

Informatiedossier

*Wat maakt werk werkbaar 2004-2007?
Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de
Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007 voor loontrekkenden*

*Ria Bourdeaud'hui
Stephan Vanderhaeghe*

*Een onderzoek van de
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – Stichting Innovatie & Arbeid
met steun van de Vlaamse Minister van Werk, Onderwijs en Vorming*

*en het Europees Sociaal Fonds
ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het
bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en
gelijke kansen, en door te investeren in menselijke hulpbronnen*



Informatiedossier

Wat maakt werk werkbaar?

*Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de
Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007 voor loontrekkenden*

Met dank aan:

Het Europees Sociaal Fonds voor de cofinanciering van het onderzoeksproject, alle collega's van de SERV / Stichting Innovatie & Arbeid die aan het project meegewerkt hebben.

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

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid
WD/2009/5147/216

Inhoud

Inhoud	3
De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	4
1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?	4
2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?	5
3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?	5
4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?	6
5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?	6
Inleiding	7
Hoofdstuk 2 : Methodologie	9
1.1. Verschillen tussen de deelgroepen	11
1.2. Kenmerken van de arbeidssituatie	13
1.3. Risicoprofiel voor de Vlaamse werknemer	14
Hoofdstuk 3 : Psychische vermoeidheid	17
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor psychische vermoeidheid	18
1.2. Belang van de arbeidssituatie als oorzaak van psychische vermoeidheid	21
1.3. Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer voor 2007	24
Hoofdstuk 4 : Welbevinden in het werk	26
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor welbevinden in het werk	27
1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met welbevinden in het werk	30
1.3. Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer voor 2007	33
Hoofdstuk 5 : Leermogelijkheden	35
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor leermogelijkheden	36
1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met leermogelijkheden	39
1.3. Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer voor 2007	42
Hoofdstuk 6 : Werk-privé-balans	44
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor werk-privé-balans	45
1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met werk-privé-balans	49
1.3. Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer voor 2007	53
Besluit	55
Bijlagen	57

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering hebben er een prioriteit van gemaakt om meer mensen langer aan het werk te houden. De zogenaamde werkzaamheidsgraad moet verhogen. Dit was al afgesproken in het Pact van Vilvoorde en dit engagement is herhaald in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 dat op 19 januari 2009 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen.

Het is echter niet evident dat mensen langer aan het werk zullen blijven. Het zal heel wat inspanningen vergen van de overheid, de sociale partners, maar ook van werkgevers en werknemers om deze doelstelling te bereiken. Een hulpmiddel om de doelstelling te halen is een zodanig werkklimaat scheppen dat langer werken aantrekkelijk wordt maakt. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse regering in datzelfde Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. Tussen 2004 en 2007 verhoogde de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52,3% naar 54,1%. In 2007 bedroeg de werkbaarheidsgraad voor zelfstandige ondernemers 47,7%.

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 wordt de doelstelling zo geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%.”*

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners hebben al met het Pact van Vilvoorde afgesproken elke doelstelling te monitoren.

De werkzaamheidsgraad is gemakkelijk te meten want we beschikken in Vlaanderen via de EAK over statistieken van het aantal tewerkgestelden. Maar om op een geobjectiveerde wijze de kwaliteit van het werk te meten was er bij het afsluiten van het Pact van Vilvoorde in 2001 een leemte. Daarom hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering in 2003 aan de Stichting Innovatie & Arbeid de opdracht gegeven een instrument te maken waarmee de kwaliteit van de arbeid, de werkbaarheid kan gemeten worden. Dat is de Werkbaarheidsmonitor geworden (WBM).

De metingen van de werkbaarheidsmonitors worden mede gefinancierd door het Vlaamse Agentschap van het Europees Sociaal Fonds.

2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

Kwaliteit van de arbeid komt tot stand in een context waarin een hele reeks factoren een rol spelen. De werkbaarheidsmonitor kijkt naar mogelijke sleutels op de werkplek zelf om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze sleutels zijn: de werkdruk (heeft te maken met werktempo, tijdslimieten), de emotionele belasting (vooral belangrijk bij zogenaamde contactberoepen zoals verpleging, onderwijs, klantendiensten), de afwisseling in het werk, de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk), de mate waarin men door zijn of haar directe leiding wordt ondersteund en tenslotte de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

Het is duidelijk dat de werkbaarheidsmonitor enkel die aspecten in kaart brengt die rechtstreeks gebonden zijn aan de werkplek of functie. We zijn er ons van bewust dat ook andere arbeids- en niet-arbeidsgebonden factoren een rol spelen. Zo wordt bijvoorbeeld de werk-privébalans ook beïnvloed door de persoonlijke thuissituatie, de vrijetijdsbesteding, of is het welbevinden op het werk ook afhankelijk van loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar deze factoren vallen buiten de scope van de monitor.

