

RAPPORT

WERKBAAR WERK DOOR EEN GENDERBRIL

VERGELIJKING VAN JOBKWALITEIT EN WERKBELEVING BIJ
MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS OP BASIS VAN
15 JAAR VLAAMSE WERKBAARHEIDSMONITOR



Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

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

Publicatiedatum 1 juni 2022

Contactpersoon	Frank Janssens	fjanssens@serv.be
	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be

Inhoud

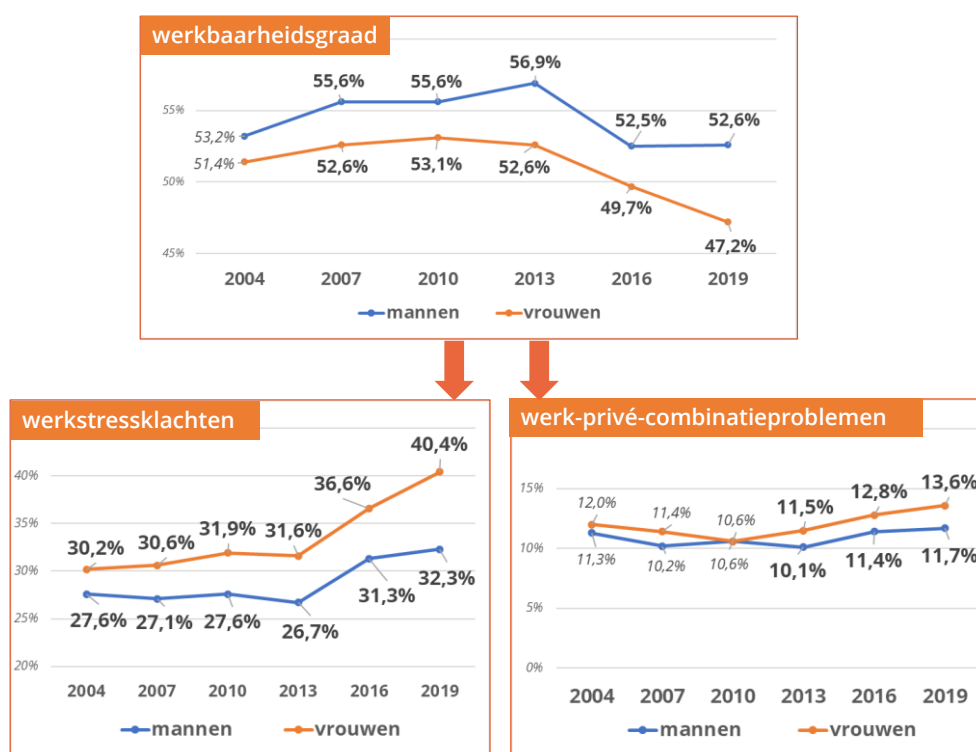
Samenvatting	5
Inleiding	9
1. De verschillen in de ontwikkeling van de werkbaarheidsgraad bij mannen en vrouwen ontrafeld	12
1.1 Negatieve evolutie in werkbaarheid... bij vrouwen	12
1.2 Werkstress: de kloof tussen vrouwen en mannen wordt steeds groter	14
1.3 Werk-privé-balans: beperkte verschillen, tegen de verwachtingen in ?	15
1.4 Leermogelijkheden: het verhaal van een (beperkte) inhaaloperatie	17
1.5 Met plezier aan de slag: vrouwen laten ook bij een negatieve 'motivatie-conjunctuur' gunstiger indicatorcijfers optekenen	18
1.6 Samenvattend: de verschillen in de werkbaarheidssituatie van mannen en vrouwen in kaart gebracht	20
2. Zijn vrouwen stressgevoeliger dan mannen?	22
2.1 Vrouwen vaker in emotioneel belastende jobs	23
2.2 Sterk oplopende werkdruk in contactberoepen	26
2.3 Impact van maatschappelijke rolpatronen?	28
3. Op zoek naar evenwicht tussen werk en privé: geen vrouwenzaak, of toch wel?	31
3.1 Arbeidstijdregimes van mannen en vrouwen in kaart gebracht	32
3.2 Arbeidstijd als sleutel voor het gendervraagstuk rond de werk-privé-balans?	35
4. Leermogelijkheden: op zoek naar het verhaal achter een inhaalbeweging	38
4.1 Paradoxe vaststellingen rond opleidingsparticipatie	39

4.2	Minder routinematig werk aan de vrouwelijke kant van de arbeidsmarkt	40
4.3	Genderverschillen in leerkansen: het ene beroep is het andere niet	42
5.	De motivatiebonus bij vrouwelijke werknemers onderzocht	45
5.1	Vrouwen vaker in motiverende beroepen?	46
5.2	Maakt de sector het (gender)verschil?	48
	Referentielijst	51
	Lijst met figuren en tabellen	52

Samenvatting

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor leert ons dat de (evolutie van de) werkbaarheidssituatie bij vrouwelijke werknemers duidelijk ongunstiger oogt dan deze bij hun mannelijke collega's. Met uitzondering van de nulmeting 2004, ligt het aandeel vrouwen met een werkbare job voor alle andere meetpunten significant lager dan bij de mannen.

De werkbaarheidskloof tussen mannelijk en vrouwelijke werknemers in beeld



Vooreerst blijkt de op arbeidsmarktniveau vastgestelde (voorzichtige) verbetering van de werkbaarheid in de eerste helft van de meetperiode alleen voor de mannelijke werknemers op te gaan. Daarnaast stellen we vast dat de na 2013 bij beide groepen opgetekende terugval van de werkbaarheidsgraad zich bij de vrouwelijke werknemers (ook in 2019 en dus) langer doorzet.

Een gevolg van deze beide ontwikkelingen is dat de kloof tussen de werkbaarheidscijfers van beide groepen doorheen de jaren groter wordt en dat enkel bij de vrouwelijke werknemers over de volledige meetperiode 2004-2019 sprake is van een significante achteruitgang van de werkbaarheidsgraad. Bij de mannen is dit niet het geval. Bij de meest recente meting 2019 klokt de werkbaarheidsgraad bij mannelijke werknemers af op 52,6%, bij hun vrouwelijke collega's lag die met 47,2% ruim vijf procentpunt lager.

De toenemende 'achterstand' van vrouwen bij de globale werkbaarheids-evaluatie kan duidelijk gelinkt worden aan de verschillen in de (evolutie van de) werkstressproblematiek bij beide deelgroepen. Vrouwen laten bij alle meetpunten een significant hogere werkstress-score optekenen. Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers met werkstressklachten loopt bovendien gradueel op: van 2,6 procentpunt in 2004 over 4,9 procentpunt in 2013 naar 8,1 procentpunt in 2019. Bij deze meest recente werkbaarheidsmeting telden we 40,4% vrouwen tegenover 32,3% mannen die met problematische werkstress geconfronteerd worden.

Nauwkeuriger analyse leert ons dat deze (groeierende) genderkloof slechts in beperkte mate toe te wijzen is aan verschillen in stressbestendigheid of een ongelijke taakverdeling in de gezinssfeer, maar vooral op rekening komt van de uiteenlopende blootstelling aan emotionele belasting en recent ook oplopende werkdruk in typische mannen- en vrouwenbanen. De sterke vervrouwelijking en het groeiend aandeel van jobs bij de contactberoepen in zorg en onderwijs hebben een duidelijk gendereffect op de werkstresscijfers op arbeidsmarktniveau.

Versillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op het vlak van de werk-privé-balans spelen een beperktere rol bij de verklaring van de recente toename in de werkbaarheidskloof tussen beide groepen. Terwijl bij de metingen 2004 – 2010 geen significante afwijkingen tussen het aandeel mannen en vrouwen met werk-privé-combinatieproblemen werden vastgesteld, is dit vanaf 2013 wel het geval. Maar ook hier blijft de opgetekende afstand beperkt tot minder dan twee procentpunt: in 2019 registreren we 13,6% vrouwen tegenover 11,7% mannen die met een onevenwichtige werk-privé-balans kampen.

Dit 'klein verschil' botst intuïtief met de (gedocumenteerde) vaststelling dat vrouwelijke werknemers door de band (nog steeds) het leeuwendeel van de huishoudelijke taken en zorgverantwoordelijkheden opnemen en de dubbele belasting van werk en gezin vooral een vrouwenzaak blijkt/blijft.

De verklaring voor deze paradox moet gezocht worden in de verschillende arbeidstijdregelingen waar vrouwen en mannen in terecht komen/voor opteren. Er is niet alleen de vrouwelijke dominantie bij het deeltijds werk. We tellen ook opvallend minder vrouwen dan mannen in werktijdformules, die niet altijd gemakkelijk te verzoenen zijn met gezins- of privéverplichtingen: jobs met onvoorspelbare uurroosters, structureel overwerk of regelmatig nachtwerk. Tot slot blijken vrouwen ook vaker te opteren voor een baan dicht bij huis en kortere pendeltijden. Wanneer we beide deelgroepen (analytisch) gelijkzetten op deze arbeidstijdvariabelen, blijkt het risico op werk-privécombinatieproblemen bij vrouwelijke werknemers wel duidelijk groter dan bij hun mannelijke collega's.

Voor de andere indicatoren sporen de (ontwikkelingen in de) genderverschillen niet meteen met de vermelde vaststellingen voor de (evolutie van de) werkbaarheidsgraad bij mannen en vrouwen.

Waar we voor leermogelijkheden aanvankelijk nog een (kleine) achterstand optekenden bij vrouwen op het vlak van leerkanen, registreren we bij de meest recente edities van de werkbaarheidsmonitor niet langer significante verschillen tussen beide deelgroepen. De over de volledige meetperiode 2004-2019 geboekte vooruitgang blijkt bij vrouwelijke werknemers (een daling van aandeel met een leerdeficit van 23,7% naar 16,9%) iets groter dan bij mannen (van 21,6% naar 16,1%).

De (verschillende) evoluties in de leercurves blijken echter voor een groot deel terug te voeren tot beroepsstructurele ontwikkelingen. Aan de ene kant van het spectrum situeert zich de arbeidersgroep met duidelijk minder goede kaarten op het vlak van opleiding en regelmogelijkheden in de job, een teruglopend tewerkstellingsaandeel en een duidelijk mannelijk overwicht. Aan de andere kant is er het beroepenveld van de kenniswerkers (professionals, kaderleden, zorg- en onderwijs-medewerkers), dat in relatieve omvang sterk groeit, dominant vrouwelijk kleurt en/of verder vervrouwelijkt en ook de hoogste bijscholingscijfers en het kleinste aandeel routinewerkers laat optekenen.

De kengetallen voor motivatie laten een duidelijk afwijkend genderpatroon zien: vrouwelijke werknemers rapporteren beduidend minder vaak motivatieproblemen. De kloof in de kengetallen tussen vrouwen en mannen blijft – bij initieel dalende en later systematische stijgende demotatiecijfers voor beide gendergroepen – constant rond de 4 procentpunt hangen. In 2019 klokt de indicator af op een aandeel van 23,3% mannen en 19,4% vrouwen die kampen met motivatieproblemen.

De systematisch gunstiger positie van de vrouwelijke werknemers op de motivatiekaart staat in een scherp contrast met de eerdere vaststellingen voor de andere werkbaarheidsdimensies.

Maar ook hier valt het genderplaatje voor de arbeidsmarkt in belangrijke mate te herleiden tot de verschillen in de werkcontext van mannen en vrouwen. Zo meten we een relatief hoge demotatie-score in sectoren met een ruime meerderheid van mannelijke werknemers (bijv. voedingsnijverheid, metaalindustrie, transport), terwijl in bedrijfstakken met een relatief laag aandeel werknemers met motivatieproblemen (bijv. onderwijs, zorg- en welzijn) de vrouwelijke tewerkstelling dominant is. *Binnen* het merendeel van sectoren registreren we overigens geen significante verschillen tussen het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers dat gemotiveerd aan de slag is of met demotatie te kampen heeft.

Enkel in beide laatstgenoemde sectoren (social profit en onderwijs) is dit wel het geval en blijft de motivatiebonus bij vrouwen overeind als we ook rekening houden met de verschillen tussen beide groepen op het vlak van leeftijdsstructuur, hun aanwezigheid in verschillende jobtypes, de werkdruksituatie, het voorkomen van routinematig werk of de sociale steun van de directe leiding. Deze vaststelling kan er op wijzen dat het intrinsieke engagement bij vrouwen die voor een job in de zorg of het onderwijs kiezen (iets) hoger scoort dan bij mannen. Het kan ook zijn dat nog andere factoren (die niet in het meetsysteem van de werkbaarheidsmonitor worden in kaart gebracht) bij het motivatievraagstuk een rol spelen en achter de vastgestelde genderverschillen schuilgaan.

Dit rapport werd geschreven door Frank Janssens, Ria Bourdeaudhui en Stephan Vanderhaeghe

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat de ambitie om werkenden langer (gezond) aan de slag te houden slechts kans op slagen heeft als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. Met de meest recente meting in 2019 was de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers reeds aan zijn zesde editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie - in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. Een positieve evaluatie van een job op elk van deze criteria levert het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' op. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werkenden met een dergelijke kwaliteitsvolle baan.

De zes bevestigingen die in het kader van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers in de voorbije vijftien jaar werden uitgevoerd resulteerden inmiddels in een databank met ruim 70.000 meeteenheden. Op basis daarvan kunnen niet alleen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nauwkeurig worden opgevolgd, maar ook de werkbaarheidssituatie en -evolutie van specifieke deelgroepen betrouwbaar in beeld worden gebracht.

Dit rapport zoomt in op de werkbaarheid bij mannelijke en vrouwelijke werknemers en geeft duiding bij de vastgestelde verschillen.

In een eerste hoofdstuk vergelijken we de (evolutie in de) werkbaarheidsgraad bij beide deelpopulaties en onderzoeken we de samenhang met hun specifieke situatie voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies: een blik op de meetresultaten van de beide groepen voor de onderscheiden werkbaarheidsindicatoren kan ons helpen om het (verschil)plaatje duidelijker in te kleuren.

Daarna gaan we op zoek naar de correcte interpretatie en verklaringen voor de vastgestelde genderverschillen voor werkstress (hoofdstuk 2), werk-privé-balans (hoofdstuk 3), leermogelijkheden (hoofdstuk 4) en motivatie (hoofdstuk 5).

Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor in een notendop

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, driejaarlijkse (cross-sectionele) surveys op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de werknemers, waarover dit rapport gaat, werd de nulmeting uitgevoerd in 2004. De meest recente meting dateert van het voorjaar van 2019 (Bourdeaud'hui e.a., 2019a).

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie werkbaarheid concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: werkbaar werk verwijst naar jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. De werkbaarheidsmonitor hanteert daarom vier **werkbaarheidsindicatoren**: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheidsindicatoren geopteerd voor **psychometrische schalen**. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige vragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij bestaande, wetenschappelijk gevalideerde instrumenten.

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn voor de schaalscores **grenswaarden** ('cut-off points') bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Niet problematische en problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

- Psychische vermoeidheid: acceptabel werkstressniveau - werkstressklachten
- Welbevinden in het werk: gemotiveerd aan de slag - motivatieproblemen
- Leermogelijkheden: voldoende leermogelijkheden - leerdeficit
- Werk-privé-balans: werk-privé-balans in evenwicht - werk-privé-combinatieproblemen

De **werkbaarheidsgraad** als samengestelde index verwijst naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/in een niet-problematische verkeert/geen knelpunten signaleert voor elk van vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde **risico-indicatoren** in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden. Ook voor deze risico-variabelen wordt gebruik gemaakt van psychometrische schalen en werden grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is.

Uit eerder onderzoek (Bourdeaud'hui e.a., 2020) leren we welke risicofactoren voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies een dominante impact hebben:

- Psychische vermoeidheid: werkdruk, emotionele belasting, ondersteuning door de leiding
- Welbevinden in het werk: werkdruk, taakvariatie, ondersteuning door de leiding
- Leermogelijkheden: taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de leiding
- Werk-privé-balans: werkdruk, emotionele belasting, ondersteuning door de leiding

De validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen, de grenswaardenbepaling en kengetallentechniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui e.a. 2019b). Het survey-ontwerp, de organisatie van de enquête, de analyse van de kwaliteit van de respons en de controle van de representativiteit van de gerealiseerde steekproef worden daarin eveneens toegelicht.

1. De verschillen in de ontwikkeling van de werkbaarheidsgraad bij mannen en vrouwen ontrafeld

In dit eerste hoofdstuk brengen we de verschillen in (de evolutie van) de werkbaarheid bij mannelijke en vrouwelijke werknemers beschrijvend in kaart. We vertrekken daarbij van de ontwikkeling van de werkbaarheidsgraad en vergelijken daarna voor de opeenvolgende metingen systematisch de kengetallen voor de onderliggende werkbaarheidsindicatoren (werkstress, werk-privé-balans, leermogelijkheden en motivatie) bij beide deelgroepen.

1.1 Negatieve evolutie in werkbaarheid... bij vrouwen

Bij de meest recente meting 2019 klokte de werkbaarheidsgraad bij mannelijke werknemers af op 52,6%, bij hun vrouwelijke collega's lag die met 47,2% ruim vijf procentpunt lager. Uit tabel 1 en figuur 1 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met een werkbare job voor alle meetpunten bij de vrouwen lager ligt dan bij de mannen: alleen bij de nulmeting 2004 bleek het verschil in de meetresultaten van beide deelgroepen (51,4% resp. 53,2%) niet statistisch significant.

