.

Omdat deze globale vraag niet op een identieke manier is gesteld in het huidige onderzoek, kunnen we de scores niet op een strikte wijze vergelijken. We kunnen niet met zekerheid stellen of een factor meer of minder belangrijk geworden is. We merken wel dat de globale rangschikking geen noemenswaardige wijzigingen ondergaat. We werken grosso modo nog steeds om dezelfde redenen als acht jaar geleden en er zijn geen aanwijzingen dat de pandemie in deze een invloed heeft gehad.

de subgroepen

Tussen [mannen](#) en [vrouwen](#) zijn de verschillen beperkt. Het klassieke arbeidsethos (meer respect als werkende, beschaamd om werkloos te zijn) weegt iets sterker door bij de mannen. Het kostwinnersprincipe weegt ook nog iets meer door bij de mannen. Bij de vrouwen ligt het belang van loon als bestaanszekerheid iets hoger (4,03 versus 3,88 bij mannen).

Inzake [leeftijd](#) zijn er enkele interessante verschillen. Het loon speelt een andere rol gedurende de loopbaan. Naarmate men ouder wordt, stijgt het belang van 'moeite om financieel rond te komen'. Na 50 daalt dit aspect weer, vermoedelijk wegens de afnemende kinderlast. Het loon als 'middel om dingen mee te kopen' daalt dan weer in belang met de leeftijd.

Dat werken boeiend is, boet niet in qua belang tijdens de loopbaan. Het kunnen ontplooiën van talenten daalt daarentegen systematisch. Dat geldt ook voor de zinvolheid van werk. Daar stopt de daling wel na 50. Wat 'plezier' in het werk betreft, is er eerst een daling maar na 40 opnieuw een stijging.

Werken als plicht ten opzichte van de samenleving en de naasten ('anderen rekenen op mij' haalt de laagste scores bij de allerjongsten en 50+. Vermoedelijk hangen deze scores samen met het minder dan gemiddeld voorkomen van kinderlast.

Een duidelijke daling doorheen de loopbaan krijgt de factor 'meer respect als werkende' (bij -25 is dat 2,65, bij 50+ is het 2,12).

Ook inzake [opleidingsniveau](#) zijn er duidelijke verschillen inzake waarde-oriëntatie ten opzichte van werk. De zinvolheid, het plezier en het boeiende van het werk stijgen met het opleidingsniveau. Masters scoren in deze ook telkens iets hoger dan bachelors. Hetzelfde geldt voor het kunnen ontplooiën van talenten. Deze verschillen zijn minder uitgesproken bij het financieel aspect. Inzake 'moeite om rond te komen' scoren kortgeschoolden en masters quasi identiek (3,89 en 3,88) met iets hogere scores voor middengeschoolden en bachelors. Wat het kunnen kopen van producten betreft, zijn de scores nagenoeg gelijk.

Wat werken als plicht ten opzichte van de samenleving betreft, zijn er iets hogere scores voor bachelors en masters. Maar ze scoren dan weer iets lager voor het 'anderen rekenen op mij'.



Wat het klassieke arbeidsethos betreft (beschaamd om werkloos te zijn), is er geen verschil tussen kort- en middengeschoolden en bachelors. Alleen de masters laten hier een lagere score zien. Wat het krijgen van respect als werkende betreft, is er geen duidelijke samenhang te merken.

Inzake **statuut** zien we duidelijk hogere scores bij kaderleden voor het boeiend en plezierig aspect van werk en de kans om de talenten te ontplooiën. Bedienden scoren op hun beurt hoger dan arbeiders. Wat de zinvolheid van het werk betreft, is er nagenoeg geen verschil tussen de statuten. Wat het financieel aspect betreft, zien we een lagere score van kaderleden bij 'anders moeite om rond te komen' maar een quasi gelijke score voor de drie statuten voor het kunnen consumeren.

3.3. welke voorwaarden moeten absoluut vervuld zijn om een job aan te nemen?

Net als in 2014 kregen de respondenten een lijst met kenmerken voorgeschoteld. Het ging om kenmerken die voor de respondenten absoluut vervuld dienden te zijn om een job aan te nemen. Voor elk van de kenmerken diende men aan te geven of het al of niet belangrijk was om een job aan te nemen.

Als belangrijkste kenmerk komt het contract van onbepaalde duur naar voor (88% belangrijk of heel belangrijk), nagenoeg gelijk met 'een job op mijn niveau' (87%). Een verrassend hoge score is weggelegd voor 'het kunnen aanpassen van de werkuren aan de privésituatie' (80%). Ook 'job in de buurt' scoort hoog (76%). Dan pas komt 'een hoog loon' (74%). In de nieuwe bevraging werden drie nieuwe kenmerken bevroegd: autonomie (71%), telewerken (45%) en extra-benefits (45%). De twee laatste kenmerken halen de laagste scores van alle kenmerken. Inzake telewerk is dit te begrijpen, omdat een meerderheid van alle werkenden (tussen de 55 en 60%) jobs uitvoeren waar telewerk geen optie is. Inzake extra's is dit iets moeilijker te begrijpen, gezien het toenemend belang van extralegale voordelen in het loon.

Ten opzichte van 2014 doen zich wel enige verschuivingen voor. De belangrijkste is de sterke winst van een 'job zonder fysiek zware arbeid of stress' (van 45 naar 60%). We vermoeden dat vooral de stressfactor doorslaggevend is geweest in deze evolutie. Ook 'het kunnen aanpassen van de werkuren aan de privésituatie' stijgt in belang (van 73% naar 80%). De grootste daling is vreemd genoeg voor 'een hoog loon' (van 91 naar 74%). Hiervoor hebben we geen onmiddellijke verklaring. Misschien heeft de opname van 'extralegale voordelen' bij de antwoordmogelijkheden in deze mee-gespeeld. Ook het kunnen bijleren (van 81 naar 71%) en maken van promotie (van 66 naar 55%) dalen.

tabel 3

evolutie 2014-2022: absolute voorwaarden waaraan een job moet voldoen, aandeel belangrijk en heel belangrijk (in %)

	2022	2014
contract onbepaalde duur	88	92
job op mijn niveau	87	91
werkuren aanpasbaar aan privéleven	80	73
job in de buurt	76	74
hoog loon	74	91
kunnen bijleren	71	81
autonomie	71	-
regelmatige uren	64	68
geen zware fysieke arbeid/stress	60	45
mogelijkheid tot promotie	55	66
extralegale voordelen	45	-
mogelijkheid tot telewerken	45	-

N= 3 014 N= 3 016

opmerkelijk is dat vrouwen in vergelijking met mannen wel evenveel belang hechten aan loon maar veel minder aan extra voordelen (zoals salariswagen en smartphone). Het is meteen het grootste verschil tussen mannen en vrouwen.

de subgroepen

De eisen die mannen en vrouwen aan een job stellen verschillen al bij al niet zo veel, zeker niet in die mate dat er nood zou zijn aan een gendergerelateerd beleid in deze. Er zijn heel wat factoren waar er geen verschil is (contract onbepaalde duur, job op niveau, promotie, hoog loon, autonomie, kunnen bijleren). Vrouwen hechten nog steeds meer dan mannen belang aan kenmerken in functie van de balans werk-privé: regelmatige uren, een job in de buurt, werkuren aanpassen aan privéleven en telewerken. Maar ook deze verschillen blijven al bij al beperkt. Mannen hechten er bijvoorbeeld wel iets minder dan vrouwen belang aan om dicht in de buurt van het werk te wonen. Dit neemt niet weg dat dit ook voor mannen in bijna drie op de vier gevallen een belangrijke voorwaarde is. Dat dit bij vrouwen nog iets meer is, maakt voor het beleid in feite niet zoveel meer uit. Daarnaast is er bij vrouwen een grotere voorkeur voor een job zonder zware fysieke inspanning of met weinig stress. Opmerkelijk is dat vrouwen wel evenveel belang hechten aan loon maar veel minder aan extralegale voordelen (zoals salariswagen en smartphone). Het is meteen het grootste verschil tussen mannen en vrouwen (10 pp.). Dit hangt gedeeltelijk samen met het meer deeltijds werken van vrouwen.

tabel 4

absolute voorwaarden waaraan een job moet voldoen,
aandeel belangrijk en heel belangrijk
(man-vrouw, voltijds-deeltijds) (in %)

	man	vrouw	volt.	deelt.
contract onbepaalde duur	89	88	90	82
job op mijn niveau	87	88	88	86
werkuren aanpasbaar aan privéleven	76	82	80	79
hoog loon	76	74	77	62
job in de buurt	72	80	75	82
autonomie	71	71	72	65
kunnen bijleren	70	72	72	65
regelmatige uren	61	66	62	69
geen zware fysieke arbeid/stress	57	64	59	66
mogelijkheid tot promotie	56	55	57	46
extralegale voordelen	51	41	47	34
mogelijkheid tot telewerken	42	48	48	36

Ook tussen vol- en deeltijds werkenden zijn er belangrijke verschillen. Voltijds werkenden (90%) hechten meer belang aan een contract van onbepaalde duur dan deeltijds werkenden (82%). Hetzelfde geldt voor het loon (77% versus 62%), bijleren (72% versus 65%), promotie (57% versus 46%), telewerk (48 versus 36%) en autonomie (72% versus 65%). Ze hechten relatief minder belang aan regelmatige uren (62% versus 69%) en een job in de buurt (75% versus 82%). Globaal genomen, hebben voltijds werkenden hogere verwachtingen van werk dan deeltijds werkenden.

globaal genomen hebben voltijds werkenden hogere verwachtingen van werk dan deeltijds werkenden.

Ook inzake **leeftijd** zijn er een aantal interessante verschillen, zij het zelden verrassend. Het contract van onbepaalde duur, globaal genomen de allerbelangrijkste factor, is enkel voor de allerjongsten duidelijk minder belangrijk met een score van 52%. De intrede op de arbeidsmarkt verloopt traditioneel veel meer dan gemiddeld via tijdelijke contracten. Jongeren zijn zich daarvan bewust. Ook bij de groep 25-29 jaar speelt het effect nog, zij het al veel minder uitgesproken (80%).

Het kunnen aanpassen van de werkuren aan de privé-situatie is het belangrijkste in de leeftijdscategorie 30-39 jaar, de periode waar het opvoeden van kleine kinderen het zwaarst doorweegt. Eens die periode voorbij, daalt het belang weer iets. Dit aspect weegt dus niet het zwaarst door bij de jongeren zoals dikwijls geponeerd. Integendeel, de allerjongsten scoren in deze het allerlaagst met 71%.

Het belang van het hebben van een job op eigen niveau stijgt tot de leeftijd van 30 jaar. Daarna blijft het stabiel op hoog niveau. Het omgekeerde zien we bij het belang van promotie. Dit neemt duidelijk af, zij het vooral na 50.

Het belang van kunnen bijleren op de job daalt na de leeftijd 30-39 jaar en vooral na 50. Inzake vermijden van fysiek zwaar werk en (grote) stress valt vooral de hoge score van de allerjongsten op (69%). Nadien is er nog weinig evolutie.

Ook wat het belang van extra's betreft, scoren de allerjongsten (57%) een stuk hoger dan de oudere leeftijdscategorieën (tussen 44 en 49%). Het belang van loon verschilt weinig al naargelang de leeftijd. Alleen na 50 neemt het wat af.

Hetzelfde geldt voor het belang van telewerk. Het is in geen geval zo dat dit voor de jongste leeftijdsgroepen zwaarder zou doorwegen. Tot de leeftijd van 50 is er nagenoeg geen verschil. Dan is er wel duidelijke daling.

Autonomie is dan weer een kenmerk dat bij oplopende leeftijd systematisch aan belang wint. Na 50 is er wel weer een daling.

de jongeren hechten meer belang aan regelmatige uren dan de oudere collega's. Het omgekeerde dus van de populaire perceptie.

tabel 5

absolute voorwaarden waaraan een job moet voldoen,
aandeel belangrijk en heel belangrijk (volgens leeftijd) (in %)

	18-24	25-29	30-39	40-49	50+
contract onbepaalde duur	52	80	91	93	90
regelmatige uren	74	61	64	68	59
job in de buurt	81	70	79	76	76
werkuren aanpasbaar aan privéleven	71	74	86	83	76
job op mijn niveau	79	83	90	90	87
kunnen bijleren	77	75	76	72	62
mogelijkheid tot promotie	74	59	61	57	44
geen zware fysieke arbeid/stress	69	57	61	58	60
extralegale voordelen	57	44	49	47	45
hoog loon	75	72	78	77	69
mogelijkheid tot telewerken	49	44	50	47	37
autonomie	61	63	73	77	69

Ook bij de verschillende [statuten](#) kunnen de verschillen hoog oplopen. Eigenlijk is er maar één kenmerk (contract van onbepaalde duur) waar er geen verschil is tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Vervolgens zijn er vier waar het verschil ten hoogste 10 pp. uitmaakt (aanpassen werkuren aan privé, job op eigen niveau, bijleren en loon). Bij alle andere kenmerken zijn de verschillen nog meer uitgesproken.

Regelmatige uren zijn vooral een bezorgdheid van arbeiders (74%). We vermoeden dat in deze een sterke voorkeur voor niet-ploegenarbeid besloten is. Bedienden (65%) nemen een tussenpositie in. Bij kaderleden is de bezorgdheid in deze duidelijk lager (49%). Bij het kunnen aanpassen van werkuren aan privésituatie is er scheiding tussen enerzijds arbeiders (72%) en anderzijds bedienden (83%) en kaderleden (81%). Het kunnen inzetten van de eigen competenties op het geschikte niveau is een bekommernis voor alle statuten, alleen bij de kaderleden (91%) nog iets meer dan bij bedienden (88%) en bij arbeiders (84%).