3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?

Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen': 20.000 loontrekkenden en 6.000 zelfstandige ondernemers. De bevraging gebeurt via een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft deze vragen (mits toelating) overgenomen uit al bestaande vragenlijsten die in binnen- en buitenland uitvoerig zijn getest op hun betrouwbaarheid en validiteit.

Er zijn al twee metingen voor werknemers uitgevoerd (2004 en 2007) en één voor zelfstandigen (2007). Al in het Pact van Vilvoorde was een volgende meting voorzien in 2010 en deze driejaarlijkse meting zal ook in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 voortgezet worden (dus in 2013, 2016, 2019).

4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?

De WBM is een meetinstrument. De resultaten van de WBM-metingen geven inzicht in bepaalde kenmerken van onze arbeid op regionaal en sectorieel vlak. Het uitdrukken van die kenmerken in cijfers, scores, heeft voordelen maar ook beperkingen. Belangrijkste voordeel is de vergelijkbaarheid over de verschillende metingen heen. Belangrijkste beperking is dat de complexiteit van de realiteit geconcentreerd wordt in 4 kengetallen, maar dit is eigen aan monitoring.

Het verhogen van werkzaamheid én werkbaarheid zal een inspanning vereisen van alle actoren en betrokkenen op alle niveaus. Sociale partners kunnen natuurlijk niet op alle aspecten invloed uitoefenen. Specifiek rond de kwaliteit van de arbeid zijn hun beïnvloedingsmogelijkheden evenwel directer en groter. De WBM is net op dit domein een hulpmiddel. Hij biedt aan de Vlaamse sociale partners cijfermateriaal tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?

In zowat alle landen van de Europese Unie, maar ook ver daarbuiten worden enquêtes of metingen rond gelijkaardige thema's georganiseerd. In heel wat gevallen zijn ook daar de overheid en de sociale partners de initiatiefnemers. De Vlaamse WBM is trouwens deels samengesteld uit in het buitenland al jarenlang gevalideerde meetinstrumenten zoals de Nederlandse ARBO-monitor Werkdruk en Stress.

Ook de Europese Commissie hecht veel belang aan de thematiek van kwaliteit van de arbeid. Ze heeft er een apart agentschap voor opgericht, het European Agency for Safety and Health at Work (het OSHA in Bilbao). Op hun website <http://agency.osha.eu.int> vind je een overvloed aan verwijzingen naar metingen en monitoring-instrumenten in de Europese Unie.

Ook de European Foundation for the Improvement of Working and Living Condition (in Dublin) hecht in haar onderzoeken veel belang aan deze thematiek, zie op www.eurofound.europa.eu

Alle informatie over de Vlaamse werkbaarheidsmonitors kan je vinden op volgende website:
www.serv.be/werkbaarwerk

Inleiding

Dit dossier bekijkt hoe werkbaarheid beïnvloed wordt door de arbeidssituatie van de werknemer. Meer bepaald gaat het om een onderzoek naar de impact van de zes risicofactoren in de arbeidssituatie (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding, arbeidsomstandigheden) op vier aspecten van werkbaar werk (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden, werk-privé-balans). Het is in de eerste plaats de bedoeling de eerdere analyse¹ op de nulmeting verder te onderbouwen en te verfijnen nu ook de gegevens van de tussenmeting 2007 beschikbaar zijn.