Tabel 1: Aandeel werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met een werkbare job versus geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten, naar geslacht

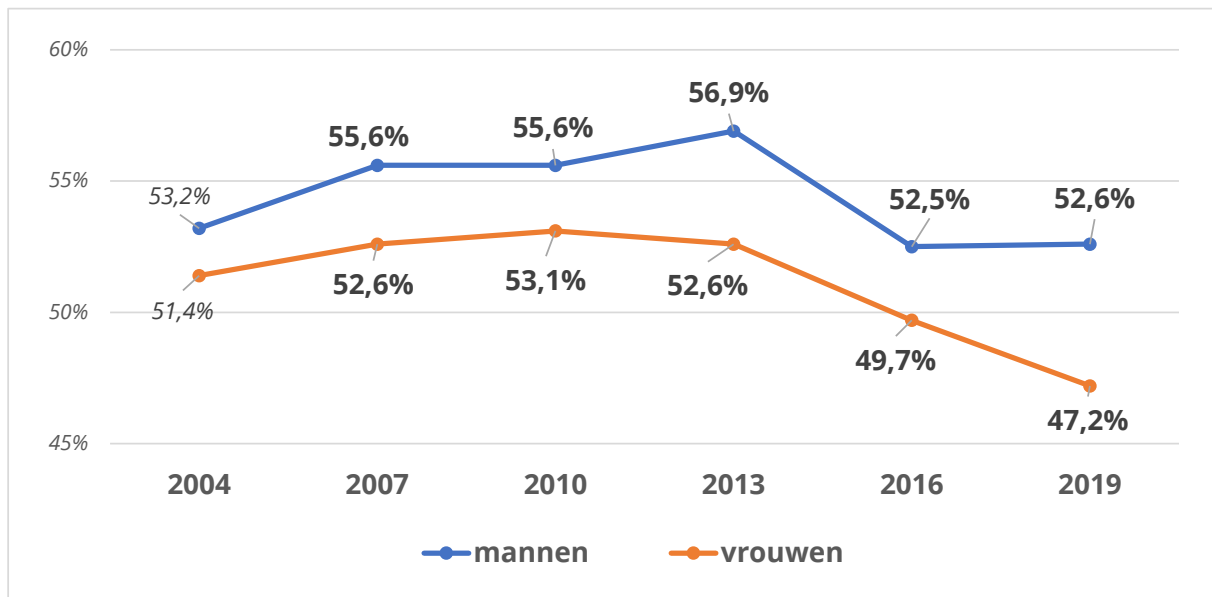
werkbaarheidsgraad	werkbaar werk						werkbaarheidsknelpunten					
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6	47,7	45,9	45,7	45,4	49,0	50,4
man	53,2	55,6	55,6	56,9	52,5	52,6	46,8	44,4	44,4	43,1	47,5	47,4
vrouw	51,4	52,6	53,1	52,6	49,7	47,2	48,6	47,4	46,9	47,4	50,3	52,8
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorige meetpunt, cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorig meetpunt;
- de rode omkadering van de meetgegevens 2019 wijst op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) daling van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een verbetering van de werkbaarheidsgraad over de voorbije 15 jaar);
- het resultaat van de verschiltoetsing *s/ns* verwijst naar al dan niet significant afwijkende meetresultaten (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen.

Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad bij mannelijke en vrouwelijke werknemers



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

Een tweede lezing van de data brengt aan het licht dat ook de evolutie van de werkbaarheidsgraad sinds de nulmeting in 2004 bij beide deelgroepen een ander verloop kent.

De op arbeidsmarktniveau vastgestelde (voorzichtige) verbetering van de werkbaarheid in de eerste helft van de meetperiode blijkt alleen voor de mannelijke werknemers op te gaan: bij deze groep registeren we een significante stijging van de werkbaarheidsgraad van 53,2% in 2004 naar 56,9% in 2013. Bij hun vrouwelijke collega's is er (met 51,4% resp. 52,6% als meetresultaten in 2004 en 2013) geen sprake van een significante vooruitgang.

Na 2013 registreren we een gevoelige achteruitgang in de werkbaarheidssituatie op de arbeidsmarkt en bij beide deelgroepen. Bij de mannen daalt het werkbaarheidscijfer van 56,9% in 2013 naar 52,5% in 2016, maar stabiliseert daarna op hetzelfde peil (meetresultaat 2019: 52,6%). Bij de vrouwen registreren we tussen 2013 en 2016 een significante terugval van de werkbaarheidsgraad van 52,6% naar 49,7% en zet de negatieve trend zich nadien door met een verdere significante daling naar 47,2%.

Een gevolg van deze beide (voor mannen vrouwen uiteenlopende) ontwikkelingen is dat de kloof tussen de werkbaarheidscijfers van beide groepen doorheen de jaren groter wordt en dat enkel bij de vrouwelijk werknemers over de volledige meetperiode 2004-2019 sprake is van een significante achteruitgang van de werkbaarheidsgraad. Bij de mannen is dit niet het geval.

De werkbaarheidsgraad als samengestelde index geeft evenwel niet onmiddellijk zicht op wat hier precies aan de hand is: een blik op de meetresultaten van de beide deelgroepen voor de onderscheiden werkbaarheidsindicatoren kan ons helpen om het (verschil)plaatje duidelijker in te kleuren. We behandelen ze in volgorde van hun impact op de vermelde werkbaarheidscijfers: werkstress, werk-privé-balans, leermogelijkheden en motivatie.

1.2 Werkstress: de kloof tussen vrouwen en mannen wordt steeds groter

Tabel 2 vergelijkt voor alle metingen 2004 - 2019 de kengetallen voor de werkstress-indicator voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Figuur 2 brengt de evolutie voor beide deelgroepen grafisch in beeld.

Tabel 2: Aandeel werknemers in een acceptabele versus problematische situatie voor werkstress, naar geslacht

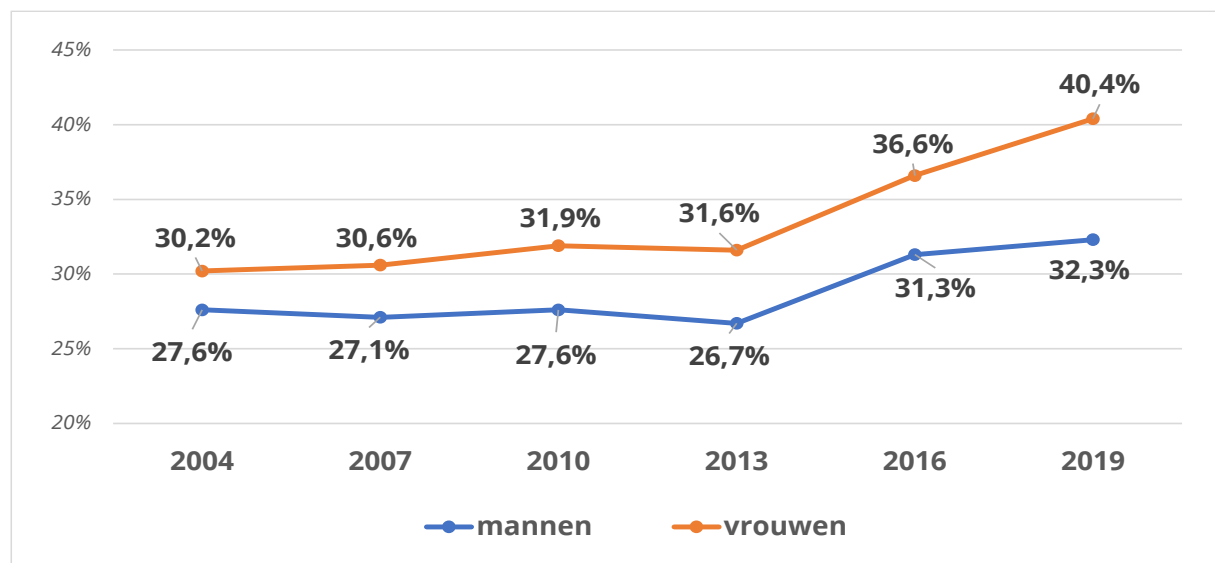
werkstress	acceptabele situatie						werkstressklachten					
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	71,1	71,2	70,2	70,7	65,8	63,2	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8
man	72,4	72,9	72,4	73,3	68,7	67,7	27,6	27,1	27,6	26,7	31,3	32,3
vrouw	69,8	69,4	68,1	68,4	63,4	59,6	30,2	30,6	31,9	31,6	36,6	40,4
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten/afname van het aandeel in een acceptabele situatie ten opzichte van het vorige meetpunt (cijfers in het groen zouden wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress);
- de rode omkadering van de meetgegevens 2019 wijst op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress over de voorbije 15 jaar);
- het resultaat van de verschiltoetsing s/ns verwijst naar al dan niet significant afwijkende meetresultaten (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen.

Figuur 2: Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met werkstressklachten



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

De ontwikkeling van het aandeel werknemers dat af te rekenen heeft met werkstressklachten loopt bij mannen en vrouwen grotendeels parallel.

Tussen 2004 en 2013 noteren we vrijwel stabiele indicatorcijfers: bij de mannelijke werknemers schommelen de meetresultaten tussen 26,7% en 27,6%, bij de vrouwelijke werknemers tussen 30,2% en 31,9%.

Nadien is er evenwel bij beide deelgroepen sprake van een forse toename van het aandeel met problematische werkstress. Bij de mannen registreren we een stijging van het aandeel van 26,7% in 2013 naar 31,3% in 2016 en 32,3% in 2019. Het aandeel vrouwen met werkstressklachten neemt toe van 31,6% in 2013 naar 36,6% in 2016 en stijgt nadien significant verder door naar 40,4% in 2019.

Vrouwelijke werknemers laten bij alle meetpunten een significant hogere werkstress-score optekenen. Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers met werkstressklachten loopt bovendien gradueel op: van 2,6 procentpunt in 2004 over 4,9 procentpunt punt in 2013 naar 8,1 procentpunt in 2019. Bij deze meest recente meting ligt het aandeel vrouwen dat met problematische werkstress wordt geconfronteerd een vierde hoger dan bij de mannelijke collega's.

De resultaten van de genderanalyse voor de werkstress-indicator blijken sterk congruent met onze eerdere vaststellingen voor de globale werkbaarheidsindex: meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers bevinden zich in een problematische situatie. Deze kloof wordt in het afgelopen decennium steeds groter, de negatieve evolutie die in 2016 voor beide groepen werd opgetekend zet zich in 2019 enkel bij de vrouwen verder door.

Daarmee is duidelijk de (evolutie in de) werkbaarheidsgraad bij mannen en vrouwen voor een goed deel op de rekening van de werkstress-variabele kan worden geschreven.

1.3 Werk-privé-balans: beperkte verschillen, tegen de verwachtingen in ?

Tabel 3 vergelijkt voor alle metingen 2004 - 2019 de kengetallen voor de indicator 'werk-privé-balans' voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Figuur 3 brengt de evolutie voor beide deelgroepen grafisch in beeld.

Enigszins contra-intuïtief stoten we hier op veel kleinere man-vrouw-verschillen. Bij de werkbaarheidsmetingen 2004 - 2010 bleek het aandeel van de mannelijke en vrouwelijke werknemers die met werk-privé-combinatieproblemen te kampen hebben niet significant te verschillen. Vanaf 2013 is dat wel het geval, maar ook hier blijven de opgetekende afwijkingen beperkt tot minder dan twee procentpunt.

Tabel 3: Aandeel werknemers voor wie de werk-privé-balans al dan niet in evenwicht is, naar geslacht

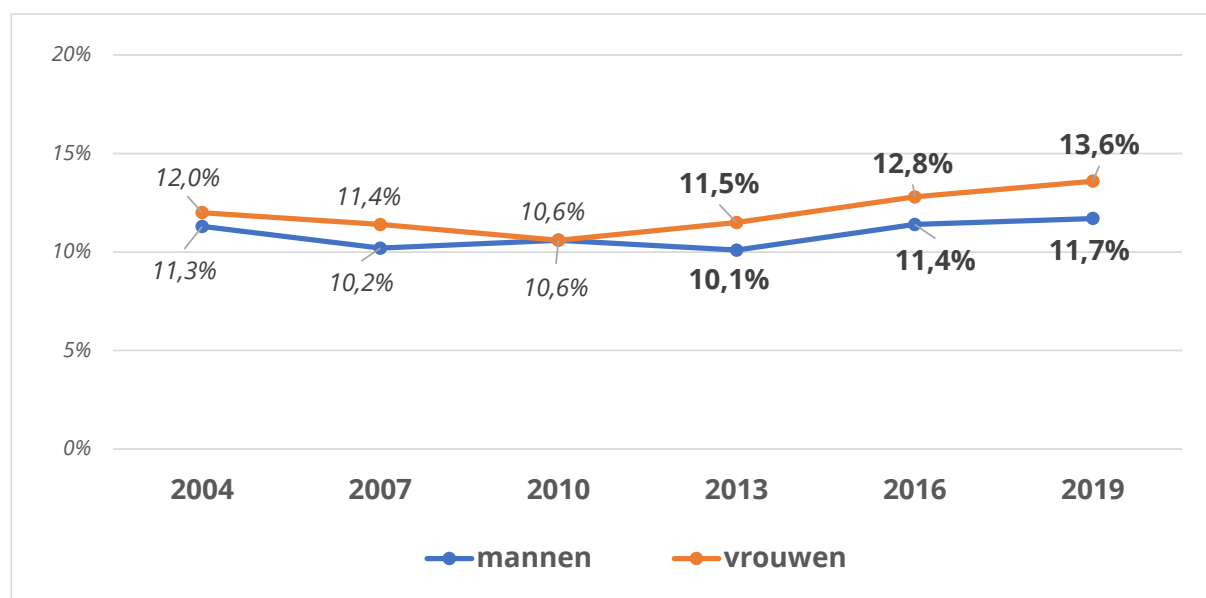
werk-privé-balans	werk-privé-balans in evenwicht						werk-privé-combinatieproblemen					
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	88,2	89,2	89,4	89,2	87,8	87,2	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8
man	88,7	89,8	89,4	89,9	88,6	88,3	11,3	10,2	10,6	10,1	11,4	11,7
vrouw	88,0	88,6	89,4	88,5	87,2	86,4	12,0	11,4	10,6	11,5	12,8	13,6
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met een werk-privé-balans in evenwicht/afname van het aandeel met werk-privé-combinatieproblemen ten opzichte van het vorige meetpunt, cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met werk-privé-combinatieproblemen/afname van het aandeel met een evenwichtige werk-privé-balans ten opzichte van het vorige meetpunt;
- de rode omkadering van de meetgegevens 2019 wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met werk-privé-combinatieproblemen bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van de werk-privé-balans over de voorbije 15 jaar);
- het resultaat van de verschiltoetsing s/ns verwijst naar al dan niet significant afwijkende meetresultaten (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen.

Figuur 3: Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met werk-privé-combinatieproblemen



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

Zoals voor werkstress en de werkbaarheidsgraad registreren we ook voor de werk-privé-balans na 2013 een ongunstige ontwikkeling.

Het aandeel mannelijke werknemers, dat combinatieproblemen signaleert, neemt toe van 10,1% in 2013 naar 11,4% in 2016. In 2019 klokt de indicator met een probleemscore van 11,7% op ongeveer hetzelfde peil af. Dit meest recente meetresultaat verschilt niet van het bij de nulmeting 2004 opgetekende kengetal.

De meetresultaten voor de vrouwelijke werknemers laten een meer uitgesproken toename zien van het aandeel met een problematische werk-privé-balans: van 11,5% in 2013 over 12,8% in 2016 naar 13,6% in 2019. Over de volledige meetperiode 2004 – 2019 stoten we hier wel op een significante verschuiving in ongunstige zin.

1.4 Leermogelijkheden: het verhaal van een (beperkte) inhaaloperatie

Tabel 4 vergelijkt voor alle metingen 2004 - 2019 de kengetallen voor leermogelijkheden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Figuur 3 brengt de evolutie voor beide deelgroepen grafisch in beeld.

Tabel 4: Aandeel werknemers met voldoende versus onvoldoende leermogelijkheden, naar geslacht

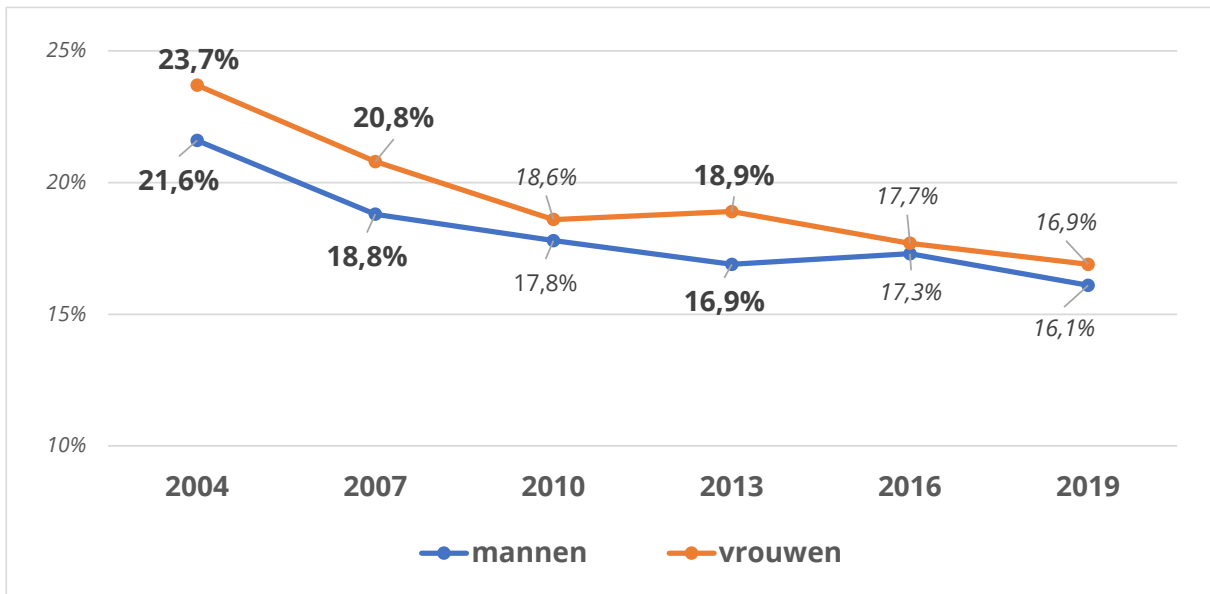
leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden						leerdeficit					
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	83,4	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6
man	78,4	81,2	82,2	83,1	82,7	83,9	21,6	18,8	17,8	16,9	17,3	16,1
vrouw	76,3	79,2	81,4	81,1	82,3	83,1	23,7	20,8	18,6	18,9	17,7	16,9
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden/afname van het aandeel met een leerdeficit ten opzichte van het vorige meetpunt (cijfers in het rood zouden wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van leermogelijkheden);
- de groene omkadering van de meetgegevens 2019 wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden/afname van het aandeel met een leerdeficit bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een rode omkadering zou wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van leermogelijkheden over de voorbije 15 jaar);
- het resultaat van de verschiltoetsing s/ns verwijst naar al dan niet significant afwijkende meetresultaten (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen.