Inzake bijleren op de job is er het verwachte verschil (arbeiders 65%, bedienden 72% en kaderleden 75%) maar dit verschil is eerder beperkt. Dit komt omdat bij kaderleden de onderliggende belangrijke kenmerken kwalificatie en leeftijd elkaar gedeeltelijk tegenwerken.

Inzake promotie merken we geen verschil tussen arbeiders en bedienden (54 en 53%). Bij de kaderleden is dit uiteraard belangrijker (64%).

Arbeiders scoren het hoogst inzake vermijden zware fysieke arbeid/stress (65%) maar het verschil met bedienden (60%) en kaderleden (54%) is klein. Vermoedelijk ligt de nadruk bij de laatste twee statuten meer bij stress.

Inzake extralegale voordelen zijn de verschillen groot, zij het niet zozeer tussen arbeiders (36%) en bedienden (41%) maar vooral met de kaderleden 65%).

Wat het loon betreft, zijn de verschillen tussen arbeiders (72%) en bedienden (73%) duidelijk kleiner en zelfs onbestaande. Maar ook in deze scores kaderleden het hoogst (81%).

Het allergrootste verschil vinden we, niet onverwacht, bij telewerken. Bij arbeiders scoort dit hooguit 22%, de laagste score voor dit topic bij alle subgroepen. Bij bedienden klimt dit reeds naar 50%, bij kaderleden nog eens naar 62%.

Bij autonomie onderscheiden de drie statuten zich opnieuw duidelijk van elkaar, met de laagste score bij de arbeiders (60%) en dan oplopend bij bedienden (70%) en ten slotte kaderleden (86%).

Grotendeels dezelfde verschillen zien we bij de verschillende [kwalificatieniveaus](#).

Inzake contract onbepaalde duur, werkuren aanpasbaar aan privéleven, het maken van promotie en loon zijn de verschillen minder dan 10%. Hetzelfde uitgesproken verschil zien we bij telewerk. Bij kortgeschoolden is dit 28%, bij masters 62%. Ook het verschil tussen bachelors (50%) en masters (62%) is hier relatief groot. Hetzelfde merken we bij de extralegale voordelen. Voor de meeste kenmerken is dit verschil tussen beide kwalificatieniveaus meestal beperkt tot zelfs onbestaande. Masters (67%) scoren ook afwijkend wat een job in de buurt betreft. De andere kwalificatieniveaus verschillen hier onderling nagenoeg niet.

tabel 6

absolute voorwaarden waaraan een job moet voldoen, aandeel belangrijk en heel belangrijk (volgens statuut: arbeider, bediende, kaderlid) (in %)

	arb.	bed.	kad.
contract onbepaalde duur	87	89	89
regelmatige uren	74	65	49
job in de buurt	80	79	66
werkuren aanpasbaar aan privéleven	72	83	81
job op mijn niveau	84	88	91
kunnen bijleren	65	72	75
mogelijkheid tot promotie	54	53	64
geen zware fysieke arbeid/stress	65	60	54
extralegale voordelen	36	41	65
hoog loon	72	73	81
mogelijkheid tot telewerken	22	50	62
autonomie	60	70	86

tabel 7

absolute voorwaarden waaraan een job moet voldoen, aandeel belangrijk en heel belangrijk (volgens kwalificatie: kortgeschoold, middengeschoold, bachelor, master) (in %)

	kort	midden	bach	master
contract onbepaalde duur	83	90	89	88
regelmatige uren	71	68	55	55
job in de buurt	78	80	77	67
werkuren aanpasbaar aan privéleven	74	79	82	82
job op mijn niveau	80	86	90	91
kunnen bijleren	63	67	73	79
mogelijkheid tot promotie	54	58	54	56
geen zware fysieke arbeid/stress	67	63	58	53
extralegale voordelen	43	42	42	53
hoog loon	69	75	73	77
mogelijkheid tot telewerken	28	28	39	50
autonomie	63	66	73	81

Tussen de **grootte van de bedrijven** zijn de verschillen redelijk beperkt en niet consistent. Het enige kenmerk waar we een systematische stijging zien van klein naar groot, is het contract van onbepaalde duur: met 80% voor heel kleine bedrijven (<20 werknemers) en 93% voor grote bedrijven (>500 werknemers).

De verschillen tussen **de sectoren** liggen grotendeels in de lijn der verwachting. We beperken ons tot het geven van de sector met de laagste en hoogste score per kenmerk.

tabel 8

absolute voorwaarden waaraan een job moet voldoen,
aandeel belangrijk en heel belangrijk
(sector met laagste en hoogste score per kenmerk)

	laag	hoog
onbepaalde duur	horeca (75%)	transport (95%)
regelmatige uren	kleinhandel (58%)	groothandel (71%)
job in de buurt	bouw (62%)	social profit
werkuren aanpasbaar privéleven	kleinhandel (71%)	groothandel (84%)
job op mijn niveau	transport (81%)	kleinhandel (93%)
kunnen bijleren	bouw (67%)	horeca (76%)
mogelijkheid tot promotie	publieke sector (55%)	horeca (66%)
geen zware fysieke arbeid/stress	bouw, kleinhandel (55%)	horeca (68%)
extralegale voordelen	social profit (34%)	bouw (73%)
hoog loon	kleinhandel (63%)	productie, horeca (83%)
mogelijkheid tot telewerken	kleinhandel (25%)	financiële sector (64%)
autonomie	kleinhandel (59%)	financiële sector (78%)



3.4. betrokkenheid bij de huidige werkgever

Eén van de aannames van de nieuwe loopbaantheorie is dat werknemers zich nu minder dan vroeger binden aan een bedrijf. Een moderne werknemer zit zelf aan het stuur van de eigen loopbaan, en die ontvouwt zich normaliter in meerdere bedrijven (of minstens gemiddeld meer bedrijven dan vroeger het geval was). Dit uit zich dan in het meer veranderen van werkgever (of van statuut) in vergelijking met vroeger. In deze redenering zit, voor alle duidelijkheid, de aanname dat wie zich minder verbonden voelt, ook sneller zal veranderen van werk. Uit de studie van 2014 leerden we reeds dat het ene niet zomaar voortvloeit uit het andere. Een sterke betrokkenheid leidt niet noodzakelijk tot een minder grote kans om de organisatie in de toekomst te verlaten.

Betrokken werknemers zijn dikwijls ook voor andere werkgevers aantrekkelijk en zullen wellicht meer gecontacteerd worden dan minder betrokken werknemers. En omgekeerd is het zo dat minder betrokken werknemers dikwijls de rest van de loopbaan bij de huidige werkgever willen blijven. Je hoeft niet noodzakelijk een betrokken werknemer te zijn om je job toch correct uit te voeren. Het meest uitgesproken voorbeeld van lagere betrokkenheid en toch de rest van de loopbaan bij de werkgever willen blijven, zagen we in de publieke sector. Het statuut (vaste benoeming en de hogere gepercipieerde werkzekerheid, zie verder) is in deze wellicht een deel van de verklaring.

In de nieuwe studie gaan we vooreerst na hoe de betrokkenheid van de werknemers geëvolueerd is de voorbije acht jaar. En uiteraard zijn we ook benieuwd hoe het gesteld is met het perspectief op de verdere loopbaan in de organisatie. Naast de globale evolutie in de voorbije acht jaar, is er uiteraard het mogelijke effect van de pandemie. Volgens de aanhangers van The Great Resignation hebben werknemers tijdens de pandemie, en zeker tijdens de lockdown en het thuiswerk, nagedacht over hun werk en hun werkplek. Ze zijn vervolgens redelijk massaal tot de conclusie gekomen dat ze nood hebben aan verandering.

Deze verandering zien we in België tot op heden nog niet in concrete exitcijfers vertaald (Securex, 2021). Maar misschien is er wel een effect in de perceptie op de verdere loopbaan? Indien er sprake is van een vorm van Great Resignation dan zou het aandeel van werknemers dat voor de rest van de loopbaan bij de huidige werkgever wil blijven, lager moeten liggen dan in 2014. De laatste hypothese wordt nog versterkt als we rekening houden met de historische schaarste. De kans om in een ander(e) bedrijf/organisatie werk te vinden, is nooit zo groot geweest. De pull-factor staat op een historisch hoog niveau.

Net zoals in 2014 werd de betrokkenheid gemeten aan de hand van vier verschillende vragen:

- In welke mate ervaart men de successen/problemen van het bedrijf als de eigen successen/problemen? (identificatie)
- In welke mate voelt men zich emotioneel verbonden met het bedrijf? (verbonden)
- In welke mate voelt men zich thuis in het bedrijf? (thuis voelen)
- In welke mate wil men graag de rest van de loopbaan bij de huidige werkgever blijven? (retentie-intentie)

tabel 9

de betrokkenheid met de huidige werkgever (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	2022	2014
identificatie	58	58
verbonden	52	48
thuis voelen	73	67
retentie-intentie	73	71

De identificatie en verbondenheid met het bedrijf ligt even hoog als acht jaar geleden. Men voelt zich ook even goed thuis in het bedrijf. De scores liggen zelfs (licht) hoger in vergelijking met 2014. Er is geen evolutie naar minder verbondenheid, en de pandemie heeft op het eerste gezicht ook niet gezorgd voor een shift. Zelfs de historische krapte op de arbeidsmarkt heeft de cijfers niet echt in beweging gebracht. Zeker voor wat de retentie-intentie betreft, is dit toch wel een verrassing.

de verbondenheid met het bedrijf ligt even hoog als acht jaar geleden. De scores liggen zelfs licht hoger in vergelijking met 2014. Er is geen evolutie naar minder verbondenheid en de pandemie heeft op het eerste gezicht ook niet gezorgd voor een shift.

Globaal kunnen we stellen dat ongeveer de helft van de werknemers zich identificeert en emotioneel verbonden is met het bedrijf. Bijna drie op vier voelt zich thuis in het bedrijf. Hetzelfde aandeel wil de rest van de loopbaan bij het bedrijf blijven (retentie-intentie).

We kunnen nog maar eens vaststellen dat de retentiegraad in België hoog ligt. Dit laatste betekent uiteraard niet dat dit zich ook zal uiten in het gedrag. Werknemers kunnen door intermediairen of andere werkgevers actief benaderd worden. Het is belangrijk om opnieuw vast te stellen dat een redelijk grote groep (iets meer dan 20%) zich niet identificeert met het bedrijf of er emotioneel verbonden mee is, maar er toch zo lang mogelijk wil blijven.

Verder in dit rapport (hoofdstuk 3.7) komen we gedetailleerder terug op de retentie-intentie. Daaruit zal blijken dat de groep die absoluut zeker (100%) wil blijven, toch lager ligt dan de 73% uit de vorige tabel. Tussen blijvers en vertrekkers is er namelijk een redelijk grote onbesliste groep die onder bepaalde voorwaarden toch in actie kan komen.

de subgroepen

Er zijn merkwaardig grote verschillen tussen de verschillende subgroepen. De meeste verschillen stelden we acht jaar geleden ook al vast. Maar er zijn ook enkele interessante verschuivingen.

Mannen voelen zich duidelijk meer dan **vrouwen** betrokken bij hun bedrijf. Dit geldt voor alle vier de onderliggende indicatoren. Het verschil is het grootst bij de retentie-intentie. Opmerkelijk is dat we voor deze indicator acht jaar geleden geen verschil zagen. Nu bedraagt het verschil maar liefst 14 pp. Dit komt vooral omdat de retentie-intentie bij mannen heel sterk gestegen is (van 70 naar 80%). Bij de vrouwen is er daarentegen een lichte daling.