In de verschillende informatiedossiers² is de methodologie uitgebreid beschreven en wordt een eerste beschrijvende data-analyse gepresenteerd. In de werkbaarheidsmonitor wordt 'werkbaarheid' geïndiceerd via vier parameters: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Voor de Vlaamse arbeidsmarktpopulatie zijn kengetallen ontwikkeld die aangeven welk deel van de populatie zich voor het betrokken werkbaarheidsaspect al dan niet in een problematische situatie bevindt. Voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2007 geldt bijvoorbeeld dat 28,8% van de loontrekkenden zich in een problematische situatie bevindt op het vlak van psychische vermoeidheid. Op het vlak van welbevinden geldt een problematische situatie voor 18,1% van de werknemers. De leermogelijkheden en de werk-privé-balans zijn voor respectievelijk 19,9% en 10,8% van de werknemers problematisch (zie bijlage 1 voor volledige tabel 2004-2007).

De WBM-meting brengt niet alleen werkbaarheidsknelpunten in kaart, maar poogt ook door te dringen tot achterliggende determinanten in de arbeidssituatie en zoomt daarbij in op een reeks jobkenmerken. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld en gemeten, met name: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Ook voor deze indicatoren zijn kengetallen ontwikkeld die de omvang van de problematiek aangeven (zie bijlage 2 voor de volledige tabel 2004-2007).

Voorliggend informatiedossier is het resultaat van diepgaander analyses waarbij aan de hand van een multivariate techniek gezocht is naar samenhangen tussen werkbaarheidsrisico's en – problemen. De bedoeling is de bevindingen op basis van de nulmeting verder uit te diepen nu ook de informatie over de tussenmeting beschikbaar is.

¹ 'Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting'

² 'Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004'; 'Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2004, loontrekkenden 2007 en zelfstandige ondernemers', 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007, Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007'; Elk van deze informatiedossiers zijn beschikbaar op de website www.serv.be/werkbaarwerk

Het dossier bestaat uit vijf hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk beschrijft de methodologie die gebruikt werd voor het analyseren van de relaties tussen de vier werkbaarheidsknelpunten enerzijds en de kenmerken van de arbeidssituatie anderzijds. In deze analyse is gebruik gemaakt van de totale databank 2004-2007 en rekening gehouden met verschillen in deelpopulaties teneinde de invloed van de kenmerken van de arbeidssituatie zo zuiver mogelijk te bepalen. Hoofdstukken twee tot vijf zijn thematisch gerubriceerd naar de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. De resultaten worden telkens vergeleken met de vroegere bevindingen op basis van de nulmeting³.

³ 'Informatiedossier: wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005

Hoofdstuk 2: Methodologie

Centraal in deze analyse staat het verder verfijnen en verdiepen van het verklaringsmodel voor de verschillende aspecten van werkbaar werk: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Deze vier werkbaarheidsindicatoren gelden als afhankelijke variabelen in het model en zijn telkens gedichotomiseerd als 'problematisch versus niet-problematisch'. Voor elk van de vier variabelen wordt onderzocht welke kenmerken van de arbeidssituatie (werkdruk, autonomie, arbeidsomstandigheden,...) kunnen verklaren dat werknemers al dan niet in een problematische werkbaarheidsituatie terecht komen. Hierbij is rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, jobsoort,...) teneinde het zuivere effect van de kenmerken van de arbeidssituatie te kunnen vatten.

Bij het rapporteren van de onderzoeksgegevens is zowel voor de werkbaarheidsindicatoren als voor de kenmerken van de arbeidssituatie (risico-indicatoren) gebruik gemaakt van **kengetallen**. Kengetallen geven de omvang van de risicogroep weer (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie) en zijn gebaseerd op vooraf gespecificeerde grenswaarden (cut-off's). De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is indicatorspecifiek en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie⁴. Kengetallen verhogen niet alleen het leesbaarheidsgehalte van de data maar zijn vooral ook vanuit beleidsoogpunt relevant omdat ze toelaten probleemsituaties of risicogroepen snel te detecteren en meetbare beleidsdoelstellingen te formuleren, die daarenboven goed opvolgbaar zijn.

De analyse voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren is telkens opgebouwd uit drie delen. In elk van deze delen wordt een vergelijking gemaakt met de bevindingen uit de analyses van de nulmeting⁵. De bedoeling is vooral na te gaan of het model dat op basis van het cijfermateriaal uit de nulmeting werd gepresenteerd, stand houdt nu ook de gegevens van de tussenmeting 2007 beschikbaar zijn.

De **eerste stap** van de analyse focust op een verdere uitdieping van de verschillen tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt. Het eerder gepubliceerde informatiedossier⁶ laat reeds zien dat de kengetallen voor de vier centrale werkbaarheidsindicatoren voor de diverse deelgroepen uiteen kunnen lopen.