Figuur 4: Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met onvoldoende leermogelijkheden



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

De ontwikkeling op het vlak van leermogelijkheden toont voor beide deelgroepen een parallel gunstig verloop. Het aandeel vrouwelijke werknemers met voldoende leermogelijkheden neemt tussen 2004 en 2019 toe van 76,3% naar 83,1%. Bij hun mannelijke collega's gaat het om een corresponderende stijging van 78,4% naar 83,9%.

Uit deze cijfers en de grafiek hierboven blijkt dat de geboekte vooruitgang bij de vrouwen zelfs nog iets groter is dan bij de mannen. Waar we voor eerstgenoemde groep aanvankelijk nog een (kleine) achterstand optekenden op het vlak van leeransen (23,7% vrouwen ten opzichte van 21,6% mannen met een leerdeficit bij de nulmeting), registreren we bij de meest recente edities van de werkbaarheidsmonitor niet langer significante verschillen tussen beide deelgroepen. In die zin kunnen we spreken van een (beperkte) inhaaloperatie van vrouwelijke werknemers op het vlak van leermogelijkheden.

1.5 Met plezier aan de slag: vrouwen laten ook bij een negatieve 'motivatie-conjunctuur' gunstiger indicatorcijfers optekenen

Tabel 5 vergelijkt voor alle metingen 2004 - 2019 de kengetallen voor motivatie voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Figuur 5 brengt de evolutie voor beide deelgroepen grafisch in beeld.

Tabel 5: Aandeel werknemers dat al dan niet gemotiveerd aan de slag is, naar geslacht

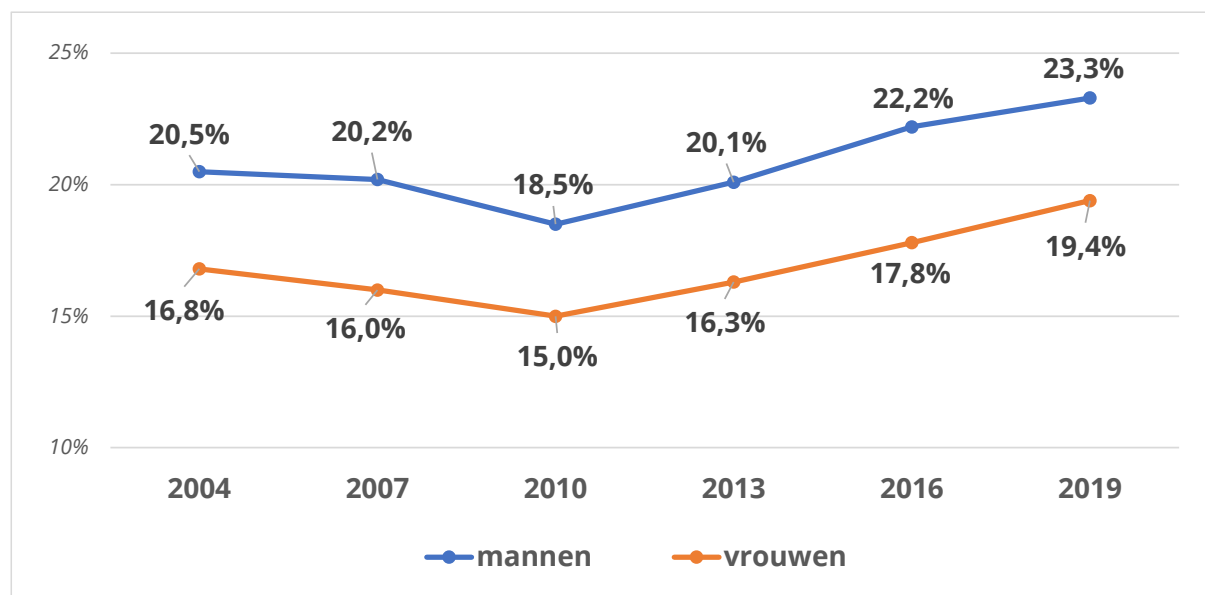
motivatie	gemotiveerd aan de slag						motivatieproblemen					
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	81,3	81,9	83,4	81,9	80,2	78,9	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1
man	79,5	79,8	81,5	79,9	77,8	76,7	20,5	20,2	18,5	20,1	22,2	23,3
vrouw	83,2	84,0	85,0	83,7	82,2	80,6	16,8	16,0	15,0	16,3	17,8	19,4
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers dat gemotiveerd aan de slag is/afname van het aandeel met motivatieproblemen ten opzichte van het vorige meetpunt, cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met motivatieproblemen/afname van het aandeel dat gemotiveerd aan de slag is ten opzichte van het vorige meetpunt;
- de rode omkadering van de meetgegevens 2019 wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met motivatieproblemen bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van motivatie over de voorbije 15 jaar);
- het resultaat van de verschiltoetsing s/ns verwijst naar al dan niet significant afwijkende meetresultaten (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen.

Figuur 5: Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met motivatieproblemen



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

De vergelijking van de cijfers en curves voor motivatie(problemen) bij beide deelgroepen laat een duidelijk contrast zien met deze voor de andere werkbaarheidsindicatoren: vrouwelijke werknemers blijken vaker gemotiveerd aan de slag en minder frequent geconfronteerd met motivatieproblemen in vergelijking met hun mannelijke collega's. De kloof in de kengetallen tussen vrouwen en mannen schommelt voor alle metingen rond de 4 procentpunt.

Genoemde afstand tussen beide deelgroepen blijft constant doorheen de schommelingen in de motivatiecijfers. Na een voorzichtige verbetering in de eerste helft van de meetcyclus, noteren we vanaf 2013 een systematische toename in de prevalentie van demotivatie: bij de mannen registeren we twee opeenvolgende significante stijgingen van de probleemscore (2013 en 2016) ; bij de vrouwen gaat het zelfs om drie significante stappen in ongunstige richting (2013, 2016 en 2019).

In 2019 klokt de indicator daarmee af op een aandeel van 23,3% mannen en 19,4% vrouwen die kampen met motivatieproblemen. Voor beide groepen is er in vergelijking met de nulmeting 2004 (toen we 20,5% resp. 16,8% als corresponderende kengetallen optekenden) sprake van een significante achteruitgang voor motivatie.

1.6 Samenvattend: de verschillen in de werkbaarheidssituatie van mannen en vrouwen in kaart gebracht

De (evolutie van de) werkbaarheidssituatie bij vrouwelijke werknemers oogt duidelijk ongunstiger dan deze bij hun mannelijke collega's. Met uitzondering van de nulmeting 2004, ligt het aandeel vrouwen met een werkbare job voor alle andere meetpunten significant lager dan bij de mannen.

Vooreerst blijkt de op arbeidsmarktniveau vastgestelde (voorzichtige) verbetering van de werkbaarheid in de eerste helft van de meetperiode alleen voor de mannelijke werknemers op te gaan. Daarnaast stellen we vast dat de na 2013 bij beide groepen opgetekende terugval van de werkbaarheidsgraad zich bij de vrouwelijke werknemers (ook in 2019 en dus) langer doorzet.

Een gevolg van deze beide ontwikkelingen is dat de kloof tussen de werkbaarheidscijfers van beide groepen doorheen de jaren groter wordt en dat enkel bij de vrouwelijk werknemers over de volledige meetperiode 2004-2019 sprake is van een significante achteruitgang van de werkbaarheidsgraad. Bij de mannen is dit niet het geval. Bij de meest recente meting 2019 klokt de werkbaarheidsgraad bij mannelijke werknemers af op 52,6%, bij hun vrouwelijke collega's lag die met 47,2% ruim vijf procentpunt lager.

De groeiende 'achterstandspositie' van vrouwen in de globale werkbaarheidsevaluatie kan duidelijk gelinkt worden aan de verschillen in de (evolutie van de) werkstress-situatie van beide deelgroepen. Vrouwen laten bij alle meetpunten een significant hogere werkstress-score optekenen. Het verschil tussen het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers met werkstressklachten loopt bovendien gradueel op: van 2,6 procentpunt in 2004 over 4,9 procentpunt in 2013 naar 8,1 procentpunt in 2019. Bij deze meest recente werkbaarheidsmeting telden we 40,4% vrouwen tegenover 32,3% mannen die met problematische werkstress geconfronteerd worden.

Verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op het vlak van de werk-privé-balans spelen een beperkte rol bij de verklaring van de recente toename in de werkbaarheidskloof tussen beide groepen. Terwijl bij de metingen 2004 – 2010 geen significante afwijkingen tussen het aandeel mannen en vrouwen met werk-privé-combinatieproblemen werden vastgesteld, is dit vanaf 2013 wel het geval. Maar ook hier blijven de opgetekende verschillen beperkt tot minder dan twee procentpunt. In 2019 registreren we 13,6% vrouwen tegenover 11,7% mannen die met een onevenwichtige werk-privé-balans kampen.

Voor de andere indicatoren sporen de (ontwikkelingen in de) genderverschillen niet meteen met de vermelde vaststellingen voor de (evolutie van de) werkbaarheidsgraad bij mannen en vrouwen.

Waar we voor leermogelijkheden aanvankelijk nog een (kleine) achterstand optekenden bij vrouwen op het vlak van leerkansen, registreren we bij de meest recente edities van de werkbaarheidsmonitor niet langer significante verschillen tussen beide deelgroepen. De over de volledige meetperiode 2004-2019 geboekte vooruitgang blijkt bij vrouwelijke werknemers (een daling van aandeel met een leerdeficit van 23,7% naar 16,9%) iets groter dan bij mannen (van 21,6% naar 16,1%).

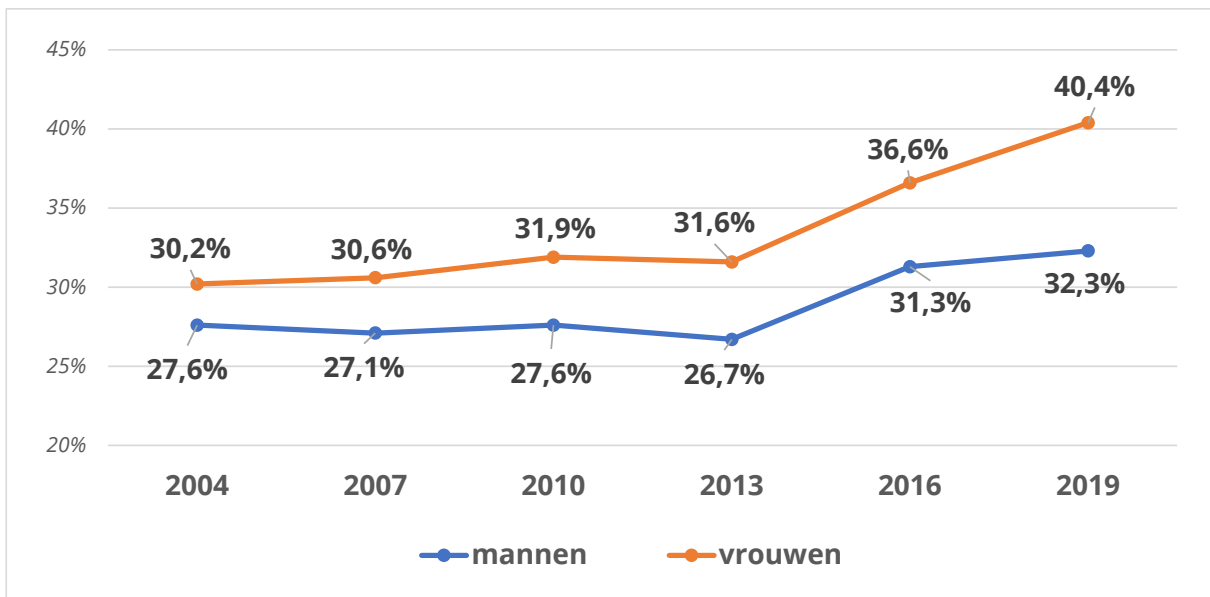
De kengetallen voor motivatie laten een duidelijk afwijkend genderpatroon zien: vrouwelijke werknemers rapporteren duidelijk minder vaak motivatieproblemen. De kloof in de kengetallen tussen vrouwen en mannen blijft – bij initieel dalende en later systematische stijgende demotivatiecijfers voor beide gendergroepen – constant rond de 4 procentpunt hangen. In 2019 klokt de indicator af op een aandeel van 23,3% mannen en 19,4% vrouwen die kampen met motivatieproblemen.

De 'de-assemblage' van de werkbaarheidsgraad naar de onderliggende werkbaarheids-indicatoren geeft de kwaliteitsverschillen in de jobs van mannelijke en vrouwelijke werknemers ongetwijfeld een concreter gezicht. Maar daarmee hebben we nog geen verklaring voor de vastgestelde genderverschillen. Naar die verklaring gaan we in de volgende hoofdstukken op zoek.

2. Zijn vrouwen stressgevoeliger dan mannen?

Uit hoofdstuk 1 onthouden we dat vergelijking van de prevalentiecijfers voor problematische werkstress een duidelijke en groeiende genderkloof laat zien. De voor deze indicator opgetekende verschillen zijn voor een groot deel ook verantwoordelijk voor de 'achterstandspositie' van vrouwelijke werknemers bij de globale werkbaarheidsevaluatie.

Figuur 6: Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met werkstressklachten, evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

Het aandeel vrouwen met werkstressklachten ligt voor alle meetpunten significant hoger dan bij hun mannelijke collega's. Het verschil tussen beide deelgroepen neemt systematisch en bij de meest recente werkbaarheidsmeting zelfs gevoelig toe: van 2,6 procentpunt bij de nulmeting in 2004 (27,6% mannen t.o.v. 30,2% vrouwen met werkstress) over 5,3 procentpunt in 2016 (met 31,3% resp. 36,6%) tot 8,1 procentpunt in 2019 (met 32,3% resp. 40,4%).

De in de titel gesuggereerde en wellicht te simpele verklaring voor de vastgestelde genderkloof voor werkstress veronderstelt dat vrouwen minder stressbestendig zijn dan mannen en vooral in de laatste jaren nog aan veerkracht hebben ingeboet.

Een alternatieve en meer plausibele hypothese zoomt in op de verschillen in de werksituatie van beide deelgroepen: vrouwelijke werknemers komen vaker terecht in jobs met een hoge psychosociale belasting en/of vooral de banen met sterke vertegenwoordiging van vrouwen laten in de recente periode een gevoelige toename van deze psychosociale belastingproblemen optekenen.

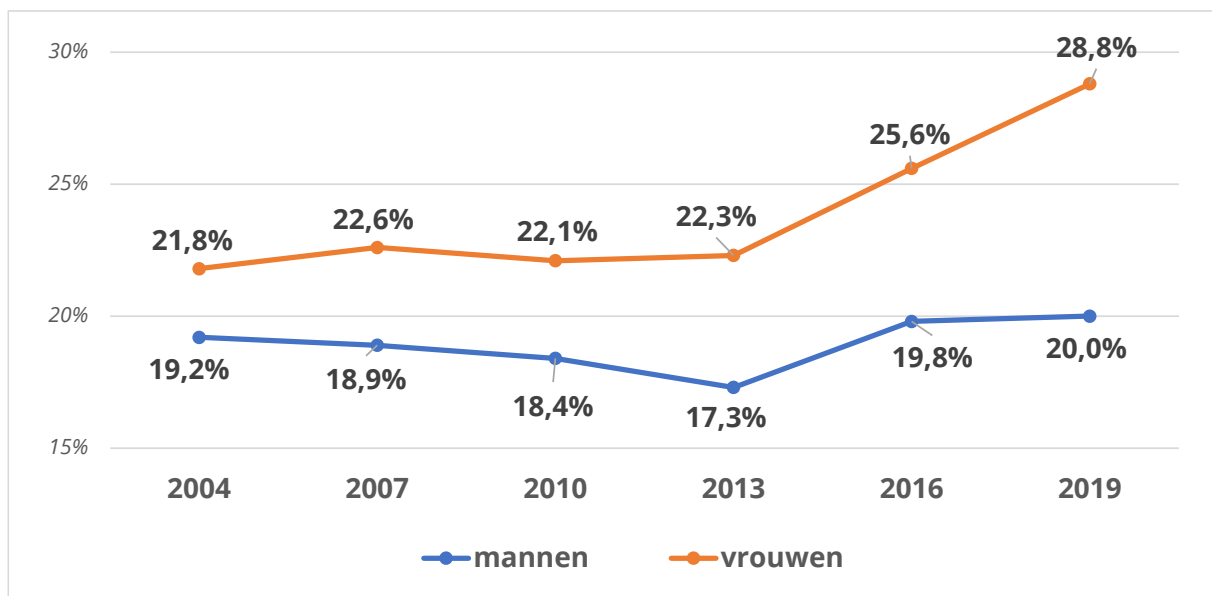
In dit hoofdstuk analyseren we in hoeverre de afwijkende werkcontext een verklaring oplevert voor de verschillen in de omvang van de werkstressproblematiek bij mannelijke en vrouwelijke werknemers.