Ook **voltijds werkenden** zijn duidelijk meer verbonden met het bedrijf. De scores liggen telkens zo'n 10 pp. hoger dan bij deeltijds werkenden. Ook als we verder opsplitsen tussen mannen en vrouwen, blijven deze verschillen in grote lijnen behouden. Als we enkel voltijds werkenden nemen, blijven de mannen hoger scoren - zij het iets minder uitgesproken voor identificatie en emotionele verbondenheid. En ook als we ons beperken tot deeltijds werkenden, slaat de balans in het voordeel van de mannen. Alleen inzake identificatie met het bedrijf is er nu geen verschil meer.

tabel 10

de betrokkenheid met de huidige werkgever (verschil mannen en vrouwen, voltijds en deeltijds) (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	man	vrouw	voltijds	deeltijds
identificatie	62	55	60	52
verbonden	56	48	54	44
thuis voelen	77	70	76	65
retentie-intentie	80	66	76	64

Inzake **leeftijd** zijn de verschillen globaal genomen iets minder uitgesproken, maar dat komt omdat er tegengestelde trends spelen. Inzake identificatie en emotionele betrokkenheid is er sprake van een daling bij oplopende leeftijd. Maar de wens om te blijven, stijgt dan weer bij oplopende leeftijd.

tabel 11

de betrokkenheid met de huidige werkgever (verschil tussen leeftijdsgroepen) (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	18-24	25-29	30-39	40-49	50-65
identificatie	67	61	57	59	57
verbonden	58	54	49	54	51
thuis voelen	76	70	72	76	74
retentie-intentie	61	59	65	76	86

Kaderleden voelen zich eveneens duidelijk meer verbonden met het bedrijf dan arbeiders en bedienden. De verschillen zijn nog meer uitgesproken dan deze tussen man en vrouw. De verschillen tussen bedienden en arbeiders zijn dan weer merkwaardig klein.

tabel 12

de betrokkenheid met de huidige werkgever (verschil arbeiders, bedienden en kaderleden) (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	arbeider	bediende	kaderlid
identificatie	54	55	73
verbonden	45	50	70
thuis voelen	71	71	82
retentie-intentie	73	71	80

Inzake **kwalificatieniveau** zijn de verschillen minder uitgesproken dan deze tussen statut. Globaal stijgt de verbondenheid met het kwalificatieniveau, maar het zijn vooral de kortgeschoolden die in deze afwijken.

tabel 13

de betrokkenheid met de huidige werkgever (verschil kortgeschoold, middengeschoold, bachelor, master) (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	kort	midden	bachelor	master
identificatie	57	55	58	64
verbonden	48	50	54	57
thuis voelen	68	74	74	76
retentie-intentie	63	77	73	68

De verschillen inzake de **grootte van het bedrijf** zijn op het eerste gezicht beperkt, maar dat komt vooral omdat er twee tegengestelde tendensen waar te nemen zijn. De identificatie en de emotionele verbondenheid dalen

globaal met de grootte van het bedrijf. Maar de wens om voor de rest van de loopbaan bij het bedrijf of de organisatie te blijven, stijgt dan weer naargelang het bedrijf groter wordt.

tabel 14

de betrokkenheid met de huidige werkgever (verschil naargelang grootte bedrijven) (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	<20	21-50	51-100	101-500	>500
identificatie	66	67	60	60	52
verbonden	59	52	59	50	49
thuis voelen	75	70	76	72	74
retentie-intentie	63	69	70	73	78

De scores voor de verschillende sectoren leveren enkele verrassende resultaten op. Zowel de publieke sector als de social profit scoren globaal lager dan de privésector. De publieke sector scoort vooral laag als het gaat over identificatie met succes/problemen bedrijf. De social profit scoort op deze indicator een stuk hoger maar kent een relatief laag aandeel werknemers die voor de rest van de loopbaan in het bedrijf willen blijven. Met horeca en kleinhandel heeft de social profit het grootste retentieprobleem. Het verschil met 2014 is, met een daling van 10 pp., ook redelijk groot.

zowel de publieke sector als de social profit scoren globaal lager dan de privé-sector inzake identificatie en emotionele betrokkenheid met het bedrijf/organisatie.

De publieke sector combineert een relatief lage identificatie en emotionele verbondenheid met een hoge wil om te blijven. Bij de horeca is het omgekeerd. Een zeer sterke identificatie met succes/problemen van het bedrijf en emotionele verbinding maar een relatief lage retentiegraad (58%). De bouwsector laat tenslotte een sterke stijging zien inzake retentie-intentie (van 62 naar 78%). Merkwaardig, in het licht van de huidige schaarste.

tabel 15

de betrokkenheid met de huidige werkgever (verschil tussen sectoren) (aandeel akkoord, sterk akkoord) (in %)

	productiebedrijf	bank, verzekering	diensten aan bedrijven	kleinhandel	groothandel	horeca	bouw	transport	publieke sector	social profit
identificatie	60	65	70	57	71	77	67	67	51	57
verbonden	56	61	57	42	59	66	62	53	49	50
thuis voelen	73	79	73	69	80	84	73	81	73	71
retentie-intentie	72	73	68	63	73	58	78	82	79	62



3.5. voltijds, deeltijds

De keuze om vol- of deeltijds te werken is een belangrijke loopbaankeuze met belangrijke maatschappelijke en persoonlijke gevolgen. De grote historische groei inzake deeltijdse arbeid is al een tijdje gestopt, zeker bij vrouwen. Daar is zelfs een licht dalende trend merkbaar. Het is op dit ogenblik weinig waarschijnlijk dat deeltijdarbeid in België, anders dan in Nederland, op termijn de norm wordt bij vrouwen. De kloof met de mannen (42,5% bij vrouwen, 11,8% bij mannen) blijft gigantisch, ook al neemt bij mannen het aandeel wel nog toe (zij het niet meer de voorbije drie jaar).

Omdat deeltijdarbeid al lange tijd intensief wordt opgevolgd en onderzocht, beperken we ons in deze studie tot de intenties van deeltijds werkenden om terug voltijds te gaan werken. In de feiten blijkt het minder gaan werken, hoewel dikwijls oorspronkelijk bedoeld als tijdelijke optie (bijvoorbeeld om voor kinderen te zorgen) meestal neer te komen op een definitieve transitie. De terugkeer van deeltijds naar voltijds blijkt weinig voor te komen. Theoretisch zijn hier twee verklaringen voor.

Ofwel wensen de betrokkenen deze overstap om allerlei redenen niet meer te maken. Ofwel blijken er onderweg remmende factoren op te duiken. Zicht op deze factoren kan interessant zijn vanuit een beleidsvisie waarbij, door de huidige structurele krapte, meer dan vroeger wordt ingespeeld op latente arbeidsreserves.

37% van alle deeltijds werkenden ziet in principe een terugkeer naar een voltijds dienstverband zitten. Mannen, die al veel minder deeltijds werken, zien dit nog altijd als meer tijdelijk dan vrouwen. Er is ook een, logisch, leeftijdseffect. Hoe ouder, hoe minder kans om terug over te schakelen op voltijds. En de link met het opleidingsniveau is ook duidelijk. Hoe hoger geschoold, hoe hoger gemiddeld het salaris. De overstap van deeltijds naar voltijds is in dergelijke gevallen lonender.

tabel 16

aandeel deeltijds werkenden dat eraan denkt om in de toekomst opnieuw voltijds te gaan werken (in %)

totaal		37
geslacht	man	44
	vrouw	34
leeftijd	18-24 jaar	72
	25-29 jaar	62
	30-39 jaar	41
	40-49 jaar	36
	50-65 jaar	9
opleidingsniveau	kort	30
	midden	34
	bachelor	44
	master	39
statuut	arbeider	39
	bediende	33
	kader	49

De meeste respondenten die eventueel opnieuw voltijds willen werken, verbinden hier wel voorwaarden aan. Veruit het belangrijkste zijn flexibele uren (47%), gevolgd door een redelijke afstand wonen-werken. Bij een kwart hangt de beslissing duidelijk af van de werkgever (26%). Bij 22% hangt het van de eigen gezondheid af. Het zelfstandig worden van de kinderen speelt slechts in 14% van de gevallen een rol.

Er is dus zeker nog een duidelijke reserve aanwezig bij de deeltijds werkenden.

37% van alle deeltijds werkenden ziet in principe een terugkeer naar een voltijds dienstverband zitten. Bij deeltijds werkende mannen is dit zelfs 44%. Er is dus zeker nog een duidelijke arbeidsreserve aanwezig bij de deeltijds werkenden.

3.6. opleiding

Over het belang van opleiding tijdens de loopbaan is er nagenoeg geen discussie. Twee jaar geleden publiceerden we een meer uitgebreide studie over dit thema (Randstad Research, 2020). Vandaar dat het in deze studie geen hoofdthema is.

Uit de studie van 2020 bleek vooral dat wie werkt, veruit de meestekans heeft om opleiding te volgen. Op jaarbasis bleek maar liefst één op twee werknemers minstens één opleiding gevolgd te hebben. Bij werkzoekenden was dit nog 35%, bij inactieven 19%. Levenslang leren is nu dus al ontegensprekelijk verbonden met een standaard loopbaan. Maar de onderlinge verschillen blijven groot. Kaderleden bijvoorbeeld hadden in 71% van de gevallen opleiding gevolgd, bedienden in 49% en arbeiders in slechts 28% van de gevallen.

In deze studie werd aan de respondenten gevraagd of ze de voorbije vijf jaar één of meerdere vormen van opleiding hadden gevolgd. Daarmee herhaalden we de vraag van 2014. 58% van de respondenten antwoordt bevestigend. Dit ligt iets lager dan in 2014 (64%). Hoewel het om een beperkte daling gaat, is de tendens toch opmerkelijk, want beleidsmatig is er de voorbije jaren veel aandacht besteed aan opleiding.

We vermoeden dat de pandemie (met de lockdowns en verplicht telewerk) op dit vlak een temperend effect hebben gehad. In welke mate de schaarste een impact heeft, is minder duidelijk. Enerzijds is er objectief minder tijd op de werkvloer om opleiding te volgen aangezien veel werknemers het werk van zieke collega's erbij moeten nemen. Anderzijds is er meer nood aan opleiding omdat er meer werknemers zonder of met minder ervaring worden aangeworven.

Het globale opleidingscijfer (58%) ligt ook laag als we dit afzetten tegenover het cijfer van de globale studie rond opleiding in 2020. Toen had 50% op één jaar tijd minstens één opleiding gevolgd. Dan is 58% op vijf jaar tijd op het eerste gezicht een eerder laag getal. We vermoeden dat een tijdsperiode van vijf jaar te lang is om een betrouwbaar beeld te schetsen. Na verloop van tijd wordt men misschien vergeetachtig, zeker als het gaat om eerder korte opleidingen.

Maar het heeft wellicht ook te maken met het feit dat bepaalde groepen werknemers gewoon geen opleidingen volgen, en anderen wel. Daardoor volgen jaarlijks grotendeels dezelfde werknemers al of niet opleidingen.

De grootste reden om geen opleiding te volgen, is dat er geen opleiding nodig is om de huidige job uit te voeren. Dat bleek uit de globale studie. Opleidingen voor werknemers in banen waarvoor geen scholing vereist is, zijn dus enkel relevant in een meer loopbaangericht perspectief. En het is nu net dit perspectief dat op de werkvloer meestal ontbreekt.

Respondenten gaven aan dat zij in een meerderheid van de gevallen het initiatief namen om een opleiding te volgen (57%). Dat aandeel is nagenoeg onveranderd gebleven (59% in 2014).

de subgroepen

De resultaten voor de subgroepen leveren vooreerst de gekende verschillen op. **Mannen** (61%) blijken in meer gevallen opleidingen te hebben gevolgd dan **vrouwen** (56%). Maar dit verschil wordt volledig veroorzaakt door het groter aandeel deeltijds werkende vrouwen. Tussen voltijds werkende mannen en vrouwen is er geen verschil (64 en 63%). En ook tussen deeltijds werkende mannen en vrouwen is er weinig verschil (39 en 41%). Het verschil tussen voltijds en deeltijds werkenden bedraagt dus zowel bij mannen als vrouwen meer dan 20 pp.

Qua **opleidingsniveau** en **statuut** zien we dat masters (74%) en kaderleden (69%) volgen veel meer opleidingen dan kortgeschoolden (39%) en arbeiders (42%).

Ook inzake **leeftijd** is er het bekende verschil. Het aandeel werknemers dat een opleiding volgde, daalt reeds nadat ze ouder zijn dan 30 jaar - zij het niet spectaculair. Ook 50+ heeft in 55% van de gevallen één of meer opleidingen gevolgd. Ook tijdens de brede eindeloopbaan zijn opleidingen dus helemaal geen marginaal gegeven meer.

Interessant is ook het verschil met de **grootte van het bedrijf**. Werknemers van grote bedrijven (65%) volgden duidelijk vaker een opleiding dan collega's in kleinere bedrijven (44%).

En ook tussen de **sectoren** blijven de verschillen groot. Social profit (65%) en publieke sector (65%) doen het flink beter dan de privésector. Daar kunnen alleen de financiële sector (62%) en de andere diensten (66%) wedijveren. Ook in de productiesector (58%) en transport en logistiek (57%) komt men nog vlot boven de helft. De resterende privésectoren (klein- en groothandel, horeca en bouw) slagen daar niet in.

3.7. de retentie-intentie van nabij bekeken

Bijna drie op vier (73%) respondenten gaf aan te willen blijven bij de huidige werkgever (zie hoofdstuk 3.4). In de realiteit is er een grote grijze zone tussen willen blijven en willen vertrekken. Heel wat werknemers hebben wel een vage intentie om andere oorden op te zoeken, maar nemen geen actie. Om meer zicht te krijgen op deze groep werd de vraag 'blijven of vertrekken' op een meer genuanceerde wijze gesteld. De respondenten kregen de keuze tussen de volgende mogelijkheden:

1. Ik blijf bij mijn huidige werkgever (100% zeker). (ik blijf)
2. Ik denk er vaak aan om weg te gaan maar heb nog geen concrete actie ondernomen. (misschien vertrek)
3. Ik ben niet echt actief op zoek maar ben wel attent voor andere opportuniteiten. (latent zoekend)
4. Ik ben actief op zoek naar een geschikt alternatief. (actief zoekend)
5. Ik verlaat het bedrijf zo snel mogelijk, zelfs als ik geen andere job heb. (ik ben weg)

tabel 17

retentie-intentie: blijven, vertrekken of ertussenin (totaal, geslacht, leeftijd) (in %)

	totaal	man	vrouw	18-24	25-29	30-39	40-49	50-65
ik blijf	57	59	54	43	44	44	56	76
misschien vertrek	14	11	17	20	22	18	14	5
latent	23	25	23	28	23	32	26	15
actief zoekend	4	4	5	6	10	4	3	2
ik ben weg	2	2	2	3	2	2	1	2

Deze tabel toont duidelijk aan dat er tussen blijvers (57%) en zekere vertrekkers (nauwelijks 6%) een vrij grote groep is die onbeslist is (37%). Er zijn ofwel vage plannen om te vertrekken maar actie is nog niet ondernomen, of men wacht eerder passief af op opportuniteiten die langskomen. Vacaturesites, social media en LinkedIn hebben het deze groep de laatste

jaren makkelijker gemaakt. Men hoeft zelf nagenoeg geen actie meer te ondernemen. De vacatures worden aan de deur bezorgd. Al bij al gaat het toch om een redelijk grote groep latent zoekenden. Bij de categorie 30-39 jaar bedraagt deze zelfs 50% (ik vertrek misschien en ik ben latent zoekend).