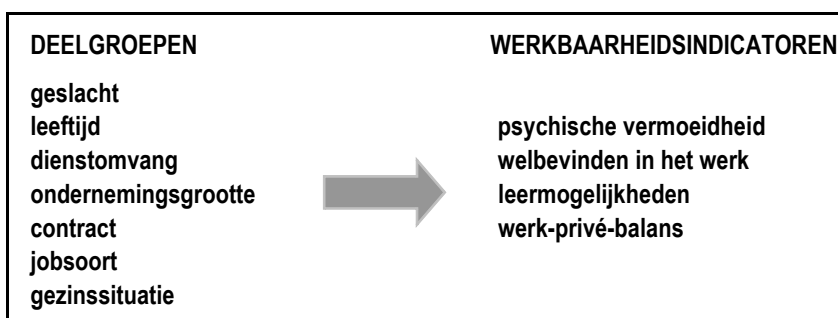
⁴ 'Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2004, loontrekkende 2007 en zelfstandige ondernemers', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2007

⁵ 'Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005

⁶ 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007, Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007, Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2007

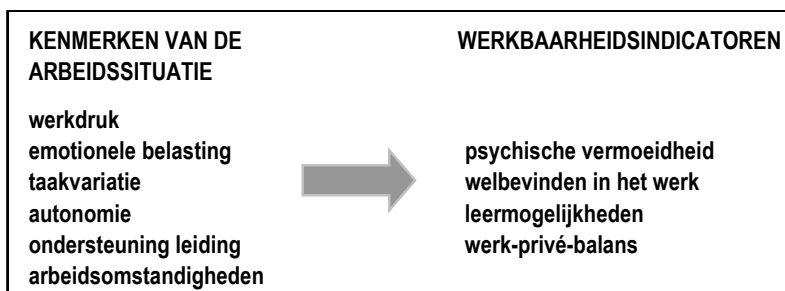
Zo zijn er bijvoorbeeld verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen (problematisch) psychisch vermoeidheid en blijkt dat de arbeidssituatie meer voor deeltijdse werknemers dan voor voltijdse werknemers problematisch is op het vlak van de leermogelijkheden. Deze kennis wordt in dit dossier uitgebreid met een multivariate analyse. Deze gaat welke achtergrondvariabelen nog een rol spelen -onder controle- voor de andere onafhankelijke variabelen in het model. Bijvoorbeeld: zijn er verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen psychisch vermoeid als ook rekening gehouden wordt met de leeftijd, het beroep en de gezinssituatie van deze werknemers? Blijven de bevindingen op basis van de nulmeting (2004) gelden nu ook de informatie over de tussenmeting beschikbaar is?

Tabel 1 Werkbaarheidsindicatoren: verschillen tussen deelgroepen



Een **tweede stap** van de analyse bouwt verder op de resultaten van het eerste deel en gaat na welke kenmerken van de arbeidssituatie de problematiek op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en werk-privé-balans kunnen verklaren. In welke mate spelen werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden een rol bij het ontstaan van problemen bij de vier genoemde werkbaarheidsfacetten? Bij deze analyse wordt rekening gehouden met de verschillen tussen de deelgroepen.

Tabel 2: Werkbaarheidsindicatoren: verschillen tussen deelgroepen



In een **derde stap** van de analyse wordt voor de Vlaamse beroepsbevolking een risico-profiel uitgetekend. Dit profiel brengt schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van het werkbaarheidsaspect in beeld. Dit gebeurt door de voorspellende kracht van het kenmerk (de odds ratio uit het regressiemodel) te combineren met het aandeel van de werknemers dat voor het betrokken kenmerk tot de problematische categorie behoort.

Doordat de afhankelijke variabele dichotoom is (aandeel 'niet problematisch' versus aandeel 'problematisch') kunnen we voor de analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie⁷. Het interessante bij deze analyse is dat zij odds ratio weergeeft die ons toelaten het belang van onafhankelijke variabelen op een eenvoudige manier te interpreteren.