2.1 Vrouwen vaker in emotioneel belastende jobs

Wanneer we de risico-indicatoren in de werkbaarheidsmonitor door een genderbril bekijken, springen meteen de verschillen in het oog op het vlak van emotionele belasting. In eerder onderzoek werd aangetoond dat emotioneel belastend werk een belangrijke risicofactor voor werkstress vormt (Bourdeaud'hui e.a., 2020).

Vrouwelijke werknemers worden gevoelig frequenter geconfronteerd met emotioneel belastend werk dan hun mannelijke collega's. Het verschil is voor alle metingen statistisch significant en neemt – parallel met de vaststellingen over de prevalentie van werkstressklachten – over de volledige meetperiode gradueel en bij de meest recente meting zelfs spectaculair toe. Waar bij de nulmeting 2004 het verschil tot 2,6 procentpunt beperkt bleef, loopt dit op tot 5,8 procentpunt in 2016 en zelfs 8,8 procentpunt in 2019.

Figuur 7: Aandeel mannen en vrouwen met emotioneel belastend werk: evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

De evolutie van deze 'verschilstaten' kan gelinkt worden aan de uiteenlopende ontwikkeling van de prevalentie van emotionele belasting bij beide deelgroepen.

Tussen 2004 en 2013 registreren we bij de mannelijke werknemers een voorzichtige maar significante daling van het aandeel met emotioneel belastend werk van 19,2% naar 17,3%. Bij de vrouwelijke collega's blijvende de indicatorcijfers vrijwel constant op ongeveer 22% hangen.

Nadien is er evenwel bij beide deelgroepen sprake van een toename van het aandeel in een problematische situatie voor emotionele belasting. Bij de mannen noteren we een beperkte stijging van het aandeel van 17,3% in 2013 naar 19,8% in 2016 en 20,0% in 2019. Het aandeel vrouwen met emotioneel belastend werk neemt fors toe van 22,3% in 2013 naar 25,6% in 2016 en stijgt nadien verder door naar 28,8% in 2019.

De meest recente kengetallen wijken voor mannelijke werknemers niet significant af van de emotionele belastingscore die bij de nulmeting werd opgetekend. Bij de vrouwelijke werknemers is duidelijk wel het geval.

De gendervergelijking van de kengetallen voor emotionele belasting per beroepsgroep levert een opmerkelijk vaststelling op: zowel bij arbeiders, uitvoerend bedienden als zorg- en onderwijsfuncties signaleren verassend genoeg meer mannen dan vrouwen emotionele belastingsproblemen. Alleen bij professionals en kaderleden spoort de vergelijking met het arbeidsmarktbeeld, maar het gemeten verschil blijkt niet statistisch significant.

Tabel 6: Aandeel (mannelijke en vrouwelijke) werknemers met emotioneel belastend werk, naar beroepsgroep

beroepsgroep	prevalentie emotioneel belastend werk (2004-2019)			
	alle werknemers	mannen	vrouwen	verschil in %punt
arbeider	7,4%	7,9%	6,3%	1,6%
uitvoerend bediende	16,4%	18,7%	15,1%	3,6%
professional/(midden)kader	29,1%	28,5%	30,0%	ns
zorg-/onderwijsberoep	41,6%	44,7%	41,0%	3,7%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- de frequenties hebben betrekking op de volledige databank 2004-2019 van de werkbaarheidsmonitor
- ns = niet-significante verschil (Pearson chi²; p<0,05) tussen de meetresultaten van mannen en vrouwen

Toch blijkt de variabele 'beroep' de sleutel om te verklaren waarom de (toename van de) emotionele belastingsproblematiek vooral vrouwelijk kleurt. Dat kunnen we afleiden uit tabel 7, dat de prevalentiecijfers koppelt aan de (evolutie van de) genderverdeling en de verschuivingen in de tewerkstellingsstructuur naar beroepsgroep.

Tabel 7: Data naar beroepsgroep: prevalentie emotionele belastend werk, evolutie genderverdeling en tewerkstellingsaandeel

beroepsgroep	prevalentie emotioneel belastend werk (2004-2019)	aandeel vrouwen in beroepsgroep in 2004	aandeel vrouwen in beroepsgroep in 2019	aandeel beroepsgroep in tewerkstelling in 2004	aandeel beroepsgroep in tewerkstelling in 2019
arbeider	7,4%	28,4%	31,4%	34,9%	24,2%
uitvoerend bediende	16,4%	62,3%	63,7%	28,8%	28,6%
professional/(midden)kader	29,1%	31,5%	44,4%	19,4%	24,8%
zorg-/onderwijsberoep	41,6%	79,5%	84,6%	16,9%	22,3%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2019

Leeswijzer:

- de prevalentiecijfers voor emotionele belasting hebben betrekking op de volledige databank 2004-2019 van de werkbaarheidsmonitor
- percentages in vet wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) verschuivingen tussen 2004 en 2019 in de genderverdeling binnen de beroepsgroep en het aandeel van de beroepsgroep in de totale werkgelegenheid

Veruit de hoogste prevalentiecijfers voor emotionele belastend werk registreren wij bij de zorg- en onderwijsfuncties: over de volledige meetperiode gaat het om gemiddeld 41,6% van de betrokkenen. Vrouwen vormen de dominante groep bij deze beroepen en hun aandeel nam over de voorbije 15 jaar nog toe van 79,5% in 2004 naar 84,6% in 2019. Bovendien tekenen de werknemers in de zorg- en onderwijsberoepen voor een steeds relatief belangrijker deel van de globale werkgelegenheid (van 16,9% in 2004 naar 22,3% in 2019): de beroepsgroep heeft daardoor een grotere impact op de emotionele belastingscijfers (van vooral vrouwen) op arbeidsmarktniveau.

Ook bij professionals en kaderleden, met een gemiddelde emotionele belastingscore van 29,1%, registeren we gelijkaardige tendenzen: een duidelijke vervrouwelijking (het aandeel klimt van 31,5% in 2004 naar 44,4% in 2019) en een toename in de relatieve omvang van de beroepsgroep (het aandeel in de globale werkgelegenheid stijgt 19,4% naar 24,8% in 2019).

Bij de arbeiders komt emotioneel belastend werk – met een gemiddeld aandeel van 7,4% over de volledige meetperiode - het minst voor. Deze beroepsgroep telt een duidelijke minderheid aan vrouwelijke werknemers (28,4% in 2004 en 31,4% in 2019): deze vaststelling ligt in lijn met de gunstiger arbeidsmarktcijfers van mannen voor deze risico-indicator. De arbeiders verliezen ook terrein in de globale werkgelegenheid (hun aandeel valt terug van 34,9% op 24,2%) zodat ook hun ‘matigende impact’ op de arbeidsmarktcijfers voor emotionele belasting (ook bij vrouwen) afneemt.

Het (gradueel oplopend) verschil in de prevalentiecijfers voor emotionele belasting tussen mannen en vrouwen kan dus grotendeels teruggebracht worden tot verschuivingen in de beroepenstructuur op de arbeidsmarkt in het afgelopen anderhalve decennium. Ook de recente en forse verbreding van de genderkloof voor deze indicator kan gelinkt worden aan de uiteenlopende ontwikkelingen bij de afzonderlijke beroepsgroepen.

Tabel 8: Evolutie prevalentie emotioneel belastend werk naar beroepsgroep, 2013-2019

beroepsgroep	prevalentie emotioneel belastend werk			verschil in % _{punt}		
	2013	2016	2019	2013-2016	2016-2019	2013-2019
arbeider	6,1%	7,6%	8,3%	+ 1,5%	ns	+ 2,2%
uitvoerend bediende	15,7%	17,2%	17,8%	ns	ns	+ 2,1%
professional/(midden)kader	27,4%	29,6%	28,2%	ns	ns	ns
zorg-/onderwijsberoep	37,4%	41,5%	48,1%	+ 4,1%	+ 6,6%	+ 10,7%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: ns = niet-significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen meetresultaten

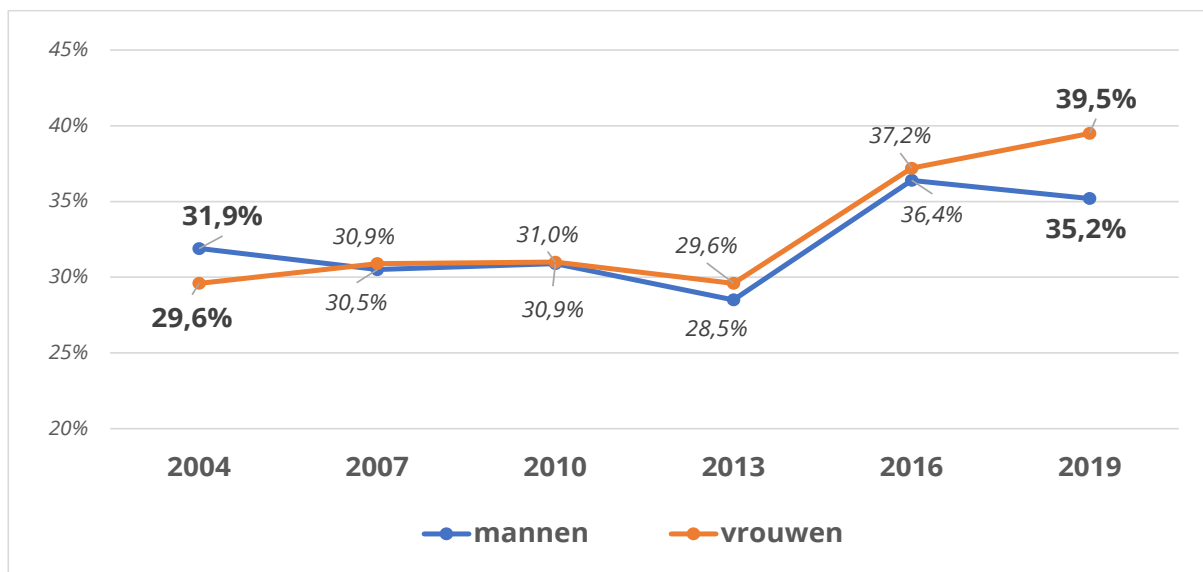
Uit tabel 8 blijkt dat de op arbeidsmarktniveau na 2013 vastgestelde gevoelige stijging in het aandeel werknemers, dat met emotionele belasting heeft af te rekenen, quasi volledig op conto van de ontwikkelingen bij de contactberoepen in zorg en onderwijs (met een ruim overwicht van vrouwelijke werknemers) moet geschreven worden: de prevalentiecijfers stijgen hier van 37,4% in 2013 over 41,5% in 2016 naar 48,1% in 2019. Bij de andere beroepsgroepen registreren we (enkel tussen 2013 en 2016) een veel beperktere toename.

2.2 Sterk oplopende werkdruk in contactberoepen

Naast emotionele belasting vormt ook een hoge werkdruk een dominante risicofactor voor werkstress (Bourdeaud'hui e.a. 2020). Figuur 8 brengt de evolutie 2004 – 2019 van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers dat met werkdrukproblemen af te rekenen heeft grafisch in beeld.

Terwijl we in 2004 nog iets meer mannen (31,9%) dan vrouwen (29,6%) in een hoge werkdruk-situatie telden, is er in het daaropvolgende decennium niet langer sprake van significante genderverschillen: het aandeel met werkdrukproblemen bleef voor beide deelgroepen op hetzelfde peil (~ 30%) hangen. Bij de werkbaarheidsmeting 2016 registreerden we evenwel een gevoelige en (bij mannen en vrouwen) equivalente relatieve toename van de omvang van de probleemgroep (naar ~ 37%). De factor 'werkdruk' kan daarmee bezwaarlijk ingeroepen worden als verklaring voor de vastgestelde genderverschillen voor werkstress in de periode 2004-2016.

Figuur 8: Aandeel mannen en vrouwen met werkdrukproblemen: evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

Tussen 2016 en 2019 lopen de werkdrukcurves van mannen en vrouwen wel duidelijk uit elkaar: bij de werkbaarheidsmonitor 2019 tekenen we 35,2% resp. 39,5% als kengetallen voor hoge werkdruk op. Ook hier blijkt de beroepsgroep sleutel om deze afwijkende ontwikkeling bij beide deelgroepen te duiden.

Tabel 9: Evolutie prevalentie werkdrukproblemen naar beroepsgroep, 2013-2019

beroepsgroep	prevalentie hoge werkdruk			verschil in % _{punt}		
	2013	2016	2019	2003-2016	2016-2019	2013-2019
arbeider	21,8%	31,2%	29,9%	+ 9,4%	ns	+ 8,1%
uitvoerend bediende	26,9%	33,3%	33,5%	+ 6,4%	ns	+ 6,6%
professional/(midden)kader	43,8%	47,9%	45,2%	+ 4,1%	- 2,7%	ns
zorg-/onderwijsberoep	27,1%	36,6%	42,7%	+ 9,5%	+ 6,1%	+15,6%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: ns = niet-significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen meetresultaten

Uit tabel 9 kunnen we afleiden dat 'zorg en onderwijs' (opnieuw) een afwijkende ontwikkeling laat zien: terwijl we bij alle beroepsgroepen tussen 2013 en 2016 een gevoelige toename van het aandeel werknemers met werkdrukproblemen registreren, blijkt deze ongunstige ontwikkeling zich enkel bij werknemers met een zorg- en onderwijsfunctie verder door te zetten. Het aandeel werknemers in een hoge werkdruksituatie klokt hier in 2019 af op 42,7% af: een stijging met 6,1% ten opzichte van de voorgaande meting in 2016.

Bij de andere beroepsgroepen stabiliseert de werkdrukparameter op hetzelfde peil (arbeiders en uitvoerende bedienden) of laat zelfs een significante afname optekenen (professionals en kaderleden)

Rekening houdend met de (kwantitatief) dominante positie van vrouwen in de zorg- en onderwijsfuncties kunnen we stellen dat bovenstaande vaststellingen over de recente werkdrukevolutie naar beroep een bijkomende verklaring leveren voor de bij de meting 2019 vastgestelde verdere decalage tussen de werkstresscijfers bij mannelijke en vrouwelijke werknemers.

2.3 Impact van maatschappelijke rolpatronen?

De systematische hogere prevalentiecijfers voor werkstress bij vrouwelijke werknemers en de tot en met de meest recente meting groter wordende kloof met de bij hun mannelijke collega's opgetekende kengetallen, kunnen dus duidelijk in verband gebracht worden met de factor 'jobtype': de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt lokaliseert zich vooral in contactberoepen met een hoge en oplopende emotionele belastingsproblematiek en (recent ook) een bovengemiddelde toename van het werkdrukpeil.

Dit is uiteraard niet de volledige verklaring, zo blijkt uit de logistische regressie-oefening op basis van de monitordatabank 2004-2019 in tabel 10. Onder controle van andere demografische variabelen (leeftijd, beroepsgroep) en de dominante risicofactoren in de arbeidssituatie (hoge werkdruk/emotionele belasting/gebrek aan sociale steun door de leiding) in model 1 blijkt een beperkt maar significant gendereffect: rekening houdend met al deze factoren ligt de kansverhouding wel/geen werkstressklachten bij vrouwen 1,3 hoger dan bij hun mannelijke collega's. Dit betekent dat mogelijk andere elementen een rol spelen dan deze die in de analyse-oefening (en het meetsysteem van de werkbaarheidsmonitor) zijn opgenomen.

We denken dan vooral aan de taakverdeling tussen mannen en vrouwen in huishoudelijke en zorgtaken binnen de privésfeer. De tijdbestedingsonderzoeken van de TOR-onderzoeksgroep van de VUB documenteren dat tot op vandaag vrouwen zowat dubbel zoveel uren bezig zijn met de was en de plas en de kindercare. "Deze routineuze taken zijn vaak weinig flexibel: wie 's avonds voor de kinderen zorgt, moet rekening houden met trein- of busuren, de sluitingsuren van de crèche en de supermarkt, en de bedtijd van de kinderen. Juist die rigide planning zorgt voor veel druk en stress." (TOR, 2020). Zelfs als we rekening houden met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken en dat mannen langere werkdagen maken, speelt de eindbalans in het nadeel van eerstgenoemde groep: als je betaalde en onbetaalde uren optelt, blijken vrouwen gemiddeld zes uur langer te werken en mannen van een equivalent groter aantal uren vrije tijd (en herstelmogelijkheden na het werk) te kunnen genieten.