Bij de subgroepen zijn er opnieuw interessante verschillen. Tussen **mannen en vrouwen** is er weinig verschil. Mannen (59%) zijn iets honkvaster dan vrouwen (54%). Vrouwen denken er dan weer iets meer aan om te vertrekken zonder concreet actie te ondernemen.

Ook tussen **voltijds en deeltijds** is er weinig verschil te merken. Voltijds werkende mannen (60%) hebben meer intentie om te blijven dan vrouwen (53%). Bij de deeltijds werkenden is het verschil miniem (57% versus 54%).

Inzake **leeftijd** zijn er de verwachte verschillen. Het aandeel blijvers loopt snel op na 40 jaar: van 44% bij 30-39-jarigen naar 56% bij 40-49-jarigen, en na de 50 gaat het nog sneller (76%).

Ook inzake **opleiding** is er een duidelijke trend. Hoe hoger de opleiding, hoe minder blijvers (kortgeschoold: 63%, master: 48%). Dit leidt echter niet tot een hoger aandeel vertrekkers. Integendeel, het hoogste aandeel vinden we

bij de kortgeschoolden. Bij de masters zijn er meer passief afwachtenden (samen 47%).

Inzake **statuut** zijn er geen noemenswaardige verschillen. Kaderleden zijn wel hoger geschoold maar gemiddeld ook ouder dan arbeiders en bedienden. Die twee kenmerken neutraliseren elkaar voor dit kenmerk.

Ook inzake **grootte van het bedrijf** zijn de verschillen duidelijk. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de groep blijvers. Bij <20 werknemers zijn er 48% blijvers, bij >500 is dit 64%. Bij de grote bedrijven zijn er nauwelijks vertrekkers (4%). Bij <20 toch 13%.

Men zou kunnen denken dat een grote identificatie en emotionele verbondenheid met het bedrijf leidt tot meer blijvers, maar dat is helemaal niet zo. De relatie is zelfs omgekeerd. In de kleinste bedrijven identificeren werknemers zich het meeste met het bedrijf en zijn ze ook het meest emotioneel verbonden, maar toch hebben zij de minste blijvers. Bij de grootste is het omgekeerd.

tabel 18

retentie-intentie: blijven, vertrekken of ertussenin volgens grootte bedrijf (in %)

	<20	21-50	51-100	100-500	>500
ik blijf	48	50	50	56	64
misschien vertrek	14	17	20	15	11
latent zoekend	26	29	21	25	22
actief zoekend	8	4	5	3	3
ik ben weg	5	1	3	1	1

Bij de [sectoren](#) zien we weinig verschillen bij de blijvers. Het aandeel schommelt bij de meeste sectoren tussen de 51 en 54%. Uitschieter is - uiteraard - de publieke sector

met 66%, en - meer verrassend - de transport/logistiek. De financiële sector valt op met een relatief hoog aantal vertrekkers (11%). Samen met horeca de hoogste score.

tabel 19

retentie-intentie: blijven, vertrekken of ertussenin volgens statuut en opleiding (in %)

	Arbeider	Bediende	Kaderlid	Kort	Midden	Bachelor	Master
ik blijf	58	56	57	63	60	56	48
misschien vertrek	14	15	11	13	13	15	14
latent zoekend	22	24	26	15	22	24	33
actief zoekend	4	4	4	5	4	4	5
ik ben weg	3	2	1	5	2	1	1

tabel 20

retentie-intentie: blijven, vertrekken of ertussenin volgens sector (in %)

	productiebedrijf	bank, verzekering	diensten aan bedrijven	kleinhandel	groothandel	horeca	bouw	transport	publieke sector	social profit
ik blijf	51	52	51	54	51	49	53	59	66	52
misschien vertrek	15	16	16	18	15	17	16	12	11	15
latent zoekend	29	22	27	21	31	24	29	23	20	20
actief zoekend	4	10	6	6	3	10	2	4	2	4
ik ben weg	2	1	1	1	0	1	1	2	1	2

hoe de retentie-intentie verhogen?

De retentie-intentie ligt, ook in deze tijden van krapte, redelijk hoog (57%). De groep die wil vertrekken, blijft klein (6%) maar er is een redelijk grote groep die, naar eigen zeggen, een toekomst buiten het bedrijf op zijn minst niet uitsluit (37%).

Aan de laatste twee categorieën werd gevraagd welke verbetering van kenmerken in de huidige job hen zou kunnen doen beslissen om langer te blijven. Het zal weinigen verbazen dat een hoger loon het belangrijkste kenmerk is (78%), gevolgd door een grotere autonomie in het bepalen van de werkuren (62%). Dan volgen arbeidsduurvermindering (51%), minder fysieke of psychisch belastende taken (51%) en telewerk (50%). Interessant is dat er ten aanzien van verantwoordelijkheid twee strekkingen zijn. De ene groep wil meer verantwoordelijkheid (46%), de andere wil er net minder (36%).

tabel 21

onder invloed van welke factoren zou je eventueel langer blijven bij je huidige werkgever (aandeel waarschijnlijk en heel zeker wel) (in %)

hoger loon	79
zelf werkuren bepalen	61
minder uren	52
lichter werk (fysiek/mentaal)	50
telewerk	50
meer verantwoordelijkheid	46
minder verantwoordelijkheid	36

de retentie-intentie ligt, ook in deze tijden van krapte, redelijk hoog (57%). De groep die wil vertrekken, blijft klein (6%) maar er is een redelijk grote groep die, naar eigen zeggen, een toekomst buiten het bedrijf op zijn minst niet uitsluit (37%).

3.8. veranderen van werk

Het aandeel werknemers dat rapporteert dat ze in hun loopbaan nooit van werk veranderd zijn, blijft redelijk stabiel (26% in 2014 versus 29% nu). Het feitelijk aandeel ligt sowieso nog lager want het is zeer aannemelijk dat jobveranderingen die ver in het verleden liggen minder gerapporteerd worden. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in het aandeel kaderleden dat naar eigen zeggen nooit van werk veranderd is (21%). Dit aandeel ligt wel lager dan dit bij bedienden en arbeiders, maar is zeker overschat omdat kaderleden bijna zeker ooit promotie hebben meegemaakt en dus veranderd zijn van werk. In elk geval toont de vergelijking aan dat er geen sprake is van een steeds grotere dynamiek op de arbeidsmarkt.

Naast de groep die niet is veranderd, is 14% intern veranderd en 57% extern. De verhoudingen nooit-intern-extern zijn niet echt gewijzigd sinds 2014. Toen waren de aandelen respectievelijk 26%, 12% en 62%. Het aandeel extern is dus gezakt sinds 2014.

de subgroepen

De subgroepen vertonen enkele interessante verschillen. **Vrouwen** blijken in meer gevallen nooit van werk te zijn veranderd (mannen 25%, vrouwen 33%). Dit verschil is vooral te wijten aan minder interne wisselingen in het bedrijf (respectievelijk 17% en 11%).

Deeltijds werkenden blijken ook in meer gevallen nooit van werk te zijn veranderd (deeltijds 33%, voltijds 28%).

Uiteraard is er een sterk leeftijdseffect, maar dat doet zich redelijk vroeg in de loopbaan voor. Bij 18-24 jaar ligt het aandeel 'nooit van werk veranderd' uiteraard hoog (74%). Bij de groep 25-39 jaar is dit al gedaald naar 34%. Dan gaat het veel langzamer (naar 27% bij 30-39 jaar en 22% bij 40 en ouder). Dat het percentage bij 50+ niet verder daalt, is enerzijds te wijten aan de duidelijk dalende mobiliteit (zowel intern als extern) na 40, maar bijna zeker ook aan het minder rapporteren van wisselingen die ver in het verleden liggen, zoals eerder al vermeld.

Er is ook een duidelijke samenhang met **kwalificaties**. Hoe hoger geschoold, hoe meer men aangeeft te zijn veranderd. Het verschil is vooral extern merkbaar.

Ten slotte blijken **kaderleden** ook meer te bewegen tijdens de loopbaan dan arbeiders en bedienden. 'Slechts' 21% rapporteert nooit te zijn veranderd van werk, wat vermoedelijk nog een overschatting is. Het verschil met arbeiders en bedienden is echter louter en alleen intern merkbaar. Kaderleden veranderden intern in 23% van de gevallen, bij arbeiders (10%) en bedienden (13%) is dat stuk lager.

wie neemt het initiatief bij intern veranderen van werk?

Veranderen van werk in het bedrijf, kan gebeuren op eigen initiatief (mits akkoord uiteraard van de werkgever) maar kan ook van de werkgever zelf uitgaan. Indien de verandering van werk een promotie inhoudt, is dat laatste uiteraard meer waarschijnlijk. De verhouding is ongeveer fiftyfifty (54% eigen initiatief). Dit is quasi niet veranderd de voorbije acht jaar (toen 51%).

Ook nu stellen we vast dat de zelfsturing toeneemt naarmate men ouder wordt. Zelfsturing neemt ook toe met hogere scholing. Inzake statuut is er een interessant verschil tussen bedienden en kader. Bij laatstgenoemde neemt het bedrijf meer het initiatief (respectievelijk 47 en 40%). Dit heeft wellicht te maken met het feit dat, in het geval van kaderleden, het veranderen van werk meer om promotie gaat.

extern veranderen van werk

Werknemers maken, naar eigen zeggen, veel meer een einde aan een arbeids-overeenkomst dan de werkgever. In deze bevraging gaat het om maar liefst 68%. Bij 21% van de respondenten was er sprake van een individueel ontslag en bij 11% om een collectief ontslag. De verhoudingen zijn niet noemenswaardig gewijzigd sinds 2014. Het eigen initiatief neemt wel nog licht toe (het was 64% in 2014). We vermoeden, net zoals bij de vorige studie, dat de eigen inbreng overschat is en de rol van de werkgever onderschat.

Het zelf ontslag geven, daalt naarmate de leeftijd vordert. Bij de allerjongsten is het 80%, bij 50+ daalt het naar 62%. Nog steeds een (onrealistisch) hoge score maar de daling illustreert de verzwakkende arbeidsmarktpositie met ouder worden. Er is ook een, verwachte, duidelijke link met opleiding. Bij kortgeschoolden is het aandeel 'zelf ontslag geven' 52%, bij masters stijgt dit naar 82%. Ook bij de statuten zijn de verschillen groot (arbeiders 57%, bedienden 67% en kaderleden 87%).

wat wilde men bereiken met de laatste jobverandering?

Indien men verandert van werk, gaat men op zoek naar een nieuwe job. Deze nieuwe job kiest men op basis van bepaalde kenmerken zoals loon, balans werk-privé en betere werksfeer. De vraag die zich stelt, is of deze beweegredenen al of niet gewijzigd zijn door bijvoorbeeld de coronapandemie.

De respondenten konden drie kenmerken kiezen uit een lijst van zestien. Aan het keuzemenu werden dit jaar twee opties toegevoegd: de mogelijkheid om te kunnen telewerken en een totaal nieuwe functie. Met telewerken willen we uitdrukkelijk inspelen op de (post)pandemierealiteit. De keuzemogelijkheden 'meer leren' en 'meer promotiemogelijkheden' werden samengevoegd.

Zijn voorkeuren of motieven om te veranderen gewijzigd sinds 2014 (al of niet onder invloed van corona)? Dat blijkt in elk geval niet echt uit de resultaten, want die zijn slechts in beperkte mate gewijzigd. Er zijn drie kenmerken die er duidelijk uitspringen: loon (47%), interessante jobinhoud (46%) en, op enige afstand, balans werk-privé (31%). De scores (welk aandeel respondenten plaatst het kenmerk in de top drie) zijn nagenoeg identiek met de vorige bevraging.

wat wil men bereiken met een jobverandering? Er zijn drie kenmerken die er duidelijk uitspringen: loon (47%), interessante jobinhoud (46%) en, op enige afstand, balans werk-privé (31%).

telewerk is minder een gamechanger dan verwacht.

Indien respondenten zich moeten beperken tot het allerbelangrijkste kenmerk, dan wint de jobinhoud het nog redelijk afgetekend van loon (respectievelijk 25 en 17%). Dat was in 2014 ook zo. Balans werk-privé (10%) verliest de derde plaats aan 'een totaal nieuwe functie' (11%).

De nieuwe optie 'totaal nieuwe job' haalt meteen een aandeel van 25%. We kunnen in deze echter niet vergelijken met 2014. Maar in samenhang met 'interessante jobinhoud (nieuwe taken)' levert dit toch een belangrijk signaal dat de aard van de job zelf een belangrijke motivator is om te veranderen.

Ook 'betere werksfeer' is een belangrijk aandachtspunt bij een jobwissel (23%) maar moet toch wat interesse inleveren (27% in 2014).