Een odds is een kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' van een bepaalde deelpopulatie. Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding 'problematisch/ niet-problematisch' weergeven. Deze techniek laat bijvoorbeeld toe om, onder controle van alle andere variabelen, de kansverhouding van vrouwen met die van mannen (referentie) te vergelijken. Is de odds ratio significant groter dan 1, dan is er een grotere kansverhouding (meer risico) voor vrouwen dan voor mannen. Is de odds ratio significant kleiner 1, dan is er een kleinere kansverhouding (minder risico) voor vrouwen dan voor mannen. Verschilt de odds ratio niet significant van 1, dan verschilt de kansverhouding van mannen en van vrouwen niet van elkaar.

1.1. Verschillen tussen de deelgroepen

In een eerste stap van de analyse worden psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans in verband gebracht met zeven achtergrondvariabelen. Met de techniek van de logistische regressie wordt getoetst welke achtergrondvariabelen de kans bepalen dat iemand terecht komt in de problematische dan wel de niet-problematische groep. Zeven achtergrondvariabelen zijn als onafhankelijke categorische variabelen opgenomen in het regressiemodel⁸.

⁷ De gehanteerde methode is een combinatie van Backward stepwise estimation met Likelihood-Ratio criterium waarbij de relevante kenmerken ($p < 0,05$) in een model (enter) werden ingebracht, dit om het aantal missing values te minimaliseren

⁸ Voor elk van de kenmerken fungeert één deelpopulatie als referentiegroep, meestal de kwantitatief belangrijkste deelpopulatie (mannen, vaste werknemers, voltijds, uitvoerend bediende). In de andere gevallen werd de uiterste groep als referentie gekozen: de kleinste ondernemingen, de jongste werknemers, de alleenstaande zonder kinderen. De keuze van de referentiecategorie heeft bij logistische regressie geen invloed op de vaststelling of een achtergrondvariabele al dan niet significant is

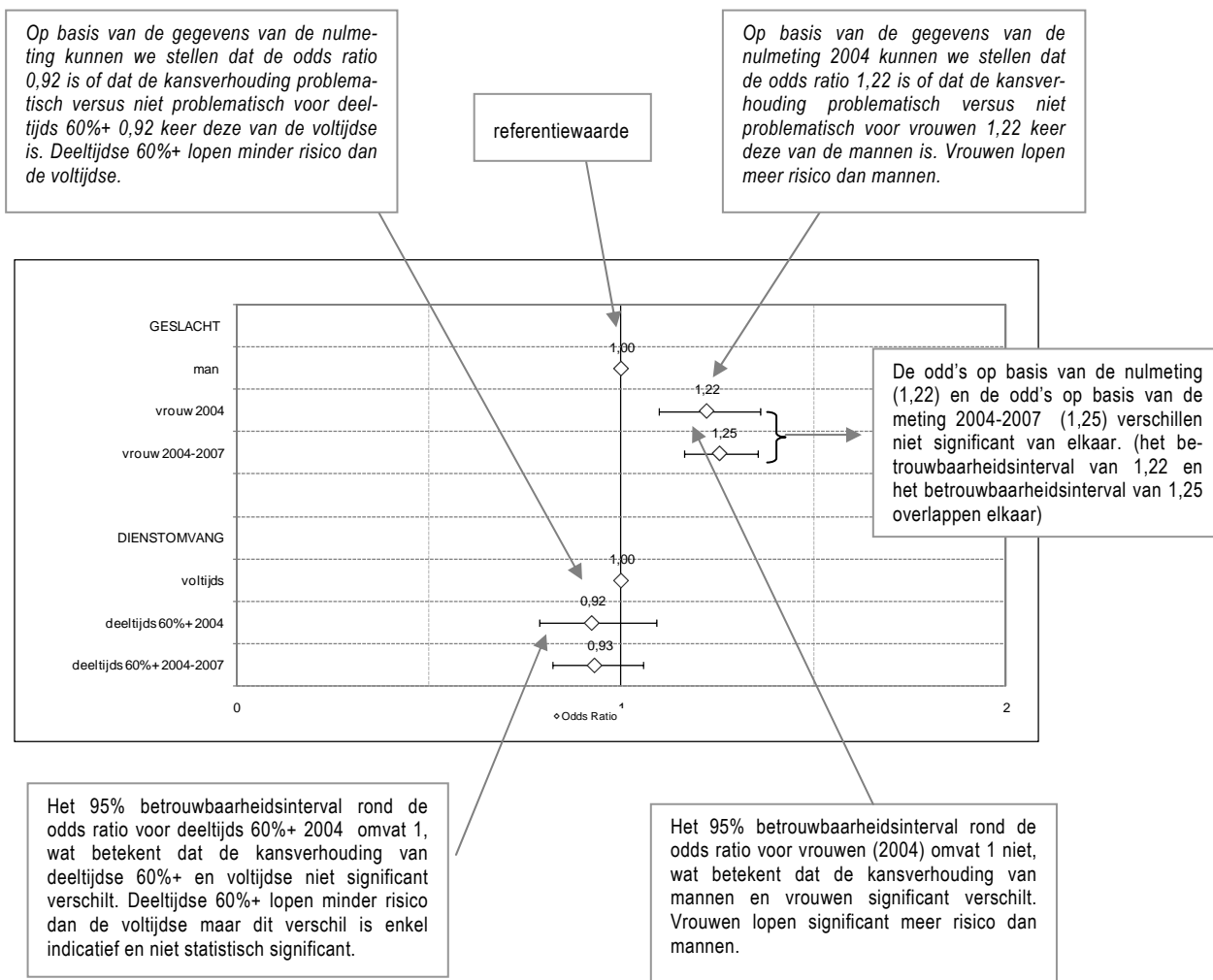
Tabel 3: Overzicht van de achtergrondvariabelen