Tabel 10: Prevalentie van werkstressklachten i.f.v. gender, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's		
	model 1	model 2	model 3
geslacht (ref. man)			
vrouw	1,31	1,30	1,33
leeftijd (ref. -30 jaar)			
30-49 jaar	1,04	1,07	1,07
50+ jaar	1,10	1,11	1,11
gezinssituatie (ref. alleenstaand, zonder kinderen)			
met partner, zonder kinderen		1,04	1,00
met partner en kinderen		1,07⁻¹	1,01 ⁻¹
alleenstaand met kinderen		1,14	1,04 ⁻¹
interactie gezinssituatie x geslacht			
met partner, zonder kinderen			1,06
met partner en kinderen			1,10 ⁻¹
alleenstaand met kinderen			1,25
beroep (ref. uitvoerend bediende)			
arbeider	1,17	1,17	1,17
professional/(midden)kader	1,01 ⁻¹	1,00	1,00
zorg-/onderwijsberoep	1,11	1,12	1,13
werkdruk (ref. acceptabele werkdruk)			
hoge werkdruk	4,69	4,70	4,69
emotionele belasting (ref. emotionele belasting acceptabel)			
emotioneel belastend werk	2,05	2,05	2,05
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)			
gebrekkige ondersteuning	2,44	2,43	2,43

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Technische noten:

- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2004);
- N model 1 = 62.807, N model 2 en 3 = 61.565;
- modelfit Nagelkerke R²: model 1 = 0,247, model 2 = 0,248, model 3 = 0,248.

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio's kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- **interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'al dan niet werkstressklachten' ligt - in model 1 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers in een problematisch hoge werkdruksituatie ruim vier keer hoger (odds ratio = 4,69) dan bij hun collega's in een acceptabele werkdruksituatie;
- **interpretatie interactie-effect:** de (niet-significante) odds ratio's voor de variabele gezinssituatie in model 3 gelden enkel voor mannen; om de impact van variabele 'gezinssituatie' bij vrouwen in te schatten moeten we deze odds ratio's vermenigvuldigen met de toepasselijke odds ratio's bij de interactie gezinssituatie x geslacht:: bijv. de kansverhouding op al dan werkstressklachten ligt bij alleenstaande vrouwen met kinderen ten laste een vijfde hoger ($1,04^{-1} \times 1,25 = 1,20$) dan bij hun alleenstaande collega's zonder kinderlast.

Deze redenering over de impact van de dubbele belasting op de specifieke stressrisico-situatie van vrouwen klinkt overtuigend, maar spoot niet helemaal met de analyseresultaten in de logistische regressie-oefening, waar we achtereenvolgens de variabele gezinssituatie en het interactie-effect gezinssituatie X geslacht aan het analyseschema toevoegen.

De impact van de gezinssituatie op het voorkomen van stressklachten blijkt beperkt (model 2) maar is wel gendergekleurd (model 3). Bij de mannen registreren we geen significante verschillen tussen de onderscheiden gezinstypes, bij de vrouwen blijkt alleen de situatie 'alleenstaand met kinderlast' tot een 'netto' toename van het risico op werkstress te leiden.

Regressiemodel 3 levert nog een merkwaardige vaststelling op: de kansverhouding op werkstress ligt bij alleenstaande vrouwen zonder inwonende kinderen ongeveer een derde (odds ratio = 1,33) hoger dan bij hun mannelijke collega's in de situatie 'alleenstaand – geen inwonende kinderen'. Het vraagstuk van een al dan niet evenwichtige verdeling van huishoudelijke en zorgtaken is hier uiteraard niet aan de orde. Moeten we dit interpreteren als een indicatie dat verschillen in stressgevoeligheid tussen mannen en vrouwen toch een (klein) stukje van de verklaringspuzzel vormen?

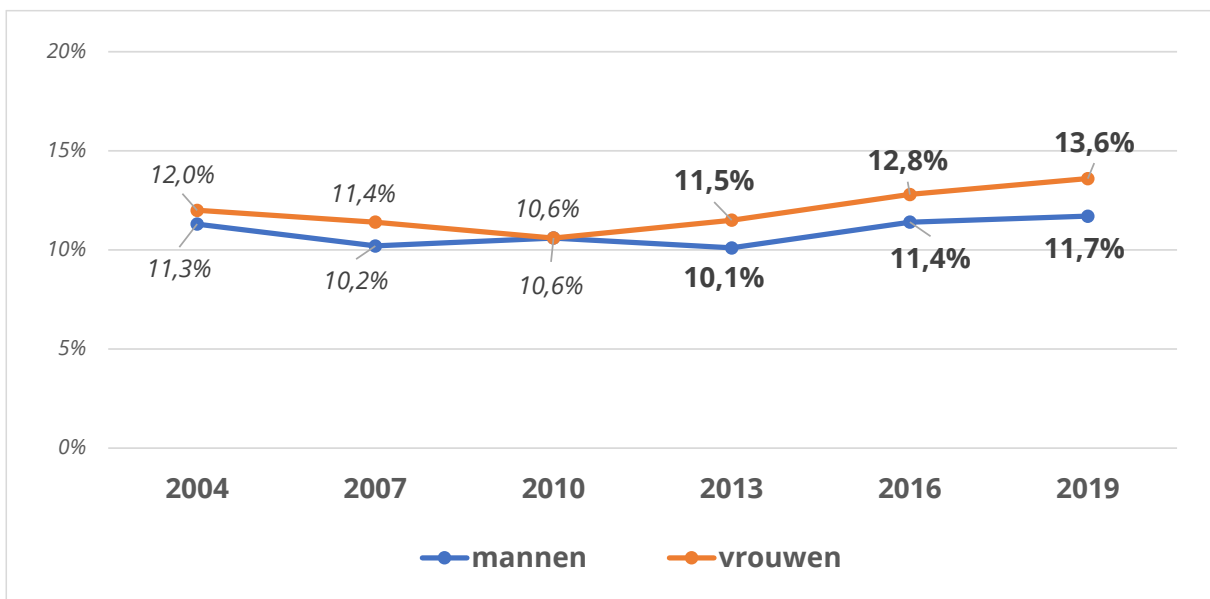
Maar al bij al liggen de odds ratio's voor geslacht en gezinssituatie ver beneden het niveau dat we voor de risicofactoren in de arbeidssituatie optekenen. Dit wijst erop dat de in de werkbaarheidsmonitor voor werkstress ingezette meetschaal de 'werkgerelateerde herstelbehoefte en psychische vermoeidheid' goed detecteert en minimaal verstoord wordt door psychosociale belastingsbronnen buiten de werkplek of door persoonlijkheidskenmerken. En het bevestigt meteen ook onze conclusies dat vooral de uiteenlopende blootstelling aan emotionele belasting en hoge werkdruk in 'typische mannen- en vrouwenbanen' verantwoordelijk is voor de vastgestelde genderverschillen voor werkstress.

3. Op zoek naar evenwicht tussen werk en privé: geen vrouwenzaak, of toch wel?

Het in vorig hoofdstuk vermelde tijdsbestedingsonderzoek van de TOR-onderzoeksgroep documenteert cijfermatig dat vrouwen door de band (nog steeds) het leeuwendeel van de huishoudelijke taken en zorgverantwoordelijkheden opnemen. Vanuit de vaststelling dat een dubbele belasting van werk en gezin vooral een vrouwenzaak blijkt/blijft, kunnen we logischerwijs verwachten dat vrouwelijke werknemers veel frequenter dan hun mannelijke collega's met een moeilijke combinatie van werk en privéleven te maken hebben.

De kengetallen voor de werkbaarheidsindicator werk-privé-balans (in figuur 9) bevestigen deze veronderstelling niet.

Figuur 9: Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met een problematische werk-privé-balans, evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

Bij de metingen 2004, 2007 en 2010 registreren we zelfs geen significante verschillen in het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers dat met combinatieproblemen te kampen heeft. Terwijl we bij vrouwelijke werknemers nadien een stijging van het aandeel met combinatieproblemen optekenen van 10,6% in 2010 naar 13,6% 2019, is deze toename bij de mannen beperkter en klokt de indicator in 2019 af op 11,7%. Maar al bij al blijft ook bij de meest recente meting het verschil beperkt tot amper 1,9 procentpunt.

3.1 Arbeidstijdregimes van mannen en vrouwen in kaart gebracht

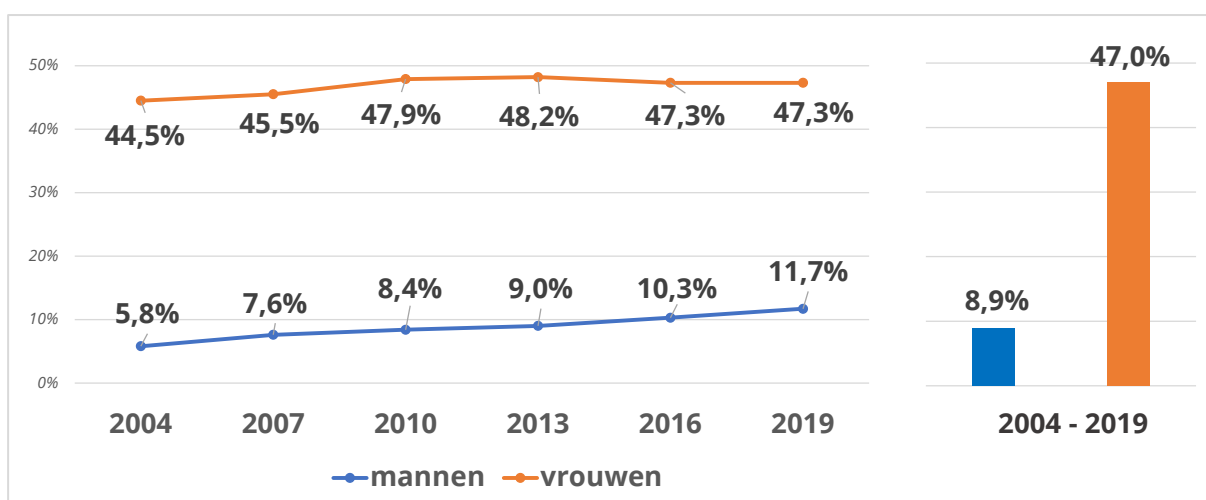
Een mogelijke verklaring voor deze contra-intuïtieve vaststelling kan gezocht worden in de verschillen in de arbeidstijdregeling in de jobs waar vrouwen en mannen in terecht komen/voor opteren.

Rekening houdend met vermelde maatschappelijke rolpatronen is het geen toeval dat we veel meer vrouwen dan mannen in deeltijdse banen aantreffen. Maar daarnaast tellen we ook (significant) minder vrouwen in andere werktijdformules, die niet altijd sporen met gezinsverantwoordelijkheden en privéverplichtingen: jobs met onvoorspelbare uurroosters, structureel overwerk of regelmatig nachtwerk. Tot slot blijken vrouwen ook vaker te opteren voor een baan dicht bij huis en daarmee voor minder pendeltijd.

De figuren 10 tot 14 brengen de genderverschillen voor de genoemde arbeidstijdvariabelen cijfermatig in kaart. Voor de beschouwde meetperiode tellen we gemiddeld:

- 47,0% vrouwelijke werknemers met een deeltijdse baan tegenover 8,9% deeltijders bij hun mannelijke collega's;
- 15,9% mannen en 12,7% vrouwen in werksituaties met frequente wijzigingen in het uurrooster;
- 22,8% mannen tegenover 19,4% vrouwen die structureel overwerken en dus op regelmatige basis overuren presteren die niet via opname van inhaalrust worden gecompenseerd;
- 9,5% mannen en 3,7% vrouwen die regelmatig nachtprestaties (≥ 5 op maandbasis) leveren;
- 37,3% mannen tegenover 30,8% vrouwen die dagelijks een uur of meer aan woon-werkverkeer spenderen.

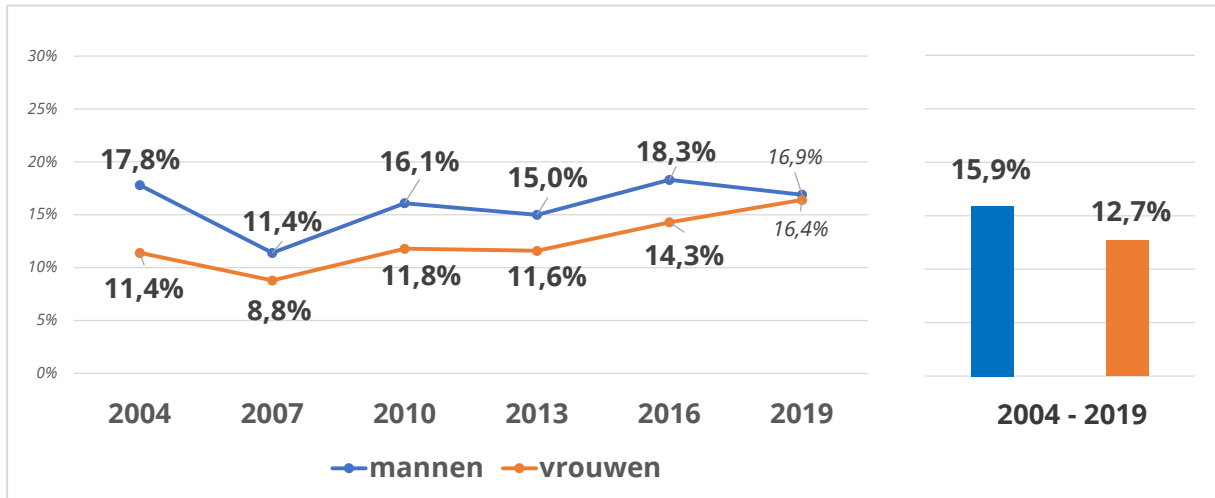
Figuur 10: Aandeel mannen en vrouwen in deeltijdse banen (2004-2019)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

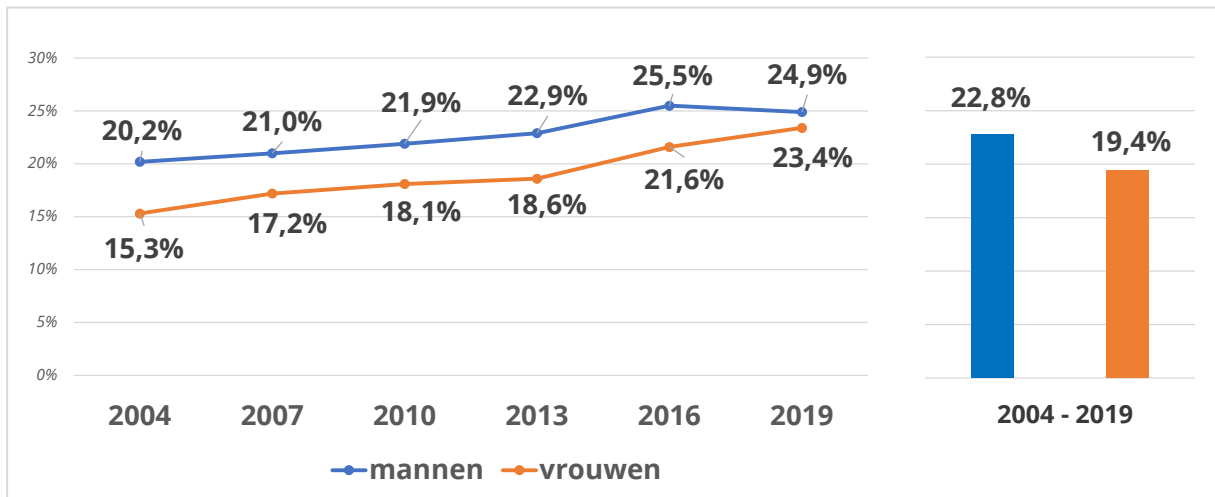
Figuur 11: Aandeel mannen en vrouwen in jobs met onvoorspelbare werkroosters (2004-2019)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

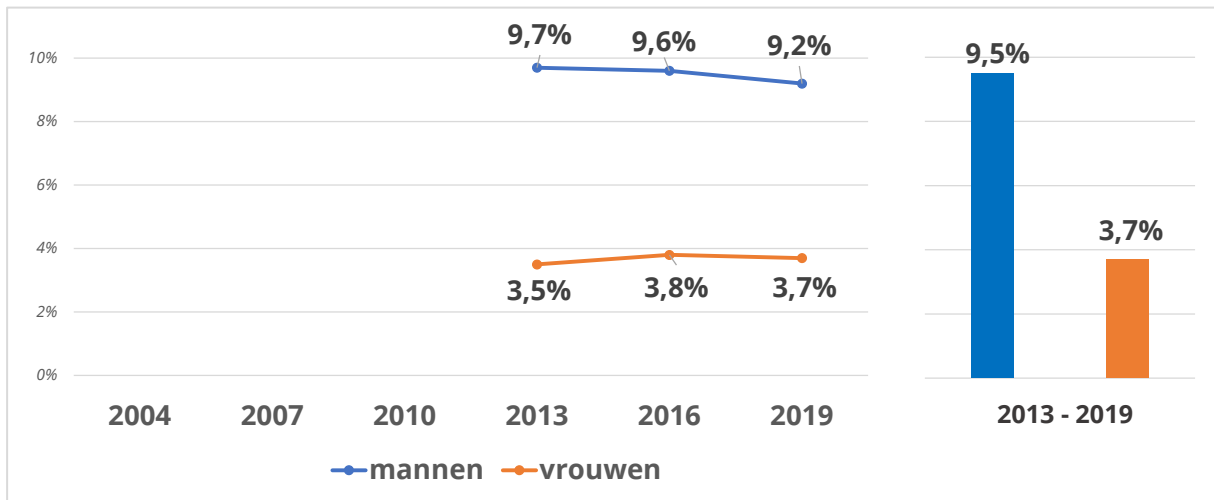
Figuur 12: Aandeel structurele overwerkers bij mannen en vrouwen (2004-2019)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

Figuur 13: Aandeel regelmatige nachtwerkers bij mannen en vrouwen (2013-2019)

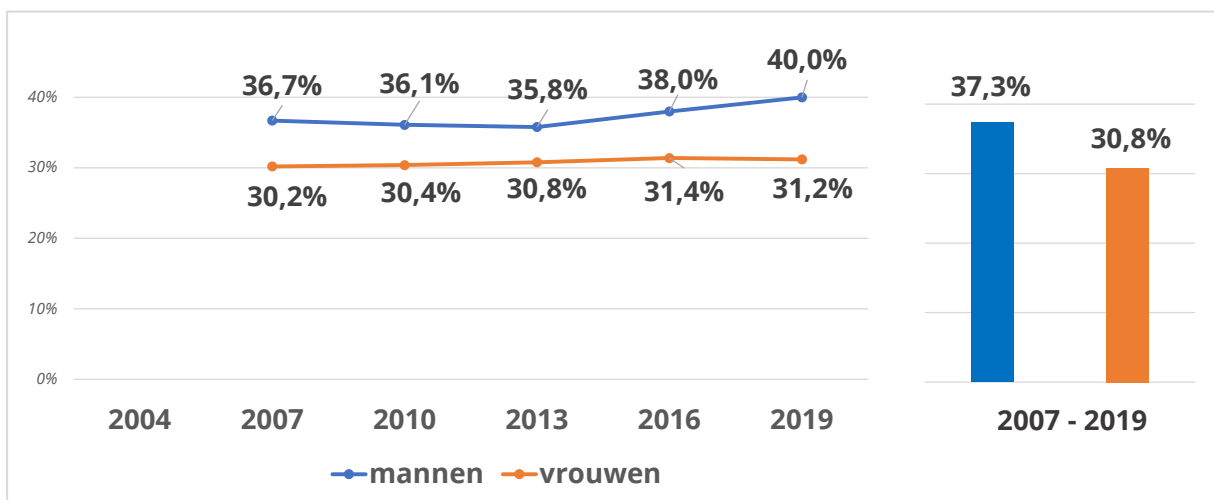


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2013 – 2019 (geen vergelijkbare gegevens vóór 2013)

Definitie: regelmatig nachtwerk = gemiddeld ≥ 5 nachtprestaties per maand

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

Figuur 14: Aandeel mannen en vrouwen met lange pendeltijden (2007-2019)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2013 – 2019 (geen vergelijkbare gegevens vóór 2007)

Definitie: lange pendeltijden = gemiddeld ≥ 1 uur dagelijks besteed aan woon-werkverkeer

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

Als we inzoomen op de evolutie (op de linkerkant) in de grafieken, blijken de verschillen tussen de banen van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor een aantal arbeidstijdkenmerken evenwel kleiner te worden.