Meer werkzekerheid behoort net als in 2014 niet tot de belangrijkste kenmerken (18%). We vermoeden dat de meeste respondenten dit beschouwen als een soort basisvoorwaarde. Ze hebben in de meeste gevallen een contract van onbepaalde duur. Ze verwachten minstens hetzelfde en zien dit dus niet als een verandering. Sinds de vorige studie is de impact van werkzekerheid nog gedaald (27% in 2014). Het is de factor waar de wijziging sinds 2014 het grootst is.

Hetzelfde geldt voor 'minder stress en psychische belasting'. Dit kenmerk scoorde in 2014 al een stuk lager dan verwacht (12%). Sindsdien zijn mentaal welzijn en de problematiek van burn-out veel meer op de voorgrond gekomen. Op basis daarvan kon worden verwacht dat dit kenmerk aan belang zou winnen. Maar dat is niet gebeurd. De score is identiek aan die van 2014.

Interessant is de score van het nieuwe kenmerk '(meer) mogelijkheden om te telewerken'. Dit kenmerk werd toegevoegd aan het keuzemenu maar kreeg weinig aandacht van de respondenten. Slechts 4% van de respondenten plaatst het in de top drie. Mogelijk heeft dit te maken met de (gedeeltelijke) overlap met balans werk-privé. Gezien respondenten slechts drie kenmerken mogen aanvinken kan dit in het nadeel van telewerk hebben gespeeld. Maar het is dus minder een gamechanger dan verwacht. Eerder in de studie kwam het belang van telewerk wel sterker naar voor toen respondenten met een vertrekintentie werd gevraagd naar de factoren die hen langer konden doen blijven. Bij die groep haalde telewerken 50%.

Ook het kenmerk 'meer mogelijkheden om te kunnen bijdragen aan de samenleving' verdient speciale aandacht. Heel wat opinieleiders stellen dat purpose in het werk aan belang wint en dat de coronapandemie in deze een katalysator is geweest. Dat blijkt niet uit de cijfers. Daar is de stijging van 6 naar 7% te beperkt voor. We stelden het ook al eerder vast in andere studies. Maatschappelijke meerwaarde is zeker een driver bij keuzes inzake werk en werkgever, maar het staat niet bovenaan de lijst van criteria om te veranderen van werk.

tabel 22

wat wilde men bereiken met laatste jobverandering? (aandeel in top drie) (in %)

	2022	2014
meer loon	47	46
interessantere jobinhoud	46	47
betere balans werk-privé	31	34
totaal nieuwe job	25	-
betere werksfeer	22	27
meer in lijn met interesses	21	21
meer werkzekerheid	18	18
meer in lijn met competenties	18	19
meer verantwoordelijkheid	14	18
meer doorgroeimogelijkheden/leren	13	7/18*
minder stress/psychische belasting	12	12
meer in lijn met gezondheid	10	5
meer bijdragen aan samenleving	7	6
meer mogelijkheid tot telewerken	3	-
minder verantwoordelijkheid	3	1

*in de bevraging van 2014 werden beide factoren apart bevroegd

veranderen van functie (inhoudelijk)

Bij een verandering van werk zijn er meerdere mogelijkheden. Men kan zowel intern als extern veranderen. Indien men intern verandert van werk dan gaat dat meestal gepaard met een functieverandering. Indien men extern verandert dan kan het zijn dat men dezelfde job blijft uitoefenen, alleen is het nu bij een andere werkgever.

Een interessante onderzoeksvraag is in welke mate respondenten openstaan voor een andere functie-inhoud. Uit de vorige vraag bleek al dat bij een vorige jobverandering 25% uitdrukkelijk de bedoeling had om door te stromen naar een totaal nieuwe functie. Algemeen wordt aangenomen dat dergelijke functiewisselingen belangrijker zullen worden op de arbeidsmarkt. Door een geringere instroom van jongeren wordt zij-instroom belangrijker voor veel bedrijven. Een redelijke veranderingsbereidheid maakt het ook gemakkelijker om de gevolgen van innovaties in de economie en de gevolgen daarvan op de functiestructuur de baas te kunnen.

Het is echter wel te verwachten dat de grootste groep niet zal kiezen voor een inhoudelijke verandering. Veranderen is al niet gemakkelijk en brengt risico's met zich mee. Daarbovenop ook nog eens nieuwe competenties verwerven en inzetten, is dikwijls te veel van het goede. Ook is het te verwachten dat hoe hoger geschoold met moet zijn voor een functie, hoe hoger de kans om in deze functie te blijven. Het is immers moeilijk om een functie onder de knie te krijgen die een hoge scholing vraagt. Daarom is het moeilijk zo niet onmogelijk om naar zo'n functie over te stappen.

ongeveer de helft van de respondenten zou bij jobverlies voor een verderzetting van de functie gaan (48%). Een kwart ziet een verandering van functie-inhoud wel zitten. De resterende groep (27%) heeft geen idee.

Dit blijkt ook uit de cijfers. Ongeveer de helft van de respondenten zou bij jobverlies voor een verderzetting van de functie gaan (48%). Een kwart ziet een verandering van functie-inhoud wel zitten. Dit is hetzelfde aandeel als degenen die bij de vorige vraag 'Wat wilde je bereiken met je laatste jobverandering?' hebben geantwoord: een totaal nieuwe functie. De resterende groep (eveneens 25%) heeft geen idee. Hooggeschoolden kiezen inderdaad veel meer om in dezelfde functie te blijven (bachelors 54%, masters 58%). 50+ werknemers blijken niet vaker voor de bestaande job te kiezen (41%). Dit leidt echter niet tot meer veranderingsbereidheid (21%), wel tot meer onbeslistheid (37%).

jobzekerheid

De jobzekerheid ligt in België feitelijk heel hoog. Wie aan het werk is, heeft 95% kans het jaar erop opnieuw aan het werk te zijn (al kan dit ook bij een nieuwe werkgever zijn). Maar ook de gepercipieerde jobzekerheid is hoog. Slechts 8% van alle bevroegden vreest in de nabije toekomst de huidige job te verliezen. Dit percentage verschilt niet met dat van 2014, toen de economische conjunctuur nog aan het herstellen was van de eurocrisis en de werkloosheid een stuk hoger lag dan eind 2021. De jobzekerheid ligt in België dusdanig hoog dat een uitstekende conjunctuur dit lage aandeel blijkbaar niet meer verder doet krimpen.

inzake jobonzekerheid zien we duidelijke verschillen tussen de sectoren. Weinig verrassend, is dat de sector met de laagste jobonzekerheid de publieke sector is (met nauwelijks 3%) gevolgd door de social profit met 6%. In de privésector ligt de jobonzekerheid een stuk hoger met een gemiddelde van ongeveer 12%.

de subgroepen

Zoals steeds, zijn er verschillen bij de diverse subgroepen. Dat jobonzekerheid daalt met oplopende leeftijd is bekend. Bij de jongsten vreest nog 17% voor de job, bij de 25-29-jarigen is dit nog 10%, bij 50+ 6%. Ook qua opleidingsniveau is er een verschil, zij het enkel uitgesproken voor de kortgeschoolden (12%). Tussen de statuten is er dan weer geen verschil. Arbeiders (7%) voelen zich niet onzekerder dan bedienden (7%) en kaderleden (9%). Deeltijds werkenden zijn ook iets meer onzeker dan voltijds werkenden (10% versus 7%).

Het meest interessant zijn de verschillen tussen de sectoren. Weinig verrassend, is dat de sector met de laagste jobonzekerheid de publieke sector is (met nauwelijks 3%) gevolgd door de social profit met 6%. In de privésector ligt de jobonzekerheid een stuk hoger met een gemiddelde van ongeveer 12%. Maar de onderlinge verschillen zijn groot. De bouw en de andere diensten aan bedrijven scoren laag met 8% evenals de productiesector (9%). De hoogste score is, niet zo verrassend, voor de horeca met 20%, gevolgd door de kleinhandel (15%) en de financiële sector (14%). Groothandel komt op 13%. De sterkste stijging inzake jobonzekerheid merken we in de financiële sector en de horeca. In de financiële sector gaat de onzekerheid van 5 naar 14%, in de horeca van 12 naar 20%.

De lagere scores van de productiesector, andere diensten aan bedrijven en de bouwsector zijn logisch in het licht van de economische conjunctuur. De fors hogere score in de financiële sector is wellicht een gevolg van de disruptieve uitdagingen

(digitalisering, nieuwe spelers) die in de sector spelen. Bij de horeca is er de specifieke situatie inzake corona die voor extra onzekerheid zorgt. Het was traditioneel al een sector met meer flexibiliteit.

tabel 23

aandeel jobonzekerere werknemers per sector (2022-2014), retentie-intentie (RI) en emotionele verbondenheid met bedrijf (Emo) (in%)

	2022	2014	RI	Emo
productie	9	14	72	56
financiële sector	14	5	73	61
andere diensten aan bedrijven	8	13	68	57
kleinhandel	15	15	63	42
groothandel	13	13	73	59
horeca	20	12	58	66
bouw	8	14	78	62
transport/logistiek	12	6	82	53
publieke sector	3	5	79	49
social profit	6	7	62	50

De scores inzake jobonzekerheid vertonen een samenhang met retentie-intentie. Hoe hoger de jobonzekerheid, hoe lager de retentie-intentie. Dat blijkt, minstens gedeeltelijk, op te gaan. Zo is de horeca de sector met de laagste retentie-intentie en de hoogste jobonzekerheid. De publieke sector is dan weer de sector met de op één na hoogste retentie-intentie en de laagste jobonzekerheid. Maar hoge jobonzekerheid en retentie-intentie

betekent dan weer niet dat dit automatisch leidt tot meer emotionele betrokkenheid. Het is net de horeca die de hoogste score haalt inzake emotionele betrokkenheid (en ook identificatie met succes en problemen van bedrijf). De publieke sector scoort in deze dan weer zeer laag. Het bewijst nog maar eens dat retentie een redelijk dubbelzinnig begrip is en zeker niet onverdeeld positief.

3.9. ik en mijn loopbaan

zelfkennis

Wie de loopbaan in eigen handen wil nemen, heeft vooreerst nood aan zelfkennis. De gemiddelde werknemer in België vindt dat hij zichzelf zeer goed kent. 92% kent goed zijn/haar zwakke punten en 93% de sterke punten. Zelfkennis stijgt duidelijk met oplopende leeftijd. Bij de -25-jarigen claimt 'slechts' 84% de eigen sterke en 88% de eigen zwakke punten te kennen. Bij 50+ loopt dit op tot respectievelijk 98 en 97%. Er is een heel kleine samenhang met scholing. Kortgeschoolden geven iets minder aan zichzelf goed te kennen maar het gaat om nauwelijks enkele procentpunten. Tussen mannen en vrouwen is er in deze nagenoeg geen verschil. Mannen blijken zichzelf iets meer kennis toe te eigenen in verband met hun sterke punten 94 t.o.v. 91% voor vrouwen. Ook kaderleden (95%) scoren bij de sterke punten iets hoger dan bedienden (92%) en arbeiders (91%). Ook voltijds werkenden geven aan zichzelf iets beter te kennen dan deeltijds werkenden.

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat we ons inzake zelfkennis overschatten. Zaken die extern waarneembaar zijn (aantrekkelijkheid, intelligentie, creativiteit) kunnen beter door externen beoordeeld worden dan door jezelf. Interne zaken zoals verdriet en angst, kunnen dan weer beter door jezelf worden beoordeeld. De beste zelfkennis bereik je dus in samenhang met je netwerk.

wat doe ik graag en geeft me energie?

Een specifieke vorm van zelfkennis is kennis in wat we graag doen en ons energie geeft. Nog steeds de overgrote meerderheid is van mening dat deze kennis aanwezig is (89%). En ook deze vorm van kennis stijgt sterk met de leeftijd. Van 79% bij de -25-jarigen naar 95% bij 50+. Interessant is dat deze kennis de neiging heeft te dalen bij oplopende scholing (kortgeschoolden 91%, masters 85%). Door tegenstrijdig effect van leeftijd en scholing blijken er op dit punt nagenoeg geen verschil te zijn tussen de statuten.

employability

De basisdefinitie van employability is 'het kunnen verwerven en behouden van een betaalde baan'. In deze studie laten we mensen hun eigen employability inschatten. We maken daarbij een onderscheid tussen interne en externe mobiliteit. We vragen respectievelijk of ze gemakkelijk/snel een nieuwe job kunnen vinden bij de huidige of bij een andere werkgever. Net niet de helft van de respondenten (48%) is van mening dat ze gemakkelijk intern een nieuwe job kunnen vinden. Zo'n 59% denkt gemakkelijk extern een nieuwe baan te vinden. Deze cijfers liggen fors hoger in vergelijking met 2014. Toen bedroegen de scores respectievelijk 36 en 46%. Dit lijkt redelijk conform de fors betere arbeidsmarktsituatie waarbij schaarste centraal staat. Er zijn veel meer vacante banen beschikbaar. Er zijn dus veel meer opportuniteiten zowel intern als extern.

net niet de helft van de respondenten (48%) is van mening dat ze gemakkelijk intern een nieuwe job kunnen vinden. Zo'n 59% denkt gemakkelijk extern een nieuwe baan te vinden. In beide gevallen een sterke stijging in vergelijking met 8 jaar geleden.