variabele	categorieën
geslacht	man (referentie) vrouw
leeftijd	minder dan 30 jaar (referentie) 30 - 39 jaar 40 - 49 jaar 50 - 54 jaar 55 en ouder
contracttype	vast (referentie) tijdelijk
dienstomvang	voltijds (referentie) grote deeltijds (minimum 60% van een voltijdse job) kleine deeltijds (minder dan 60% van een voltijdse job)
beroepsgroep	uitvoerend bediende (referentie) ongeschoolde/geoefende arbeider geschoolde arbeider/technicus ondewijs/zorgfunctie middenkader/professional kader/directie
ondernemingsdimensie	minder dan 10 werknemers (referentie) 10 - 49 werknemers 50 - 99 werknemers 100 - 499 werknemers 500 en meer werknemers
gezinssituatie	alleenstaand zonder kinderen (referentie) met partner zonder job, zonder kinderen met partner met job, zonder kinderen alleenstaand met kinderen met partner zonder job, met kinderen tweeverdieners met kinderen

Bij de aanvang van de toetsing worden voor elk van de vier te verklaren werkbaarheidsindicatoren telkens alle achtergrondkenmerken in het model opgenomen. Ook voor het meetmoment wordt nagegaan of dit een rol van betekenis kan spelen. In het gepresenteerde model voor de achtergrondkenmerken worden enkel die kenmerken weergegeven die een significant verschil maken.

De resultaten van de multivariate logistische regressieanalyse worden ook grafisch voorgesteld. In de figuur zijn zowel de odds ratio als de 95% betrouwbaarheidsintervallen opgenomen. Hierdoor krijgen we zowel een beeld van de categorieën die significant verschillen van de referentiecategorieën als van de onderliggende trends.

Figuur 4: Leeswijzer figuur achtergrondvariabelen op basis van logistische regressie voor 'psychische vermoeidheid'



1.2. Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap wordt nagegaan hoe problemen op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de werk-privé-balans (afhankelijke variabelen) verklaard kunnen worden door de arbeidssituatie van de werknemers (onafhankelijke variabelen). Om de relatie tussen afhankelijke variabelen en de onafhankelijke variabelen te onderzoeken is ook hier gebruik gemaakt van een logistische regressietechniek.

In de monitor zijn zes kenmerken van de arbeidssituatie als risico-indicator weerhouden: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden.

Tabel 4: Overzicht risico-indicatoren WBM

INDICATOR	OMSCHRIJVING
werkdruk	mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo en deadlines
emotionele belasting	mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen zoals bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatie-opdrachten
taakvariatie	mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de werknemers
autonomie	mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk - 'regelmogelijkheden'
ondersteuning door directe leiding	mate waarin werknemers door hun rechtstreeks chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
arbeidsomstandigheden	mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten is het logistisch model opnieuw getoetst. Bij de aanvang van de toetsing worden voor elk van de vier te verklaren werkbaarheidsindicatoren telkens de zes kenmerken van de arbeidssituatie in het model opgenomen en dit onder controle van de deelgroep (achtergrondvariabelen) waarin respondenten zich bevinden. Om de vergelijking mogelijk te maken werd uitgegaan van die deelgroepen die relevant bleken bij het model dat werd opgesteld op basis van de nulmeting⁹. In het gepresenteerde model worden enkel die kenmerken van de arbeidssituatie weergegeven die een significant verschil maken.