Zo is het aandeel deeltijders over de afgelopen 15 jaar slechts beperkt toegenomen bij de vrouwen, terwijl dit aandeel bij de mannen verdubbelde – ook al blijft de relatieve omvang van de parttime groep hier met 11,7% in 2019 nog steeds erg beperkt (in vergelijking met de 47,3% bij de vrouwelijke collega's).

Maar ook op het vlak van frequent wijzigende uurroosters en structureel overwerk groeit de werkpraktijk van mannelijke en vrouwelijke werknemers naar mekaar toe. Terwijl bij de nulmeting in 2004 nog 17,8% mannen en 11,4% vrouwen met frequente roosterwijzigingen te maken hadden, noteren we in 2019 (met een aandeel van ~16,5% met frequent wijzigende uurroosters) niet langer een significant verschil tussen beide deelgroepen. Het verschil tussen mannen en vrouwen in het aandeel structurele overwerkers neemt in dezelfde periode af van 4,9 procentpunt (20,2% resp. 15,3%) naar 1,5 procentpunt (24,9% resp. 23,4%).

3.2 Arbeidstijd als sleutel voor het gendervraagstuk rond de werk-privé-balans?

De impact van de temporele jobcontext blijkt duidelijk uit de multivariate analyse in tabel 11. De logistische regressie-oefening bevestigt de conclusies uit eerder onderzoek (Bourdeaud'hui e.a., 2020): werkdruk, emotionele belasting en ondersteuning door de directe leiding blijken cruciale parameters voor de werk-privé-balans. Maar ook de arbeidstijdvariabelen, die we in model 2 invoeren, blijken een belangrijke rol te spelen.

Zo ligt – onder controle van o.m. de vermelde risicofactoren - de kansverhouding op al dan niet werk-privé-combinatieproblemen:

- bij de deeltijders ruimer twee derde lager dan bij voltijders (odds ratio = $1,72^{-1}$);
- bij werknemers die met frequente roosterwijzigingen te maken hebben, bijna twee keer hoger dan bij collega's met een stabiel werkrooster (odds ratio = 1,92);
- bij structurele overwerkers twee en een half keer hoger dan bij werknemers die slechts sporadisch overwerken of overuren via inhaalrust kunnen compenseren (odds ratio = 2,53);
- bij werknemers in jobs met regelmatige (≥ 5 /maand) nachtprestaties anderhalf keer hoger dan in de controlegroep (odds ratio = 1,55);
- bij wie dagelijks een uur of langer onderweg is van en naar het werk bijna anderhalve keer hoger dan bij de collega's die minder lang moeten pendelen (odds ratio = 1,44).

De eerdere vaststelling dat vrouwelijke werknemers minder vaak voltijds aan de slag zijn, met atypische werktijden te maken hebben of lang moeten pendelen, verklaart meteen ook waarom de bij deze deelgroep sterker spelende dubbele belasting 'werk + privé' nauwelijks tot meer combinatieproblemen leidt in vergelijking met hun mannelijke collega's.

De vergelijking van beide regressiemodellen is in dit verband interessant. In model 1, waar we de arbeidstijdkenmerken van jobs en dus ook de verschillen tussen de deelgroepen op dit vlak buiten de analyse laten, registreren we geen significant verschil in het risico op werk-privé-combinatieproblemen bij mannen en vrouwen. Onder controle van de arbeidstijdvariabelen (in model 2) is dit wel het geval: de kansverhouding op al dan niet werk-privé-combinatieproblemen ligt bij vrouwelijke werknemers de helft hoger dan bij hun mannelijke collega's (odds ratio = 1,52). In mensentaal: de verschillende situatie/keuzes van mannen en vrouwen op het vlak op het vlak van arbeidstijd spelen dus wel degelijk een rol in het werk-privé-combinatievraagstuk.

Tabel 11: Prevalentie van werk-privé-combinatieproblemen i.f.v. gender, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2013-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's	
	model 1	model 2
geslacht (ref. man)		
vrouw	1,07	1,52
leeftijd (ref. -30 jaar)		
30-49 jaar	1,05 ⁻¹	1,07
50+ jaar	1,20⁻¹	1,02
gezinsituatie (ref. alleenstaand, zonder kinderen)		
met partner, zonder kinderen	1,01	1,04
met partner en kinderen	1,29	1,37
alleenstaand met kinderen	1,48	1,52
beroep (ref. uitvoerend bediende)		
arbeider	1,28	1,51
professional/(midden)kader	1,59	1,05
zorg-/onderwijsberoep	1,49	1,20
werkdruk (ref. acceptabele werkdruk)		
hoge werkdruk	6,11	4,92
emotionele belasting (ref. emotionele belasting acceptabel)		
emotioneel belastend werk	2,27	2,07
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)		
gebrekkige ondersteuning	2,21	2,15
vol/deeltijds (ref. voltijds)		
deeltijds		1,72⁻¹
voorspelbaarheid uurrooster (ref. geen/sporadisch)		
frequente roosterwijzigingen		1,92
overwerk (ref. geen structureel overwerk)		
structureel overwerk		2,53
nachtwerk (ref. geen intensief nachtwerk)		
ploegenarbeid met 5+ nachtprestaties/maand		1,55
pendeltijden (ref. -1 uur op dagbasis)		
1+ uur pendeltijd op dagbasis		1,44

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2013 - 2019

Technische noten:

- de regressie-oefening werd uitgevoerd op het deelbestand 2013-2019, waarin voor alle weerhouden arbeidstijdvariabelen data beschikbaar zijn;
- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2013);
- N model 1 = 36.667, N model 2 = 34.722;
- modelfit Nagelkerke R²: model 1 = 0,246, model 2 = 0,300.

Leeswijzer:

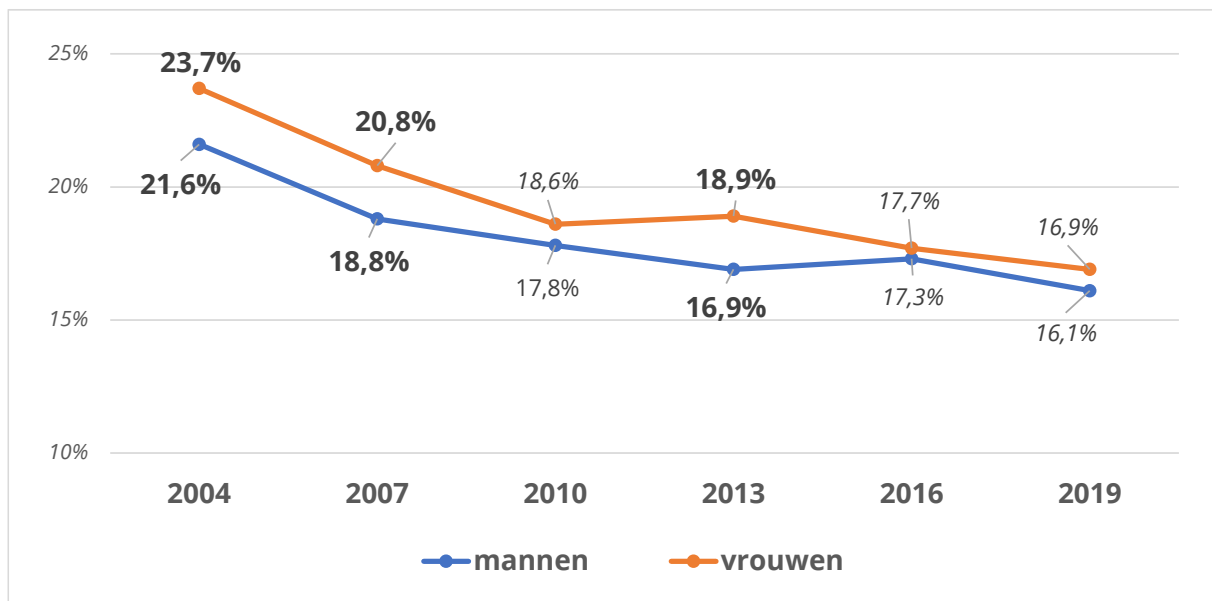
- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio's kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- **interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'al dan niet werk-privé-combinatieproblemen' ligt – in model 2 en onder controle van de andere variabelen - bij vrouwen de helft hoger (odds ratio = 1,52) dan bij mannen.

De bevinding uit vorig hoofdstuk dat vrouwelijke werknemers recent (in relatieve termen) meer met werkdrukproblemen en emotioneel belastend werk te maken kregen en de vaststellingen in dit hoofdstuk dat het overwicht van vrouwen in deeltijds werk en stabiele werktijdformules bij de laatste metingen is afgenomen, verklaart meteen ook het significant (maar weliswaar beperkt) verschil tussen mannen en vrouwen in de afgelopen jaren.

4. Leermogelijkheden: op zoek naar het verhaal achter een inhaalbeweging

Voor de werkbaarheidsdimensie 'leermogelijkheden' kunnen we in het afgelopen anderhalve decennium een duidelijk gunstige ontwikkeling optekenen: op arbeidsmarktniveau registreren we een daling van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden met ruim een vierde.

Figuur 15: Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met een leerdeficit, evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

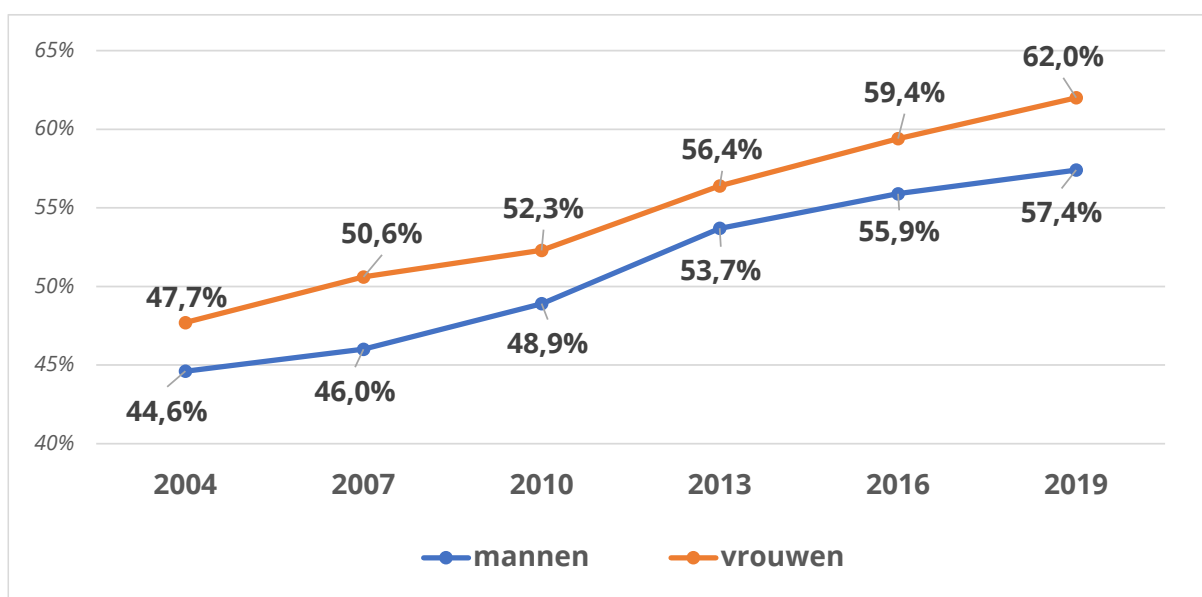
Uit figuur 15 kunnen we afleiden dat deze daling bij beide gendergroepen speelt maar zich bij de vrouwelijke werknemers zelfs nog iets scherper aftekent dan bij hun mannelijke collega's. Terwijl we in de beginperiode van de werkbaarheidsmetingen verhoudingsgewijs nog iets meer vrouwen dan mannen met een leerdeficit telden (23,7% resp. 21,6% bij de nulmeting), is er bij de recente metingen niet langer sprake van significante verschillen tussen beide deelgroepen (met 16,9% resp. 16,1% als meetresultaten in 2019).

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar mogelijke verklaringen voor de initiële achterstand van vrouwelijke werknemers voor leermogelijkheden en voor de inhaalbeweging die zij nadien laten optekenen.

4.1 Paradoxe vaststellingen rond opleidingsparticipatie

Leermogelijkheden in de job associëren we spontaan met de kansen die werknemers in hun onderneming of instelling krijgen (en benutten) om in te tekenen op vorming, training en opleiding om bij te blijven en nieuwe competenties te ontwikkelen. Figuur 16 brengt de evolutie van de opleidingsparticipatie voor beide gendergroepen grafisch in beeld: welk is bij de opeenvolgende meetedities het aandeel mannen en vrouwen dat in de periode van 12 maanden vóór de bevraging deelgenomen heeft aan een bijscholing of bedrijfstraining?

Figuur 16: Opleidingsparticipatie bij mannen en vrouwen, evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

We registreren tussen 2004 en 2019 systematisch stijgende percentages voor deelname aan bijscholings- en trainingsinitiatieven. Bij de vrouwen evolueert de participatiegraad van 47,7% naar 62,0%, bij mannen van 44,6% naar 57,4%.

De sterke toename in de opleidingsparticipatie ligt in lijn met de gunstige evolutie op het vlak leermogelijkheden. De opleidingscijfers voor de gendergroepen afzonderlijk sporen evenwel niet met de eerdere vaststelling dat vrouwelijke werknemers in het begin van de meetperiode nog hogere leerdeficit-scores lieten optekenen maar in het daaropvolgende decennium hun mannelijke collega's op het vlak van leerkansen hebben bijgebeend. De opleidingsparticipatie bij de vrouwen ligt voor alle meetpunten significant hoger dan bij de mannen met een vrijwel constant verschil van 3 à 4 procentpunt.

Wanneer we de databasegegevens voor opleidingsparticipatie meer in detail bekijken, blijkt overigens dat de op arbeidsmarktniveau vastgestelde 'voorsprong' van vrouwen niet overal speelt.

Tabel 12: Opleidingsparticipatie van mannen en vrouwen naar beroepsgroep (2019)

beroepsgroep	opleidingsparticipatie in 2019				aandeel vrouwen in beroepsgroep in 2019
	alle werknemers	man	vrouw	verschil in %punt	
arbeider	39,0%	44,1%	27,7%	16,4%	31,4%
uitvoerend bediende	53,1%	57,3%	50,6%	6,7%	63,7%
professional/(midden)kader	69,8%	67,9%	72,2%	-4,3%	44,4%
zorg-/onderwijsberoep	81,5%	81,9%	81,4%	ns	84,6%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: ns = niet-significante verschillen (Pearson chi²; p ≥ 0,05) tussen de meetresultaten

De gendervergelijking op het vlak van opleidingsdeelname voor de verschillende beroepsgroepen bij de meest recente meting 2019 in tabel 12 leert ons immers dat enkel bij professionals en kaderleden de vrouwen hogere participatiecijfers laten optekenen in vergelijking met de mannen (72,2% resp. 67,9%). Bij de arbeiders (27,7% resp. 44,1%) en uitvoerende bedienden (50,6% resp. 57,3%) noteren we verrassend genoeg een omgekeerde verhouding. In de zorg- en onderwijsberoepen ligt de opleidingsparticipatiegraad van mannen en vrouwen op hetzelfde peil.