Dat er extern meer mogelijkheden zijn dan intern, is ook logisch. Het aantal open externe vacatures is een veelvoud van het aantal interne. De betere kennis van de interne markt veegt dat verschil uiteraard niet weg. In die zin is het verschil tussen intern en extern (11 pp.) nog aan de lage kant.

de subgroepen

Bij de subgroepen zijn er opnieuw interessante verschillen. **Vrouwen** (43%) lijken veel minder dan **mannen** (54%) overtuigd van de interne mogelijkheden. In 2014 was dit ook zo, het verschil was toen trouwens nog iets groter (respectievelijk 43 en 29%). Dit zien we niet bij de **gepercipieerde** externe mogelijkheden. Daar is het verschil verwaarloosbaar (mannen 60%, vrouwen 58%). In 2014 was hier nog een verschil van 6 pp.

Voltijds werkenden zijn meer overtuigd om snel ander werk te vinden. Dat geldt zowel intern (51 versus 41%) als extern (61 versus 52%). De lagere kans die vrouwen zichzelf toemeten om intern te kunnen veranderen van werk hangt ook samen met het meer deeltijds werken. Daar waar het verschil tussen voltijds werkende mannen en vrouwen 'slechts' 7 pp. bedraagt (54% en 47%) is dit bij deeltijds werkende mannen en vrouwen maar liefst 16 pp. (51% en 35%). Bij de gepercipieerde externe mobiliteit merken we dit verschil niet. Bij voltijds werkende mannen en vrouwen gaat het telkens om 61%, bij deeltijds werkende mannen en vrouwen bedragen de aandelen respectievelijk 51 en 53%.

Inzake **leeftijd** zien we dan weer een identieke ontwikkeling intern en extern. Intern dalen de kansen met oplopende leeftijd (63% bij de -25-jarigen, 43% bij 50+). Dat is ook extern zo, zij het dat de hoogste score reeds wordt behaald door de 25-29-jarigen (nog altijd jong maar in veel gevallen reeds met wat ervaring). Zij scoren 69%, hoger dan de allerjongsten (58%). Maar na 30, zet de daling in. Eerst beperkt (67% bij 30-39 en 60% bij 40-49) maar nadien sneller bij 50+ (47%). Ondanks de relatief lagere scores voor 50+ wordt zowel intern als extern nog steeds een absoluut hoge score opgetekend (43 en 47%). Is er in deze sprake van zelfoverschatting of bewijzen deze cijfers dat employability bij 50+ niet het grootste probleem is?

Inzake **scholing** is er intern nagenoeg geen verschil tussen kort, midden en bachelor (46, 48 en 47%). Masters komen uit op 53%. Al bij al weinig verschil dus. Extern lijkt er wel wat meer samenhang te zijn met scholing. Middengeschoolden (54%) scoren lager dan bachelors (59%) en deze op hun beurt lager dan masters (66%). Maar kortgeschoolden scoren dan weer 60%.

Inzake [statuut](#) komen de verschillen vooral intern tot uiting. Tussen arbeiders en bedienden is er weer eens geen verschil (44 en 46%), kaderleden komen fors hoger uit (62%). Extern zijn de verschillen veel kleiner met bovendien geen verschil tussen arbeiders en kaderleden (61 en 62%). Bedienden scoren iets lager (57%).

Ook bij de [sectoren](#) zijn er interessante verschillen. Bij interne employability vallen vooral de lage scores op van social profit (39%), de productiesector (42%) en kleinhandel (43%). Slechts één sector schiet er positief bovenuit, de groothandel met 66%. De publieke sector scoort weliswaar boven het algemeen gemiddelde (53%) maar doet het niet beter dan heel wat privésectoren zoals de financiële sector, diensten aan bedrijven, horeca, transport en bouw. Nochtans is de publieke sector door de grote schaal gemiddeld beter gewapend om voor interne mobiliteit te zorgen. De publieke sector is inzake externe mobiliteit dan weer uitgesproken de zwakst presterende sector met 51%, fors onder het algemeen gemiddelde. Topperformer is in deze de horeca met (82%). De andere sectoren verschillen, op groothandel (66%) na, weinig van het gemiddelde.

Ten slotte is er de [schaal van het bedrijf](#). Deze schaal zou zeker interne mobiliteit moeten kunnen bevorderen. De kans op een geschikte interne vacature is wiskundig gewoon hoger bij een groter bedrijf. De kans is ook groter dat er een formeel systeem is waarbij interne vacatures duidelijk worden gecommuniceerd.

De grotere anonimiteit in een groot bedrijf zou dan weer meer remmend kunnen werken. De cijfers bevestigen inderdaad de iets hogere interne mobiliteit (tenminste de perceptie hiervan) bij grote bedrijven (54%). Maar het verschil met kleinere bedrijven is niet groot. Bij <20 werknemers stelt nog steeds 48% van de werknemers dat ze intern gemakkelijk een functie kunnen vinden. Een verrassend hoog cijfer. Opmerkelijk is dat er geen direct opgaande lijn is tussen schaal en grotere kans. De kans om intern te veranderen ligt bijvoorbeeld fors lager bij bedrijven met 21-50 werknemers (36%). De kans om extern een job te vinden ligt dan weer lager bij de grootste bedrijven (56%). De verschillen zijn echter opnieuw niet groot. Opmerkelijk is dat het verschil inzake interne en externe mobiliteit bij grote bedrijven verdwenen is. Werknemers geven er zich evenveel kans om intern te veranderen dan extern. Bij de kleinere bedrijven zijn deze verschillen (telkens in het voordeel van de externe mobiliteit) wel uitgesproken.

tabel 24

intern en extern gemakkelijk/snel van werk kunnen veranderen
(aandelen akkoord en volledig akkoord volgens verschillende
subgroepen) (in %)

		Intern	extern
totaal		48	59
geslacht	man	54	60
	vrouw	43	58
contract	voltijds	51	61
	deeltijds	41	52
leeftijd	18-24	63	58
	25-29	48	69
	30-39	47	67
	40-49	51	60
	50+	43	47
opleiding	kortgeschoold	46	60
	middengeschoold	48	54
	bachelor	47	59
	master	53	66
statuut	arbeider	44	61
	bediende	46	57
	kader	62	62
sector	productie	42	61
	financiële sector	53	53
	diensten aan bedrijven	55	57
	kleinhandel	43	61
	groothandel	66	66
	horeca	50	60
	transport/logistiek	50	55
	publieke sector	53	51
	social profit	39	39
bedrijfs grootte	<20 werknemers	48	60
	21-50	36	64
	51-100	51	62
	101-500	43	62
	>500	54	56

Het is interessant om te zien hoe beide vormen van mobiliteit zich tot elkaar verhouden. Degenen die beide vormen combineren, zitten duidelijk in de beste positie. Degenen die ofwel intern ofwel extern gemakkelijk denken te veranderen, zitten ook nog steeds redelijk goed. De meest kwetsbare categorie is uiteraard deze die in beide gevallen niet gemakkelijk denkt te kunnen veranderen.

Door de cijfers van interne en externe mobiliteit te kruisen, krijgen we meteen zicht op de vier deelpopulaties.

Maar liefst 37% van alle respondenten scoort zowel intern als extern positief. Omgekeerd is er een redelijk omvangrijke groep die op beiden negatief scoort (30%). En dan zijn er de tussencategorieën, samen goed voor nog eens 33%. Twee derde daarvan (of 22% van het totaal) combineert een minder goede interne met een sterke externe positie. Bij het overige derde (of 11% van het totaal) wordt een sterke interne met een zwakke externe positie gecombineerd. Het is niet meteen duidelijk wat het meest te verkiezen is, de combinatie 'sterk intern - zwak extern' of het omgekeerde. In de privésector neigen we naar het tweede.

maar liefst 37% van alle respondenten denkt gemakkelijk ander werk te vinden, zowel intern als extern. Omgekeerd is er een redelijk omvangrijke groep die op beiden negatief scoort (30%). En dan zijn er de twee tussencategorieën, samen goed voor nog eens 33%.

In vergelijking met 2014 is het aandeel dat zowel intern als extern goede kansen ziet, sterk toegenomen (van 24 naar 37%). Omgekeerd is de zwakke groep sterk gekrompen (van 40 naar 30%). De sterke groep is nu duidelijk groter dan de zwakke groep. Dit is redelijk conform de situatie op de arbeidsmarkt die nu fors meer kansen biedt dan acht jaar geleden. De tussencategorie is daarentegen niet gewijzigd.

tabel 25

combinatie gemakkelijk/snel ander werk bij huidige en andere werkgever

		huidige werkgever	
		ja	neen
andere werkgever	ja	37%	22%
	neen	11%	30%

Mannen scoren, zoals verwacht, ook in de combinatie beter dan vrouwen. De sterke combinatie - zowel intern als extern snel/gemakkelijk een andere job vinden - haalt 40%, de zwakke combinatie 27%, de tussencategorie 32%. Bij de vrouwen bedraagt het aandeel in de sterke combinatie 34%, en 32% in de zwakke combinatie. De tussencategorie haalt 34%.

tabel 26

combinatie gemakkelijk/snel
ander werk bij huidige en
andere werkgever, mannen

		huidige werkgever	
		ja	neen
andere werkgever	ja	40%	19%
	neen	13%	27%

tabel 27

combinatie gemakkelijk/snel
ander werk bij huidige en
andere werkgever, vrouwen

		huidige werkgever	
		ja	neen
andere werkgever	ja	34%	24%
	neen	10%	32%

Inzake leeftijdscategorieën vergelijken we 30-39 en 50+. De verschillen zijn opnieuw duidelijk. De kansrijke combinatie maakt bij de categorie 30-39 jaar 42% uit, bij 50+ 28%. Voor de kwetsbare combinatie maken de aandelen hier 27 en 38% uit. Bij 50+ is de kwetsbare categorie groter dan de kansrijke.

tabel 28

combinatie gemakkelijk/snel
ander werk bij huidige en andere
werkgever, leeftijd 30-39 jaar

		huidige werkgever	
		ja	neen
andere werkgever	ja	42%	25%
	neen	6%	27%

tabel 29

combinatie gemakkelijk/snel
ander werk bij huidige en andere
werkgever, leeftijd 50-65 jaar

		huidige werkgever	
		ja	neen
andere werkgever	ja	28%	19%
	neen	15%	38%

Vergelijken we middengeschoolden, bachelors en masters, dan valt op dat het verschil meer uitgesproken is bij de kwetsbare categorie. Bij de middengeschoolden bedraagt dit 33%, bij bachelors 29% en bij masters toch nog altijd 22%. Bij de kansrijke combinatie zijn de verschillen kleiner: middengeschoolden 35%, bachelors 36% en masters 42%.

Ten slotte vergelijken we ook de verschillende statuten. Daar zijn de verschillen tussen arbeiders en bedienden minimaal tot onbestaande. Bij de kansrijke combinatie bedragen de aandelen respectievelijk 37 en 34%. Bij de kwetsbare combinatie bedraagt het aandeel voor beiden 32%. Dit betekent meteen dat bij bedienden er nagenoeg geen verschil is in aandeel tussen de kansrijke en kwetsbare combinatie (respectievelijk 34 en 32%). Kaderleden wijken in deze sterk af in positieve zin. Het aandeel in de kansrijke combinatie bedraagt 45%, in de kwetsbare combinatie 21%. Neemt niet weg dat een aandeel van 21% bij kaderleden die noch intern, noch extern gemakkelijk van werk kunnen veranderen, nog steeds een redelijk hoog aandeel is.

We kunnen de analyse nog iets verfijnen door nog een derde variabele in te brengen: de ingeschatte kans om in de nabije toekomst werkloos te worden. Zoals eerder vermeld,

is het aandeel groot en heel groot voor deze variabele zeer laag (8%). Er is echter ook een categorie onbeslist (23%). Indien we beide groepen samen nemen, dan maakt hij 35% uit van de kwetsbare categorie. Ten opzichte van de totale populatie gaat het om 10%. Dit is dus de groep die zowel intern als extern niet snel aan een andere functie geraakt en de kans op werkloosheid in de toekomst niet klein inschat (ofwel een hoge inschatting, ofwel onbeslist). We kunnen dus stellen dat ongeveer 10% van de totale werknemerspopulatie in een zeer kwetsbare positie zit.

Kijken we omgekeerd naar de meest kansrijke groep dan valt deze uiteen in 69% zeer lage kans op werkloosheid en 31% onbeslist en grote kans. Van de totale groep heeft dus iets meer dan één op vier (26%) een heel kansrijke positie.

tabel 30

verdeling van de populatie over combinaties interne en externe mobiliteit en kans op werkloosheid (in %)

gemakkelijk intern werk vinden	gemakkelijk extern werk vinden	grote, onbesliste of kleine kans om werkloos te worden	
akkoord	akkoord	groot of onbeslist	12
akkoord	akkoord	klein	26
akkoord	niet akkoord	groot of onbeslist	3
akkoord	niet akkoord	klein	8
niet akkoord	niet akkoord	groot of onbeslist	10
niet akkoord	niet akkoord	klein	19
niet akkoord	akkoord	groot of onbeslist	2
niet akkoord	akkoord	klein	16

kennis van en kijk op de eigen loopbaan

Respondenten zeggen goed te weten aan welke voorwaarden een job moet beantwoorden om je er goed in te voelen (87%). In deze variabele speelt het leeftijdseffect nog duidelijker. Bij <25 is het aandeel 74%, en dit loopt systematisch op naar 93% bij 50+. We merken opnieuw een samenhang met opleiding, zij het omgekeerd: bij masters daalt deze kennis naar 82%, bij kortgeschoolden (89%), middengeschoolden (87%) en zelfs bachelors (90%) ligt dit aandeel duidelijk hoger. De tegenstrijdige effecten van leeftijd en scholing zorgen er opnieuw voor dat er tussen de statuten nagenoeg geen verschil is.