De vergelijking tussen het model 2004 en het model 2004-2007 wordt ook grafisch voorgesteld.

1.3. Risicoprofiel voor de Vlaamse werknemer

Om de relatie tussen de arbeidssituatie en de werkbaarheidsproblematiek op een genuanceerder wijze in beeld te brengen wordt voor de Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat voor respectievelijk psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans het belang aanduidt van de zes onderscheiden risico-indicatoren.

Hiervoor worden de resultaten van de logistische regressie uit stap 2 (odds ratio's voor de vier werkbaarheidsindicatoren) in verband gebracht met de omvang van de probleemgroep voor elk van de zes risico-indicatoren.

De ernst van het risico hangt immers zowel samen met de omvang (aandeel van de werknemers waarvoor het kenmerk problematisch is) als met het risico (sterkte van het effect of mate van risico ten aanzien van de problematiek).

⁹ Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005

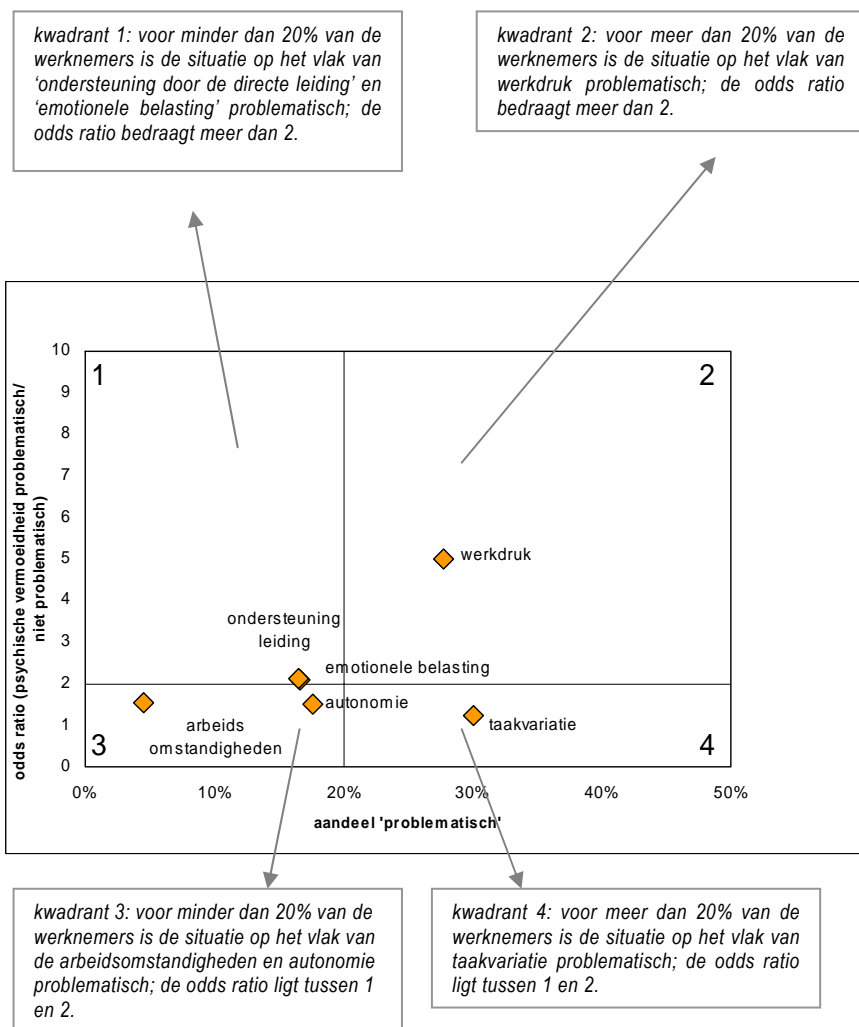
Een voorbeeld: hoge werkdruk is een ernstig probleem voor psychische vermoeidheid omdat hoge werkdruk bij een groot deel van de werknemers voorkomt en bovendien de kans op psychische vermoeidheidsproblemen aanzienlijk doet toenemen. Deze analyse wordt per werkbaarheidsindicator uitgevoerd voor de (gemiddelde) Vlaamse werknemer.