De eerdere vaststelling op arbeidsmarktniveau dat vrouwelijke werknemers in 2019 significant vaker aan bijscholingen en bedrijfstraining (konden) deelnemen dan hun mannelijk collega's blijkt de (cijfermatige) resultante van uiteenlopende opleidingspraktijken op het (beroepen)terrein. Er is aan de ene kant de dominante aanwezigheid van vrouwen in het zorg- en onderwijsveld, waar we (bij beide gendergroepen) een zeer hoge participatiegraad van ruim 80% registreren. Aan de andere kant registreren we een gevoelig lagere opleidingsdeelname in de arbeidersgroep (39,0%) en zeker bij arbeidsters (27,7%): omdat vrouwen hier een duidelijke minderheid vormen moeten we hier vooral met een negatieve impact op het arbeidsmarktcijfers van mannen rekenen.

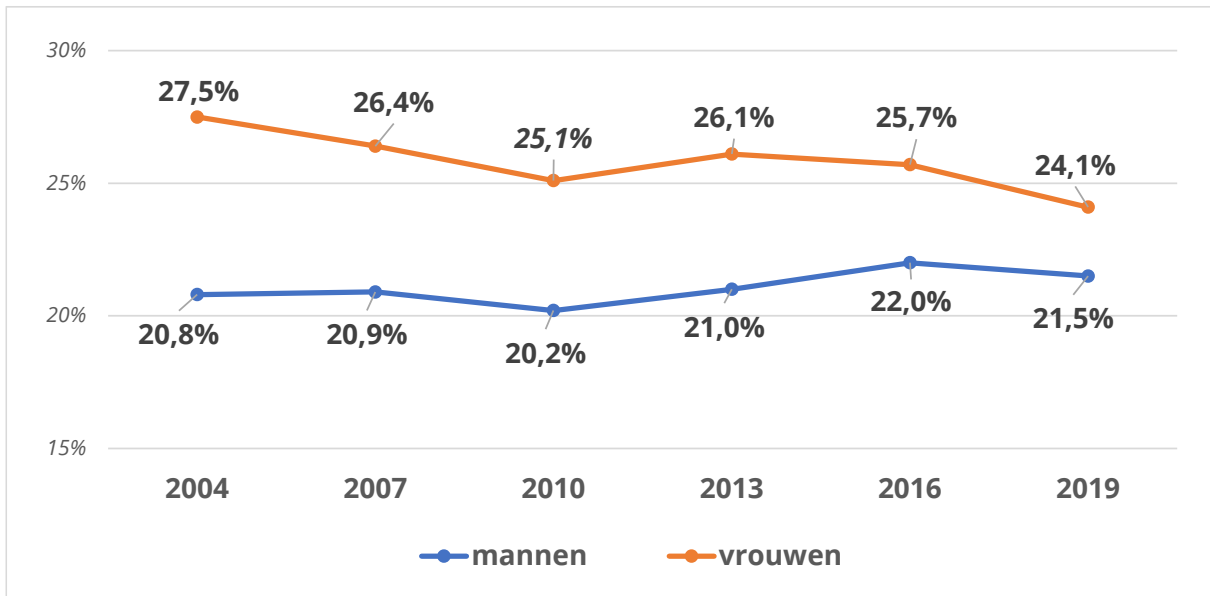
4.2 Minder routinematig werk aan de vrouwelijke kant van de arbeidsmarkt

De vaststelling dat vrouwelijke werknemers - voor alle meetpunten en op arbeidsmarktniveau - constant hogere deelnamecijfers voor opleiding en bijscholing laten optekenen, spoot niet meteen met het beeld van hun aanvankelijk minder gunstige en later verbeterde 'positie' op de indicator leermogelijkheden.

Bijblijven en bijleren vindt immers niet alleen plaats in vormings- en trainingssituaties, maar hangt ook samen met de dagelijkse werkcontext: wie een breed en gevarieerd takenpakket heeft, zelfstandig het eigen werk kan plannen en organiseren en adequate coaching krijgt van de leidinggevende, wordt permanent uitgedaagd en ontwikkelt 'spontaan' nieuwe competenties. Omgekeerd kunnen routinematig werk, een beperkte autonomie bij de taakuitvoering en een gebrekkige ondersteuning door de chef de leermogelijkheden ernstig hypothekeren.

Dat weten we al uit eerder onderzoek (Bourdeaud'hui e.a., 2017) en wordt ook bevestigd in de logistische regressie-analyse in tabel 14 (p. 40). Uit model 1, waar we een inschatting maken van de relatieve leerimpact van bijscholing en de genoemde werkkenmerken, blijkt vooral taakvariatie cruciaal: de kansverhouding op al dan niet een leerdeficit ligt ruim zeven keer hoger (odds ratio = 7,30) bij werknemers die hoofdzakelijk routinematig werk verrichten dan bij de collega's met een gevarieerd takenpakket. De netto-impactscore van taakvariatie ligt daarmee ruim dubbel zo hoog als die van opleidingsparticipatie (odds ratio = 2,93).

Figuur 17: Aandeel mannen en vrouwen met routinematig werk: evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

Uit figuur 17 leren we dat het aandeel routinewerkers bij de mannen over de volledige meetperiode 2004-2019 stabiel blijft op iets meer dan een vijfde. Het aandeel vrouwelijke werknemers met een routinematige job ligt voor alle meetpunten significant hoger, maar met de evolutie van het kengetal van 27,5% bij de nulmeting in 2004 naar 24,1% bij de meest recente meting in 2019 is hier – in tegenstelling tot bij de mannelijke collega's – sprake van een significante daling.

Ook hier blijkt de uiteenlopende ontwikkeling van beide deelgroepen vooral een gevolg van de ontwikkelingen in de tewerkstellingsstructuur in het afgelopen anderhalve decennium. Dit kunnen we afleiden uit de cijfers in tabel 13 over de verschuivingen binnen de verschillende beroepsgroepen op het vlak van de prevalentie van routinematig werk, de genderverdeling en hun aandeel in de totale werkgelegenheid.

Een eerste (opmerkelijke) vaststelling is dat bij geen enkele beroepsgroep een verbetering in de taakvariatie-situatie optreedt. Integendeel: bij arbeiders en kaderleden stoten we zelfs op een significante toename van het aandeel werknemers dat met routinematig werk geconfronteerd worden. Dit zijn ook de beroepen met de kleinste vertegenwoordiging van vrouwen.

Tabel 13: Data naar beroepsgroep: prevalentie routinematig werk, evolutie genderverdeling en tewerkstellingsaandeel

beroepsgroep	prevalentie routine-arbeid in 2004	prevalentie routine-arbeid in 2019	aandeel beroepsgroep in tewerkstelling in 2004	aandeel beroepsgroep in tewerkstelling in 2019	aandeel vrouwen in beroepsgroep in 2004	aandeel vrouwen in beroepsgroep in 2019
arbeider	34,6%	39,5%	34,9%	24,2%	28,4%	31,4%
uitvoerend bediende	30,1%	29,9%	28,8%	28,6%	62,3%	63,7%
professional/(midden)kader	5,9%	8,1%	19,4%	24,8%	31,5%	44,4%
zorg-/onderwijsberoep	10,6%	11,9%	16,9%	22,3%	79,5%	84,6%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) verschillen/verschuivingen

Ten tweede registreren we een gevoelige daling van het tewerkstellingsaandeel van de arbeiders, de beroepsgroep met de hoogste scores voor routine-arbeid en de kleinste vertegenwoordiging van vrouwen. Bij de beroepsgroepen met het laagste aandeel routinewerkers, de professionals en kaderleden en de zorg- en onderwijskrachten is er niet alleen sprake van een duidelijke toename van hun gewicht in de totale werkgelegenheid, maar ook van een (verdere) vervrouwelijking. In laatstgenoemde groep tekenen vrouwelijke werknemers zelfs voor vijf van de zes arbeidsplaatsen.

De convergerende evolutie van taakvariatie-scores van mannen en vrouwen hebben wellicht minder te maken met arbeidsorganisatorische ingrepen op de werkvloer dan met genoemde beroepsgerelateerde ontwikkelingen.

4.3 Gendersverschillen in leerkansen: het ene beroep is het andere niet

De variabele 'beroep' blijkt al bij al een factor van belang in het gendervraagstuk rond leermogelijkheden, zo blijkt ook uit de regressie-oefeningen in tabel 14.

Onder controle van de andere variabelen in de analyse en in vergelijking met de referentiegroep van uitvoerde bedienden ligt - zo leert ons het model 2 - het risico op een leerdeficit gevoeliger hoger bij de arbeiders (odds ratio = 1,95) en gevoeliger lager bij zorg- en onderwijsmedewerkers (odds ratio = 1,58⁻¹) en professionals en kaderleden (odds ratio = 2,16⁻¹).

Maar vooral model 3, waarbij we de interactieterm beroep x geslacht invoegen, levert een interessante vaststelling op: er is niet langer sprake van een overall gendereffect (odds ratio = 1,03). Enkel bij de arbeiders blijkt het risico bij de vrouwen significant hoger te liggen dan bij de mannen: er is zelfs sprake van een verdubbeling van de kansverhouding (odds ratio = 1,03 x 1,97 = 2,03). Bij de professionals en kaderleden en in de zorg- en onderwijsmedewerkers blijken de verschillen verwaarloosbaar.

Tabel 14: Prevalentie van leerdeficit i.f.v. gender, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's model 1	odds ratio's model 2	odds ratio's model 3
geslacht (ref. man)			
vrouw	1,10	1,41	1,03
leeftijd (ref. -30 jaar)			
30-49 jaar	1,41	1,44	1,42
50+ jaar	1,71	1,75	1,71
beroep (ref. uitvoerend bediende)			
arbeider		1,95	1,39
professional/(midden)kader		2,16⁻¹	2,36⁻¹
zorg-/onderwijsberoep		1,58⁻¹	1,49⁻¹
interactie beroep x geslacht			
arbeider			1,97
professional/(midden)kader			1,02
zorg-/onderwijsberoep			1,01 ⁻¹
opleidingsparticipatie (ref. bijscholing in afgelopen 12 maanden)			
geen bijscholing	2,93	2,31	2,31
taakvariatie (ref. voldoende gevarieerd werk)			
routinematig werk	7,30	6,17	6,08
autonomie (ref. voldoende autonomie)			
autonoiedeficit	2,86	2,43	2,45
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)			
gebrekkige ondersteuning	3,74	4,16	4,19

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Technische noten:

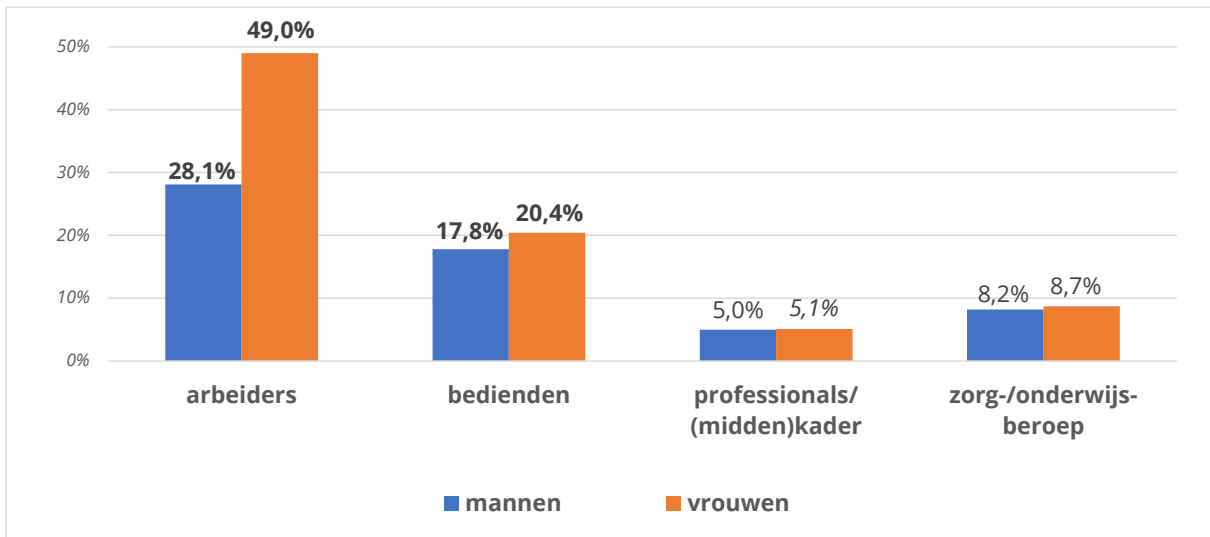
- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2004);
- N model 1 = 64.079, N model 2 en 3 = 63.202;
- modelfit Nagelkerke R²: model 1 = 0,393, model 2 = 0,420, model 3 = 0,423.

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio's kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- **interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding op 'al dan niet een leerdeficit' ligt – in model 1 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers met routinematig werk ruim zeven keer hoger (odds ratio = 7,30) dan bij hun collega's met een voldoende gevarieerd takenpakket;
- **interpretatie interactie-effect:** de odds ratio's voor de beroep in model 3 gelden enkel voor mannen; om de impact van variabele 'beroep' bij vrouwen in te schatten moeten we deze odds ratio's vermenigvuldigen met de toepasselijke odds ratio's bij de interactie beroep x geslacht: bijv. de kansverhouding op 'al dan niet een leerdeficit' ligt bij vrouwelijke arbeiders bijna drie keer hoger ($1,39 \times 1,97 = 2,74$) dan bij de vrouwelijke bedienden; de opname van de interactie-term maakt ook duidelijk dat enkel in de arbeidersgroep een significant netto-geslachtseffect speelt: de kansverhouding op 'al dan niet een leerdeficit' ligt bij arbeidsters dubbel zo hoog ($1,03 \times 1,97 = 2,03$) dan bij hun mannelijke collega's.

De vergelijking van de gemiddelde prevalentiecijfers voor 'onvoldoende leermogelijkheden' van mannen en vrouwen naar beroepsgroep in figuur 18 brengt deze bevindingen uit de logistische regressie-analyse visueel in beeld.

Figuur 18: Aandeel mannen en vrouwen met een leerdeficit naar beroepsgroep, ongewogen databankfrequenties 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen mannen en vrouwen

Bij de arbeiders ligt het aandeel vrouwen met een leerdeficit (49,0%) zowat driekwart hoger dan bij hun mannelijke collega's (28,1%). Het bij de uitvoerend bedienden opgetekende verschil 'in dezelfde richting' (20,4% versus 17,8%) bedraagt amper 2,5 procentpunt. In de zorg- en onderwijsberoepen en bij de professionals en kaderleden noteren we geen significante verschillen en beduidend lagere leerdeficit-scores (~8,5% resp. ~5%).

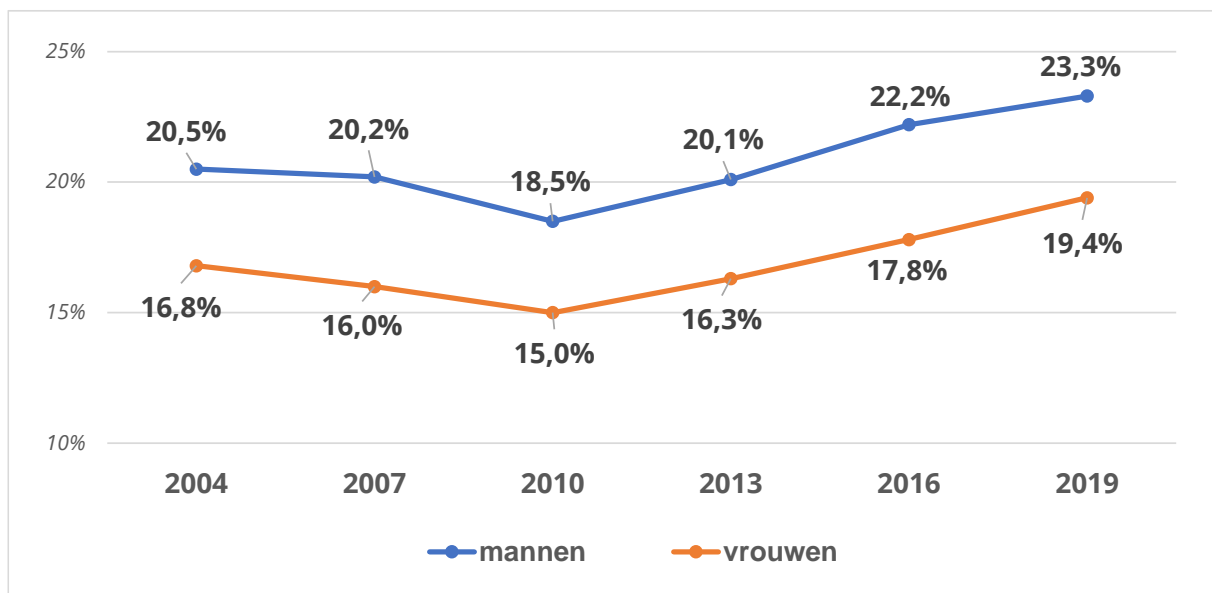
Uit voorgaande deelanalyses onthouden we dat de (verschillende) evoluties in de leercurves van mannelijke en vrouwelijke werknemers de resultante zijn van uiteenlopende factoren en ontwikkelingen: de gevoelige stijging van de opleidingsparticipatie bij beide gendergroepen, de systematisch vrouwelijke voorsprong in die bijscholingsrace, de enkel bij vrouwen geboekte vooruitgang op het vlak van taakvariatie... blijken echter voor een goed deel terug te voeren tot beroepsstructurele ontwikkelingen.