Dezelfde positieve lijn zet zich door bij het antwoord op de vraag of respondenten weten wat ze belangrijk vinden in hun loopbaan. Opnieuw antwoordt 88% positief. En opnieuw is er een duidelijke band met leeftijd. Bij de jongsten scoort 77% positief. Dit aandeel stijgt systematisch naar 94% bij 50+. Bij opleiding zien we opnieuw een minuscule opleidingseffect. Bij masters ligt het aandeel positieve antwoorden een fractie lager (85%).

Een meer specifieke vraag checkt of respondenten weten wat ze goed en slecht hebben aangepakt bij de uitbouw van de eigen loopbaan. Het aandeel positieve antwoorden blijft zeer hoog (83%). Het verband met leeftijd is nog meer uitgesproken, van 74% bij de allerjongsten naar 93% bij 50+. De samenhang met opleiding is opnieuw omgekeerd, zij het opnieuw pas bij de masters. 85% van de kortgeschoolden antwoordt positief tegenover 78% van de masters.

Inzake kennis van de eigen loopbaan liggen de antwoorden volledig in de lijn met de studie van 2014. Nieuwe ontwikkelingen zijn er niet te bespeuren.

Inzake kijk op de eigen loopbaan komen nog enkele opmerkelijke zaken aan het licht. Het ontbreekt de gemiddelde respondent niet aan zelfvertrouwen. Zo is maar liefst 86% het eens met de stelling dat men in de eerste plaats zelf verantwoordelijk is voor het slagen of mislukken van de loopbaan. 82% stelt de loopbaan zelfstandig te hebben ingevuld. 75% staat open voor veranderingen tijdens de loopbaan. 81% stelt goed om te kunnen gaan met veranderingen, 79% met problemen. 78% zegt zelf voor de eigen loopbaanontwikkeling te zorgen indien de werkgever de betrokkene daarvoor niet de mogelijkheden zou voorzien. Net niet de helft (48%) zegt bereid te zijn om risico's te nemen in de loopbaan. Bij kaderleden loopt dit op tot 59%. Dit alles schetst toch een beeld van de werknemer die duidelijk het stuur van de eigen loopbaan in de hand heeft. Maar er is ook realiteitszin. 57% geeft toe dat toeval een grote rol heeft gespeeld in de loopbaan.

loopbaanbegeleiding het (informeel) netwerk

Een eerste vraag die zich opdringt, is of men over een netwerk beschikt waarop men een beroep kan doen bij eventuele nieuwe stappen in de loopbaan.

Respondenten zijn in elk geval van mening dat het hebben van een (sterk) netwerk een grote troef is om een nieuwe job te vinden. Maar liefst 81% is akkoord tot sterk akkoord. Dat aandeel stijgt met het opleidingsniveau (kort: 76%, master 85%). Kaderleden (86%) zijn hiervan ook meer overtuigd dan arbeiders (77%). Bedienden scoren in deze 82%. Inzake leeftijd zijn er geen relevante verschillen.

Iets belangrijk vinden betekent nog niet automatisch dat je er ook gebruik van kunt maken. Het aandeel van de respondenten dat aangeeft dat ze over een relevant netwerk beschikken, bedraagt iets meer dan de helft. Bij mannen (56%) is dit iets meer het geval dan bij vrouwen (51%). We merken voor deze variabele slechts weinig verschil bij de verschillende opleidingsniveaus en bij de statuten. Inzake leeftijd is er wel een verschil maar niet in de richting die we zouden kunnen verwachten. Naarmate de leeftijd vordert, daalt het aandeel dat bevestigend antwoord op de vraag. De knik komt vooral na 40 jaar. Dat is vreemd, omdat je zou kunnen veronderstellen dat bij oplopende leeftijd het netwerk alleen maar uitbreidt. Het lijkt dus eerder in te krimpen. Dat heeft wellicht alles te maken met de loopbaanoriëntatie. Na 40 neemt deze af, zeker extern. Eigen aan een netwerk is dat het moet onderhouden worden. Het ziet er naar uit dat dit onderhoud afneemt na 40 jaar.

Een tweede vraag sluit hierbij aan maar richt meer de aandacht op de eigen mogelijkheid om contacten te leggen met mensen die kunnen helpen bij veranderingen in de loopbaan. Het aandeel positieve antwoorden stijgt hier naar 60%. Tussen mannen en vrouwen is het verschil iets groter dan bij de meeste voorgaande variabelen (respectievelijk 63% voor de mannen, 56% voor de vrouwen). Opnieuw valt op dat het aandeel positieve antwoorden daalt met de leeftijd, zij het niet gradueel. De positieve afwijking zit vooral bij de allerjongsten (77%). Het gaat zonder uitzondering om mensen die recent op zoek zijn geweest naar werk en in die situatie verplicht zijn geweest deze competentie in te zetten. Nadien daalt het aandeel positieve antwoorden meteen sterk naar 58% bij de groep 25-29 jaar. Nadien blijft het aandeel stabiel.

Ook kaderleden (70%) blijken gemakkelijker contacten te kunnen leggen dan arbeiders (58%) en bedienden (57%). De verklaring heeft te maken met het statuut want inzake opleidingsniveau merken we geen verschillen.

interne en externe loopbaanbegeleiding

De beschikking hebben over een netwerk en de mogelijkheid hebben om anderen te contacteren die kunnen helpen bij loopbaanvraagstukken, is één iets. Het daad-werkelijk gebruikmaken van interne of externe loopbaanbegeleiding is iets anders.

Aan de respondenten werd gevraagd of ze ooit beroep hadden gedaan op instanties in het bedrijf en/of op externe instanties in het kader van loopbaanadvies of -begeleiding.

Globaal heeft slechts 20% van de respondenten ooit een beroep gedaan op dergelijke vorm van advies of begeleiding. Indien we er rekening mee houden dat we de vraag niet beperkten tot het voorbije jaar of jaren kunnen we dit moeilijk anders dan als een laag aandeel interpreteren. Nauwelijks 6% van de respondenten had, naar eigen zeggen, ooit een vorm van intern loopbaanadvies of -begeleiding. 8% volgde ooit een vorm van externe loopbaanbegeleiding. Nog eens 6% had een combinatie van beiden. Tussen mannen en vrouwen is er geen relevant verschil. Vreemd genoeg neemt het aandeel af met de oplopende leeftijd. Bij de allerjongsten gaat het om 28%, bij 50+ is dit nog 15%. Een verklaring zou kunnen zijn dat loopbaanadvies en -begeleiding een redelijk recente dienstverlening is die gemiddeld meer door de jongere werknemerspopulatie wordt gevolgd gezien in die periode meer met loopbaanvraagstukken wordt geworsteld. Een tweede verklaring is dat vormen van loopbaanadvies en -begeleiding die lang geleden werden gevolgd, niet meer werden weerhouden in de antwoorden.

slechts 20% van de respondenten heeft ooit een beroep gedaan op een vorm van loopbaanadvies of -begeleiding.

Er is wel een positief verband met oplopend opleidingsniveau, zij het enkel en alleen voor het masterniveau. Tussen kortgeschoold, middengeschoold en bachelor is er geen noemenswaardig verschil, maar masters hebben in 28% van de gevallen een beroep gedaan op deze dienstverlening. Zowel intern, extern als in de combinatie scoren masters het hoogst.

Tussen arbeiders en bedienden is er geen verschil (19%). Bij kaderleden gaat het om 27%.

Tussen de sectoren zijn er ook duidelijk verschillen. De hoogste scores worden behaald door de financiële sector (34%) en de diensten aan bedrijven (32%). Twee dienstensectoren met een redelijk hoog profiel. De zwakst scorende sectoren zijn de publieke sector (17%) en de social profit (18%).

Ten slotte zijn er de verschillen die samenhangen met de grootte van de bedrijven. De verwachting dat werknemers in grote bedrijven meer dergelijke vormen van begeleiding volgen, blijkt niet op te gaan. Er is geen verband vast te stellen. De hoogste aandelen worden opgetekend bij de bedrijven met 21-50 en 51-100 werknemers.

Nederlandstalige werknemers (23%) volgden ook in meer gevallen loopbaanbegeleiding dan Franstalige collega's (17%). Dit kan te maken hebben met het systeem van loopbaancheques in Vlaanderen, zeker als we merken dat het verschil vooral bij het extern advies vast te stellen is.

tabel 31

intern en/of extern loopbaanadvies of - begeleiding gevolgd
(aandelen totaal en subgroepen) (in %)

		intern	extern	beiden	geen
totaal		6	8	6	80
geslacht	man	7	9	6	78
	vrouw	5	8	6	81
leeftijd	18-24	7	12	9	72
	25-29	5	9	10	75
	30-39	8	12	6	74
	40-49	5	7	6	83
	50+	5	6	3	85
opleiding	kortgeschoold	7	7	7	79
	middengeschoold	5	8	5	83
	bachelor	6	9	4	81
	master	9	11	8	72
statuut	arbeider	6	6	7	81
	bediende	6	9	5	81
	kader	7	10	9	73
sector	productie	7	7	6	80
	financiële sector	11	7	16	66
	diensten aan bedrijven	6	14	11	68
	kleinhandel	2	13	9	75
	groothandel	5	15	3	77
	horeca	19	14	3	76
	bouw	5	12	7	76
	transport/logistiek	10	8	5	77
	publieke sector	6	5	5	83
	social profit	5	10	3	82
aantal werknemers	<20	4	8	7	81
	21-50	6	13	8	74
	51-100	3	13	8	76
	101-500	5	9	4	82
	>500	8	6	5	81
taal	nederlandstalig	7	10	6	77
	franstalig	5	6	6	83

Loopbaanadvies en -begeleiding blijken nog steeds in beperkte mate voor te komen. Ook bij hooggeschoolden en kaderleden gaat het om een minderheid. De vraag is waaraan dit te wijten is. Bestaat de dienstverlening niet, of is men daarvan niet op de hoogte? Of gaat het gewoon om desinteresse?

Volgens de respondenten is het eerder de tweede optie. Slechts 28% geeft aan dat de dienstverlening niet aanwezig is of dat men er niet van op de hoogte is. Bijna de helft (47%) stelt dat er geen interesse is. Bij de restgroep is er wel interesse maar heeft dit nog niet tot actie geleid (21%).

De optie waarbij de dienstverlening niet bestaat of men niet van het bestaan op de hoogte is, blijkt minder van toepassing op heel grote bedrijven (23%), maar de desinteresse is er tegelijk het grootst (49%). Opmerkelijk is ook dat kaderleden meer desinteresse hebben (54%) dan arbeiders en bedienden (telkens 45%).

de resultaten van loopbaanadvies en -begeleiding

Loopbaanadvies en meer nog -begeleiding is niet vrijblijvend. Het is interessant om weten wat de gevolgen zijn geweest van deze acties.

Bij wie **intern** loopbaanadvies of -begeleiding kreeg, leidde dit niet tot verandering in iets meer dan één op drie (36%) gevallen. In ongeveer één derde van de gevallen (37%) was dit omdat uit de begeleiding bleek dat de huidige job al bij al prima was en er zich geen verandering opdrong. In één op vier gevallen (25%) was dit te wijten aan de, volgens de respondenten, slechte dienstverlening. In 29% van de gevallen wilde de respondent wel

veranderen, maar bleek dit niet mogelijk in het bedrijf.

In twee op drie gevallen (64%) heeft het intern advies/begeleiding echter wel gevolgen gehad. Deze kunnen we opsplitsen in 50% intern en 14% extern. In het laatste geval gaat het om werknemers die het bedrijf verlaten hebben. In de andere gevallen (50%) ging het in 35% om een verandering van functie in het bedrijf en in 15% om een verandering binnen de functie. In dit laatste geval ging het in ongeveer één op drie gevallen om minder uren en in twee derden om inhoudelijke veranderingen.

Samengevat: intern loopbaanadvies/-begeleiding leidt in veel gevallen tot een wijziging van de situatie, zowel extern als intern. En zelfs in de gevallen waar er geen verandering was, was dit niet automatisch een minder positief gevolg. Het is uiteraard niet uit te sluiten dat respondenten meer dan gemiddeld events uit het verleden hebben onthouden die concrete gevolgen hebben gehad. Het is ook mogelijk dat het interne advies/begeleiding er in bepaalde gevallen gekomen is op initiatief van de +1. Te veel conclusies kunnen hier dus niet uit getrokken worden.

Bij **extern** advies/begeleiding is de verhouding verandering/geen verandering anders dan bij de interne variant. Bij intern was het twee derde verandering, één derde niet. Bij extern is het fiftyfifty.

Bij geen verandering blijkt het in één derde van de gevallen te gaan over slechte dienstverlening. En in nog eens één derde van de gevallen bleek dat de huidige werkplek alles bij elkaar genomen toch prima was. In één op vier gevallen ten slotte wilde de respondent wel veranderen maar kon dit niet in zijn bedrijf.

Bij verandering gaat het grotendeels om interne verandering van functie (42%) en om verandering van werkgever (44%). Ten opzichte van de totale groep die externe dienstverlening heeft genoten, betekent dit dat 22% het bedrijf verlaten heeft en 21% intern veranderd is van werk. 5% is minder uren gaan werken.

Extern advies leidt dus in meer gevallen tot het verlaten van de onderneming (22% bij extern advies, 14% bij intern). Intern advies leidt dan weer veel meer tot intern veranderen van functie (35% bij intern advies, 21% bij extern). Een ander verschil tussen intern en extern is dat het eerste in meer gevallen tot verandering leidt (respectievelijk 64 en 49%). Respondenten blijken ook iets meer ontevreden over de externe dienstverlening (17%) dan over de interne (9%). Maar alles bij elkaar genomen, ligt de globale tevredenheid bij beide vormen hoog.

extern loopbaanadvies leidt in meer gevallen tot het verlaten van de onderneming (22% bij extern advies, 14% bij intern). Intern advies leidt dan weer veel meer tot intern veranderen van functie (35% bij intern advies, 21% bij extern).

de loopbaanorganisaties

Om dit onderdeel af te sluiten, peilden we bij de respondenten in welke mate ze externe organisaties kenden die een rol kunnen spelen in hun loopbaan.

tabel 32

loopbaanrelevante organisaties: aandeel dat ze kent, en aandeel dat er een beroep op deed (in %)

	kennen	een beroep op gedaan
VDAB, Forem, Actiris	89	50
uitzendbedrijven	81	45
social media	81	30
google	81	35
linkedin	68	33
vacaturesites	67	48
loopbaanadvies/-begeleiding	37	29

De gemiddelde respondent kent meerdere type organisaties die een rol kunnen spelen in de loopbaan met zowel klassieke bedrijven en organisaties (zoals VDAB en uitzendbedrijven) als meer recente (zoals social media en Google). Ook LinkedIn is reeds bij twee derde van de respondenten bekend. Bedrijven en organisaties die uitdrukkelijk aan loopbaanadvies/-begeleiding doen zijn veel minder bekend.

Het aandeel dat ooit een beroep gedaan heeft op de organisaties/bedrijven ligt uiteraard lager, maar blijft globaal genomen hoog. Het spreekt voor zich dat onder 'een beroep doen op' heel wat verschillende activiteiten kunnen schuilgaan.

3.10. de eindeloopbaan

Hoe zien de respondenten hun eigen loopbaaneinde? In de vorige bevraging werd loopbaaneinde niet verder gespecificeerd. In deze bevraging wel, tot maximum de laatste 10 jaar van de loopbaan.

Het wekt weinig verwondering dat de grote meerderheid van de werknemers geen functieveranderingen meer zien zitten in de laatste 10 jaar van hun loopbaan. De groep blijvers lijkt zelfs nog te zijn gestegen (2014: 69%, 2022: 79) maar dit verschil kan ook veroorzaakt zijn door de licht gewijzigde vraagstelling. Het is vooral de antwoordcategorie 'dezelfde job maar rustiger tempo' die aan belang wint (van 16 naar 23%).

Dit alles neemt niet weg dat minder dan de helft (44%) van de respondenten aangeeft op het einde van de loopbaan minder uren te willen werken of in een rustiger tempo. De groep die op het einde van de loopbaan nog een nieuwe job als mogelijk ziet (binnen of buiten de eigen organisatie), bedraagt 22%. Dit lijkt op het eerste gezicht nog redelijk veel. Bij 50+ gaat het echter nog om 10%. Hoe beperkt dit cijfer ook is, het toont aan dat loopbaaneinde niet noodzakelijk moet vertaald worden in minder uren of rustiger tempo maar dat ook verandering in deze fase van de loopbaan nog als opportuun wordt gezien.

het einde van de loopbaan moet niet noodzakelijk vertaald worden in minder uren of rustiger tempo. 22% ziet een verandering van functie nog steeds zitten.

de subgroepen

Mannen kiezen duidelijk meer dan **vrouwen** voor dezelfde job tot het pensioen (40% versus 31%). Vrouwen staan meer open voor een nieuwe job buiten het bedrijf (8 versus 15%).

Het **leeftijdsverschil** is zoals verwacht. Jongeren zien zich op het einde van de loopbaan meer veranderen van job (31%) dan 40-49-jarigen (20%) en 50+'ers (10%). Het spreekt voor zich dat intentie in deze geen accurate voorspelling is van concreet gedrag. Het is heel goed mogelijk, zelfs eerder waarschijnlijk, dat de intentie van de jongeren later in de loopbaan nog verandert.

Ook het **opleidingsniveau** speelt een belangrijke rol. Hoe hoger geschoold, hoe meer respondenten nog functieveranderingen zien in het laatste deel van de loopbaan. Dit verschil blijkt niet bij de bachelors (20%) wel bij de masters (28%).

Inzake **statuut** zien we dan weer weinig verschil. Opnieuw zien we bij de kaderleden de twee tendensen samenkomen (negatief effect door hogere leeftijd en positief effect door hogere scholing).

Ten slotte zijn er de verschillen inzake **grootte van het bedrijf**. Deze zijn echter beperkt. In heel kleine bedrijven is men, zoals verwacht iets meer gericht op een externe verandering van functie: 18% in heel kleine bedrijven (<20) en 9% bij grote bedrijven (>500). Dit wordt echter gecompenseerd door meer interne functieveranderingen (althans wat intentie betreft) bij de grote bedrijven (11% versus 6% bij de heel kleine bedrijven).

3.11. out en oud op de arbeidsmarkt

wanneer is men oud?

Wanneer is men oud in het algemeen en wanneer is men oud op de arbeidsmarkt? Traditioneel ligt de leeftijd op de arbeidsmarkt een stuk lager. Dit blijkt ook in deze studie. Gemiddeld is men volgens de respondenten in algemene zin 'oud' op 66,5 jaar. Op de arbeidsmarkt is dit al op 59,1 jaar, een verschil dus van 7,4 jaar. In 2014 ging het om respectievelijk 68,4 en 56,5 jaar. Men wordt dus op de arbeidsmarkt ruim voor de officiële pensioenleeftijd al als oud bestempeld. Meer nog, de algemene leeftijd waarop men als oud wordt bestempeld, ligt slechts anderhalf jaar boven de huidige officiële pensioenleeftijd (65 jaar) en zelfs licht onder deze van 2030 (67 jaar). Maar het verschil tussen oud in het algemeen en oud op de arbeidsmarkt is wel afgenomen. Van net geen 12 jaar (2014) naar 7,4 jaar (2022).

Hoe ouder men zelf wordt, hoe hoger de leeftijd waarop men iemand als oud bestempelt, zowel in het algemeen als op de arbeidsmarkt. Meer nog, hoe ouder men wordt, hoe groter het verschil tussen oud in het algemeen en oud op de arbeidsmarkt. Bij de -25-jarigen is er nauwelijks 1,6 jaar verschil (respectievelijk 62,1 en 60,5 jaar). Bij 50+ is dat maar liefst 9,8 jaar (69,8 en 60 jaar). Opmerkelijk is dat bij de allerjongsten de algemene oud-leeftijd het laagst ligt (60,5) maar oud op de arbeidsmarkt het hoogst 62,1.

gemiddeld is men volgens de respondenten in algemene zin 'oud' op 66,5 jaar. Op de arbeidsmarkt is dit al op 59,1 jaar, een verschil dus van 7,4 jaar. In 2014 ging het om respectievelijk 68,4 en 56,5 jaar.

Naast leeftijd speelt ook opleiding gedeeltelijk een rol. Hoe hoger geschoold, hoe hoger de leeftijd waarop men iemand als oud in het algemeen inschat (kortgeschoold 65,3, midden 66,2, bachelor 66,8 en master 67,3). Dit effect zien we niet bij oud op de arbeidsmarkt. Daar is er nauwelijks een verschil.

Inzake gender is er in deze geen enkel verschil, zowel wat oud in het algemeen als oud op de arbeidsmarkt betreft.

wanneer wil men met pensioen?

Nadat de gemiddelde uittredeleeftijd sinds de jaren '70 was gedaald, is deze sinds het einde van de vorige eeuw opnieuw aan het stijgen. De gemiddelde uittredeleeftijd bedraagt nu 60,7 jaar. In 2001 bedroeg die nog 58,4. Een analyse van het Steunpunt Werk toont aan dat de versnelling groter is sinds 2011. (Steunpunt Werk, 2021).

Het gemiddeld later uittreden, is zowel een gevolg van beleid (het minder aantrekkelijk maken van vroegtijdige uittreding) als van het gemiddeld hoger geschoold zijn van de bevolking. Hoe hoger geschoold, hoe meer kans om in een hooggeschoolde en beter betaalde functie terecht te komen. Voor die groep is het meer lonend om te blijven werken. Wat uiteraard ook speelt, is dat die groep veel later is ingestroomd in de arbeidsmarkt.

Hoe staat de gemiddelde respondent tegenover de eigen toekomstige uittrede? Gemiddeld hoopt men op 61,8 jaar op pensioen te kunnen gaan. De leeftijd waarop men denkt met pensioen te kunnen gaan, ligt intussen op 65,3 jaar. De eerste leeftijd ligt meer dan drie jaar onder de huidige officiële pensioenleeftijd (65 jaar) en meer dan vijf jaar onder de toekomstige officiële pensioenleeftijd (67 jaar in 2030). De tweede leeftijd ligt reeds boven de huidige officiële pensioenleeftijd maar onder de toekomstige officiële pensioenleeftijd (66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030).

gemiddeld hoopt men op 61,8 jaar op pensioen te kunnen gaan. De leeftijd waarop men denkt met pensioen te kunnen gaan, ligt intussen op 65,3 jaar.

In de vorige studie stelden we een redelijk grote stijging vast tussen 2002 en 2014. De gewenste pensioenleeftijd steeg maar liefst 5 jaar (van 55,7 naar 60,7). De realistische leeftijd ging van 59,7 naar 64,8 jaar. In die lange periode hadden we naast de langeretermijnontwikkeling waarbij hooggeschoolden een groter aandeel in de beroepsbevolking innemen, twee belangrijke momenten die een invloed kunnen hebben gehad. Eerst en vooral was er het generatiepact (2005) waarbij voor het eerst politiek de duidelijke boodschap werd uitgestuurd dat vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt moest teruggedrongen worden. Daarnaast waren er de maatregelen van de regering Di Rupo (2011-2012) die duidelijk verder gingen dan deze van het generatiepact. De gewenste en realistische pensioenleeftijd steeg tussen 2002 en 2014 in elk geval veel meer dan de feitelijke pensioenleeftijd in dezelfde periode. Deze ging van 58,4 naar 59,8 jaar.

De grote vraag was of deze opgaande trend sinds 2014 was verdergezet. De vorige bevraging dateert namelijk nog van voor het aantreden van de regering Michel die bij het aantreden een zeer duidelijk boodschap inzake langer werken meegaf en de officiële pensioenleeftijd in 2025 en 2030 telkens met een jaar verlengde. De maatregel werd door de oppositie sterk bevochten, maar bij het aantreden van de Vivaldi-regering in 2020 niet teruggeschroefd.

Ten aanzien van 2014 is zowel de gewenste als de realistische pensioenleeftijd verder gestegen. De gewenste ging iets meer dan een jaar omhoog (van 60,7 naar 61,8). De realistische leeftijd steeg ook, zij het een stuk minder (van 64,8 naar 65,3). Een vergelijking maken met de feitelijke uittredeleeftijd is (nog) niet mogelijk omdat de laatste beschikbare cijfers slaan op het jaar 2018. Sinds 2014 was de uittredeleeftijd toch al bijna een jaar gestegen (van 59,8 naar 60,7).

Het meest opmerkelijk is dat de stijging het geringst is bij de kaderleden (gewenst van 62,3 naar 62,8, realistisch van 65,2 naar 65,4). Dat betekent dat het verschil met arbeiders bij de realistische leeftijd minder dan een jaar bedraagt (respectievelijk 64,5 en 65,4). Een merkwaardige bevinding, want indien dit werkelijkheid zou worden, betekent dit dat arbeiders langere loopbanen (in tijdsduur) hebben dan kaderleden. Houden arbeiders meer dan gemiddeld rekening met andere scenario's waarbij ze toch de arbeidsmarkt eerder kunnen verlaten bijvoorbeeld via ziekte en invaliditeit?

In elk geval heeft de aangekondigde wijziging van de officiële pensioenleeftijd in de nabije toekomst geen spectaculair effect gehad op de gewenste en de realistische pensioenleeftijd. Vooral de eerder geringe stijging van de realistische pensioenleeftijd valt op. En alles bij elkaar genomen is er weinig afwijking met de toekomstige officiële pensioenleeftijd.

de aangekondigde wijziging van de officiële pensioenleeftijd in de nabije toekomst heeft geen spectaculair effect gehad op de gewenste en de realistische pensioenleeftijd.

tabel 33

gewenste en verwachte pensioenleeftijd:
vergelijking 2014-2022 (totaal, leeftijd en statuut) (in %)

		gewenst		realistisch	
		2014	2022	2014	2022
totaal		60,7	61,8	64,8	65,3
leeftijd	-25	60,3	61,6	65,4	65,9
	25-29	61,0	61,7	66,4	66,3
	30-39	60,1	61,2	65,2	66,4
	40-49	60,5	61,5	64,4	65,4
	50+	61,5	62,5	62,8	63,8
statuut	arbeider	59,9	61,4	64,0	64,5
	bediende	60,6	61,6	64,9	65,6
	kader	62,3	62,8	65,2	65,4

—
[randstad.be](https://www.randstad.be)



randstad
research