Aan de ene kant van het spectrum situeert zich de arbeidersgroep met duidelijk minder goede kaarten op het vlak van opleiding, taakvariatie en leermogelijkheden, een teruglopend tewerkstellingsaandeel en een duidelijk mannelijk overwicht. Aan de andere kant is er het beroepenveld van de kenniswerkers (professionals, kaderleden, zorg- en onderwijsmedewerkers), dat in relatieve omvang sterk groeit, dominant vrouwelijk kleurt en/of verder vervrouwelijkt en ook de hoogste bijscholingscijfers, het kleinste aandeel routinewerkers en laagste leerdeficitcores laat optekenen.

5. De motivatiebonus bij vrouwelijke werknemers onderzocht

Voor motivatie en werkbetrokkenheid tekenen we voor beide gendergroepen een voorzichtige vooruitgang op in het eerste helft van de meetperiode, gevolgd door een gevoelige relatieve toename van het aantal werknemers in een knelpuntsituatie.

Figuur 19: Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met motivatieproblemen, evolutie 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer: cijfers in vet wijzen op significante verschillen (Pearson chi²; p<0,05) tussen mannen en vrouwen

Het aandeel mannen met motivatieproblemen neemt af van 20,5% bij de nulmeting in 2004 naar 18,5% in 2010 en stijgt nadien stapsgewijs naar 23,3% bij de meest recente meting in 2019. Bij de vrouwen registreren we 16,8%, 15,0% en 19,4% als corresponderende kengetallen. In contrast met de andere werkbaarheidsdimensies laten vrouwelijke werknemers hier dus systematisch gunstiger indicatorscores optekenen in vergelijking met hun mannelijke collega's. Deze 'afstand' tussen mannen en vrouwen bedraagt ongeveer 4 procentpunt en blijft vrijwel stabiel over alle meetpunten en doorheen de schommelingen in de motivatiecijfers.

De eerder beschreven evolutie op het vlak van psychosociale risico's in het afgelopen anderhalve decennium kan een verklaring bieden voor het bij beide deelgroepen vastgestelde patroon van verbetering-verslechtering van de motivatiesituatie, maar niet voor de constant gunstiger positie vrouwelijke werknemers op dit terrein.

Mogelijkerwijs spelen hier ook de verschillen in de jobtypes en werkcontexten waarin mannen en vrouwen actief zijn. Geïnspireerd door de vaststellingen in voorgaande hoofdstukken gaan we in wat volgt na of de variabelen beroep en sector een (deel van de) verklaring kunnen bieden voor deze 'omgekeerde' genderkloof.

5.1 Vrouwen vaker in motiverende beroepen?

Tabel 15 splitst de gegevens over motivatie(problemen) bij mannen en vrouwen op naar beroepsgroep.

Tabel 15: Aandeel (mannelijke en vrouwelijke) werknemers met motivatieproblemen, naar beroep

beroepsgroep	prevalentie motivatieproblemen (2004 - 2019)				aandeel vrouwen in beroepsgroep
	alle werknemers	mannen	vrouwen	verschil in %punt	
arbeider	25,6%	25,3%	26,3%	ns	30,1%
uitvoerend bediende	20,5%	22,1%	19,6%	2,5%	63,6%
professional/(midden)kader	14,3%	14,6%	13,9%	ns	39,4%
zorg/onderwijsberoep	11,1%	13,9%	10,5%	3,4%	82,3%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- de frequenties hebben betrekking op de volledige databank 2004-2019 van de werkbaarheidsmonitor
- ns = niet-significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen meetresultaten

Vooreerst stellen we vast dat niet in alle beroepsgroepen mannen en vrouwen significant afwijkende prevalentiecijfers voor demotivatie laten optekenen. Dat is zo voor de arbeiders (de meetresultaten wijzen hier zelfs in de richting van een iets hoger aandeel gedemotiveerde vrouwen) en de professionals en kaderleden.

Bij de uitvoerend bedienden en in de zorg- en onderwijsfuncties komen motivatieproblemen wel minder frequent voor bij vrouwelijke werknemers dan bij hun mannelijke beroepsgenoten. De kloof tussen beide gendergroepen blijft (met 2,5 resp. 3,4 procentpunt) evenwel duidelijk onder het niveau dat op arbeidsmarktniveau wordt opgetekend. De verklaring voor deze vaststelling ligt bij de vrouwelijke oververtegenwoordiging in deze beroepsgroepen (en hun minderheidspositie in de andere beroepen), die a.h.w. voor een 'uitvergroting' in de arbeidsmarkt cijfers verantwoordelijk is.

De logistische regressie-analyses voor beide laatstgenoemde beroepsgroepen in tabel 16 leren ons dat het genereffect hier overeind blijft als we ook rekening houden met een aantal kenmerken van de werksituatie: de kansverhouding op al dan niet motivatieproblemen ligt bij vrouwelijke bedienden een derde lager (odds ratio = $1,33^{-1}$) en bij zorg- en onderwijsmedewerksters zelfs meer dan de helft lager (odds ratio = $1,60^{-1}$) dan bij hun mannelijke beroepsgenoten. In vergelijking met de werkgerelateerde risicofactoren als routinematig werk, een gebrekkige coaching door de leidinggevende en een hoge werkdruk kan de impactscore van geslacht evenwel als beperkt gecatalogeerd worden.

Tabel 16: Prevalentie van motivatieproblemen i.f.v. gender bij uitvoerend bedienden en in de zorg- en onderwijsberoepen, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's uitvoerend bedienden	odds ratio's zorg- en onderwijsberoepen
geslacht (ref. man)		
vrouw	1,33 ⁻¹	1,60 ⁻¹
leeftijd (ref. -30 jaar)		
30-49 jaar	1,49 ⁻¹	1,09 ⁻¹
50+ jaar	1,66 ⁻¹	1,09 ⁻¹
werkdruk (ref. acceptabele werkdruk)		
hoge werkdruk	2,47	2,55
taakvariatie (ref. geen routinewerk)		
routinematig werk	5,12	3,90
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)		
gebrekkige ondersteuning	4,53	3,67

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Technische noten:

- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2004);
- N model uitvoerend bedienden = 18.594, model zorg- en onderwijsberoepen = 12.448;
- modelfit Nagelkerke R²: model uitvoerend bedienden = 0,274, model zorg- en onderwijsberoepen = 0,182.

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio's kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- **interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding op 'al dan niet een motivatieproblemen' ligt - in het model voor de uitvoerend bedienden en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers met routinematig werk ruim vijf keer hoger (odds ratio = 5,12) dan bij hun collega's een voldoende gevarieerd takenpakket.

Het bekijken van de motivatieverschillen tussen mannen en vrouwen door een beroepsbril levert weliswaar een aantal nuances, maar zeker geen ultieme verklaring op. In wat volgt analyseren we de data en de genderverschillen vanuit de hypothese dat de aard van de activiteiten van het bedrijf of de instelling waar men tewerkgesteld is en daarmee de bedrijfstak een (bijkomende) rol kan spelen bij de werkbetrokkenheid en motivatie van de werknemers.

5.2 Maakt de sector het (gender)verschil?

Tabel 17 rangschikt de sectorgegevens in functie van een dalende prevalentie van demotivatie en vergelijkt daarbij de indicatorscores van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Tabel 17: Aandeel (mannelijke en vrouwelijke) werknemers met motivatieproblemen, naar sector

sector	prevalentie motivatieproblemen (2004 - 2019)				aandeel vrouwen in sector
	alle werknemers	mannen	vrouwen	verschil	
voedingsnijverheid	25,9%	26,2%	25,6%	ns	38,9%
metaalindustrie	24,7%	24,7%	24,5%	ns	19,1%
transport	24,2%	23,6%	25,8%	ns	26,7%
zakelijke diensten	23,8%	21,3%	25,5%	-4,2%	59,3%
chemie	21,8%	22,7%	19,9%	ns	32,1%
financiële sector	20,6%	20,4%	20,8%	ns	54,8%
handel	20,0%	21,1%	19,4%	ns	63,6%
bouw	19,0%	19,4%	16,4%	ns	14,4%
overheidsdiensten	17,1%	17,5%	16,8%	ns	46,6%
zorg- en welzijnssector	12,9%	15,5%	12,4%	3,1%	82,9%
onderwijs	10,9%	13,7%	9,8%	3,9%	72,7%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Leeswijzer:

- de frequenties hebben betrekking op de volledige databank 2004-2019 van de werkbaarheidsmonitor
- ns = niet-significante verschillen (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen meetresultaten

De kruising van de gegevens in de linker- en rechterkolom in tabel 17 leert ons dat in bedrijfstakken met een relatief laag aandeel werknemers met motivatieproblemen (bijv. onderwijs, zorg- en welzijnssector) de vrouwelijke tewerkstelling dominant is. Omgekeerd noteren we een relatief hoge demotivatie-score in sectoren met een ruime meerderheid van mannelijke werknemers (bijv. voedingsnijverheid, metaalindustrie, transport). Ook al gaat het niet om een perfect congruent patroon (met de bouw en zakelijke diensten als spreekwoordelijke uitzonderingen op de regel), toch blijkt deze (inverse) samenhang zeer sterk (Pearson's $r = -0,64$). De genderkwestie lijkt daarmee in belangrijke mate terug te voeren tot de motivatiesituatie (en de differentiële aanwezigheid van mannen en vrouwen) in de onderscheiden sectoren.

De vergelijking van de prevalentiecijfers voor demotivatie bij mannen en vrouwen bevestigt deze inschatting. Voor acht van de elf sectoren blijken de verschillen in de meetresultaten niet statistisch significant. Dat is wel het geval in de zakelijk dienstverlening, waar we merkwaardig genoeg een (4,2 procentpunt) groter aandeel vrouwen dan mannen met motivatieproblemen registreren. Alleen de gegevens van de zorg- en welzijnssectoren en het onderwijs sporen met vaststellingen op arbeidsmarktniveau en laten (met een verschil van 3,1 resp. 3,9 procentpunt) een lagere prevalentiescore bij vrouwen dan bij mannen optekenen.

Tabel 18: Prevalentie van motivatieproblemen i.f.v. gender in de zakelijke diensten, de zorg- en welzijnssector en het onderwijs, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's zakelijke diensten	odds ratio's zorg en welzijn	odds ratio's onderwijs
geslacht (ref. man)			
vrouw	1,09 ⁻¹	1,44 ⁻¹	1,62 ⁻¹
leeftijd (ref. -30 jaar)			
30-49 jaar	1,54 ⁻¹	1,10 ⁻¹	1,18 ⁻¹
50+ jaar	1,73 ⁻¹	1,46 ⁻¹	1,00
beroep (ref. uitvoerend bediende)			
arbeider	1,28	1,40	1,15
professional/(midden)kader	1,17 ⁻¹	1,18 ⁻¹	1,27 ⁻¹
zorg-/onderwijsberoep	1,37	1,21 ⁻¹	1,09 ⁻¹
werkdruk (ref. acceptabele werkdruk)			
hoge werkdruk	2,46	2,56	3,12
taakvariatie (ref. geen routinewerk)			
routinematig werk	4,48	3,64	7,01
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)			
gebrekkige ondersteuning	4,26	3,89	3,79

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2019

Technische noten:

- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2004);
- N model zakelijke diensten = 3.857, model zorg- en welzijnssector = 10.546, model onderwijs = 7.242;
- modelfit Nagelkerke R²: model zakelijke diensten = 0,239, model zorg- en welzijnssector = 0,208, model onderwijs = 0,205.

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio's kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- **interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding op 'al dan niet motivatieproblemen' ligt - in het model voor de onderwijssector en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers met routinematig werk zeven keer hoger (odds ratio = 7,01) dan bij hun collega's een voldoende gevarieerd takenpakket.

De logistische regressie-analyse voor de zakelijke diensten in tabel 18 laat zien dat de afwijking tussen de meetresultaten van mannen en vrouwen voor motivatie kan toegeschreven worden aan verschillen in de werksituatie (en leeftijd) van betrokkenen in beide groepen: de variabele 'geslacht' blijkt geen significante bijdrage te leveren aan de verklaring van de prevalentie van motivatieproblemen.

Dit is wel het geval voor de gezondheids- en welzijnssector en het onderwijs: de respectieve modellen in tabel 18 laten zien dat vrouwen een kleiner risico lopen op demotivatie dan mannen, zelfs als we rekening houden met verschillen tussen de gendergroepen op het vlak van leeftijdsstructuur, hun aanwezigheid in verschillende beroeps categorieën, de werkdruksituatie, het voorkomen van routinematig werk of de sociale steun van de directe leiding. Dit zuiver gendereffect blijft beperkt, maar is significant: de kansverhouding op al dan niet motivatieproblemen ligt bij vrouwelijke werknemers in beide sectoren ongeveer anderhalf keer lager dan bij hun mannelijke collega's (odds ratio's = $1,44^{-1}$ resp. $1,62^{-1}$).

Deze vaststelling kan er op wijzen dat het intrinsieke engagement bij vrouwen die voor een job in de zorg of het onderwijs kiezen (iets) hoger scoort dan bij mannen... of dat nog andere factoren (die niet in het meetsysteem van de werkbaarheidsmonitor worden in kaart gebracht) bij het motivatievraagstuk een rol spelen en achter de vastgestelde genderverschillen schuilgaan.

De systematisch gunstiger positie van de vrouwelijke werknemers op de motivatiekaart staat in een scherp contrast met de eerdere vaststellingen voor de andere werkbaarheidsdimensies. Maar ook hier valt het genderplaatje voor een belangrijk deel te herleiden tot de verschillen in de werkcontext (beroep, sector, jobkenmerken en risico's in de arbeidssituatie) van mannen en vrouwen.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Leermogelijkheden in het werk voor werknemers 2004-2016. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11664>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>

TOR (2020) *Het huishoudduel anno 2020*. Brussel: VUB. Geraadpleegd op <https://torvub.be/het-huishoudduel-anno-2020/>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Evolutie van de werkbaarheidsgraad bij mannelijke en vrouwelijke werknemers	13
Figuur 2:	Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met werkstressklachten	14
Figuur 3:	Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met werk-privé-combinatieproblemen	16
Figuur 4:	Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met onvoldoende leermogelijkheden	18
Figuur 5:	Evolutie van het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers met motivatieproblemen	19
Figuur 6:	Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met werkstressklachten, evolutie 2004-2019.....	22
Figuur 7:	Aandeel mannen en vrouwen met emotioneel belastend werk: evolutie 2004-2019.	23
Figuur 8:	Aandeel mannen en vrouwen met werkdrukproblemen: evolutie 2004-2019	27
Figuur 9:	Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met een problematische werk-privé-balans, evolutie 2004-2019	31
Figuur 10:	Aandeel mannen en vrouwen in deeltijdse banen (2004-2019).....	32
Figuur 11:	Aandeel mannen en vrouwen in jobs met onvoorspelbare werkroosters (2004-2019)	33
Figuur 12:	Aandeel structurele overwerkers bij mannen en vrouwen (2004-2019)	33
Figuur 13:	Aandeel regelmatige nachtwerkers bij mannen en vrouwen (2013-2019)	34
Figuur 14:	Aandeel mannen en vrouwen met lange pendeltijden (2007-2019).....	34
Figuur 15:	Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met een leerdeficit, evolutie 2004-2019.....	38

Figuur 16: Opleidingsparticipatie bij mannen en vrouwen, evolutie 2004-2019.....	39
Figuur 17: Aandeel mannen en vrouwen met routinematig werk: evolutie 2004-2019	41
Figuur 18: Aandeel mannen en vrouwen met een leerdeficit naar beroepsgroep, ongewogen databankfrequenties 2004-2019.....	44
Figuur 19: Recapitulatie: aandeel mannen en vrouwen met motivatieproblemen, evolutie 2004-2019.....	45

Tabellen

Tabel 1: Aandeel werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met een werkbare job versus geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten, naar geslacht.....	12
Tabel 2: Aandeel werknemers in een acceptabele versus problematische situatie voor werkstress, naar geslacht.....	14
Tabel 3: Aandeel werknemers voor wie de werk-privé-balans al dan niet in evenwicht is, naar geslacht.....	16
Tabel 4: Aandeel werknemers met voldoende versus onvoldoende leemogelijkheden, naar geslacht.....	17
Tabel 5: Aandeel werknemers dat al dan niet gemotiveerd aan de slag is, naar geslacht	19
Tabel 6: Aandeel (mannelijke en vrouwelijke) werknemers met emotioneel belastend werk, naar beroepsgroep	24
Tabel 7: Data naar beroepsgroep: prevalentie emotionele belastend werk, evolutie genderverdeling en tewerkstellingsaandeel	25
Tabel 8: Evolutie prevalentie emotioneel belastend werk naar beroepsgroep, 2013-2019.....	26
Tabel 9: Evolutie prevalentie werkdrukproblemen naar beroepsgroep, 2013-2019.....	27
Tabel 10: Prevalentie van werkstressklachten i.f.v. gender, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019	29
Tabel 11: Prevalentie van werk-privé-combinatieproblemen i.f.v. gender, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2013-2019.....	36
Tabel 12: Opleidingsparticipatie van mannen en vrouwen naar beroepsgroep (2019).....	40

Tabel 13:	Data naar beroepsgroep: prevalentie routinematig werk, evolutie genderverdeling en tewerkstellingsaandeel.....	42
Tabel 14:	Prevalentie van leerdeficit i.f.v. gender, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019	43
Tabel 15:	Aandeel (mannelijke en vrouwelijke) werknemers met motivatieproblemen, naar beroep	46
Tabel 16:	Prevalentie van motivatieproblemen i.f.v. gender bij uitvoerend bedienden en in de zorg- en onderwijsberoepen, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019.....	47
Tabel 17:	Aandeel (mannelijke en vrouwelijke) werknemers met motivatieproblemen, naar sector	48
Tabel 18:	Prevalentie van motivatieproblemen i.f.v. gender in de zakelijke diensten, de zorg- en welzijnssector en het onderwijs, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019	49