De resultaten van deze analyse zijn grafisch voorgesteld in een spreidingsdiagram met vier kwadranten:

- kwadrant 1: voor minder dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (lage frequentie) en de odds ratio bedraagt meer dan 2 (hoge odds ratio)
- kwadrant 2: voor meer dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (hoge frequentie) en de odds ratio bedraagt meer dan 2 (hoge odds ratio)
- kwadrant 3: voor minder dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (lage frequentie) en de odds ratio bedraagt minder dan 2 (lage odds ratio)
- kwadrant 4: voor meer dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (hoge frequentie) en de odds ratio bedraagt minder dan 2 (lage odds ratio).

Het is duidelijk dat de risicofactoren die voorkomen in het kwadrant 2 het meest ernstig zijn en deze uit het kwadrant 3 het minst. Voor kwadrant 1 en 4 is het moeilijk om een rangorde aan te geven. Het gaat telkens over risicofactoren die ofwel door hun hoge odds ratio ofwel hun hoge frequentie als ernstig kunnen beschouwd worden.

Leeswijzer spreidingsdiagram



Hoofdstuk 3: Psychische vermoeidheid

Van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest in 2007 is 28,8% problematisch psychisch vermoeid. Deze werknemers moeten abnormaal lang recupereren van hun arbeidsprestaties en lopen daardoor een verhoogd risico op gezondheidsproblemen.

Ten opzichte van 2004 is er op het vlak van psychische vermoeidheid geen significante verschil waar te nemen.

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe psychische vermoeidheid verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst. Er wordt telkens een vergelijking gemaakt met de bevindingen van de nulmeting.

1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor psychische vermoeidheid

Tabel 5: Kenmerken van de deelgroepen en problematische psychische vermoeidheid: odds ratio's¹⁰

Achtergrondkenmerken	odds ratio (nulmeting 2004)	95% betrouwbaarheids- interval	odds ratio (meting 2004-2007)	95% betrouwbaarheids- interval
Geslacht				
man	R		R	
vrouw	1,22***	1,09 - 1,36	1,25***	1,16 - 1,36
Leeftijd				
- 30 j.	R		R	
30 - 39 j.	1,07	0,94 - 1,22	1,1	1,00 - 1,21
40 - 49 j.	1,16*	1,02 - 1,32	1,22***	1,10 - 1,34
50 - 54 j.	1,34***	1,13 - 1,58	1,35***	1,20 - 1,52
55 + j.	1,03	0,83 - 1,29	1,13	0,97 - 1,31
Contracttype				
vast	R		R	
tijdelijk	0,83*	0,69 - 0,99	0,86*	0,75 - 0,98
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	R		R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	1,27**	1,10 - 1,47	1,27***	1,14 - 1,41
geschoolde arbeider - technicus	0,88	0,76 - 1,01	0,90*	0,81 - 0,99
onderwijs- of zorgfunctie	1,26***	1,10 - 1,45	1,28***	1,16 - 1,41
middenkader - professional	1,39***	1,21 - 1,61	1,38***	1,24 - 1,52
kader of directie	1,41**	1,15 - 1,74	1,51***	1,30 - 1,75
Dienstomvang				
voltijds	R		R	
deeltijds + 60%	0,92	0,81 - 1,06	0,93	0,84 - 1,03
deeltijds - 60%	0,69***	0,58 - 0,82	0,66***	0,58 - 0,75

R = referentiegroep; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit nulmeting 2004: chi-square: 114,765, df=13, sig=0,000, N=9.634

Modelfit nulmeting 2004-tussenmeting 2007: chi-square: 220,902, df=13, sig=0,000, N=18.722

Leeswijzer: De kansverhouding 'psychische vermoeidheid problematisch/niet-problematisch' voor vrouwen is op basis van de nulmeting 1,22 keer de kansverhouding voor mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,09-1,36. Op basis van de gegevens van 2004-2007 bekomen we een ratio die voor de vrouwen 1,25 keer de kansverhouding voor mannen is. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,16-1,36.

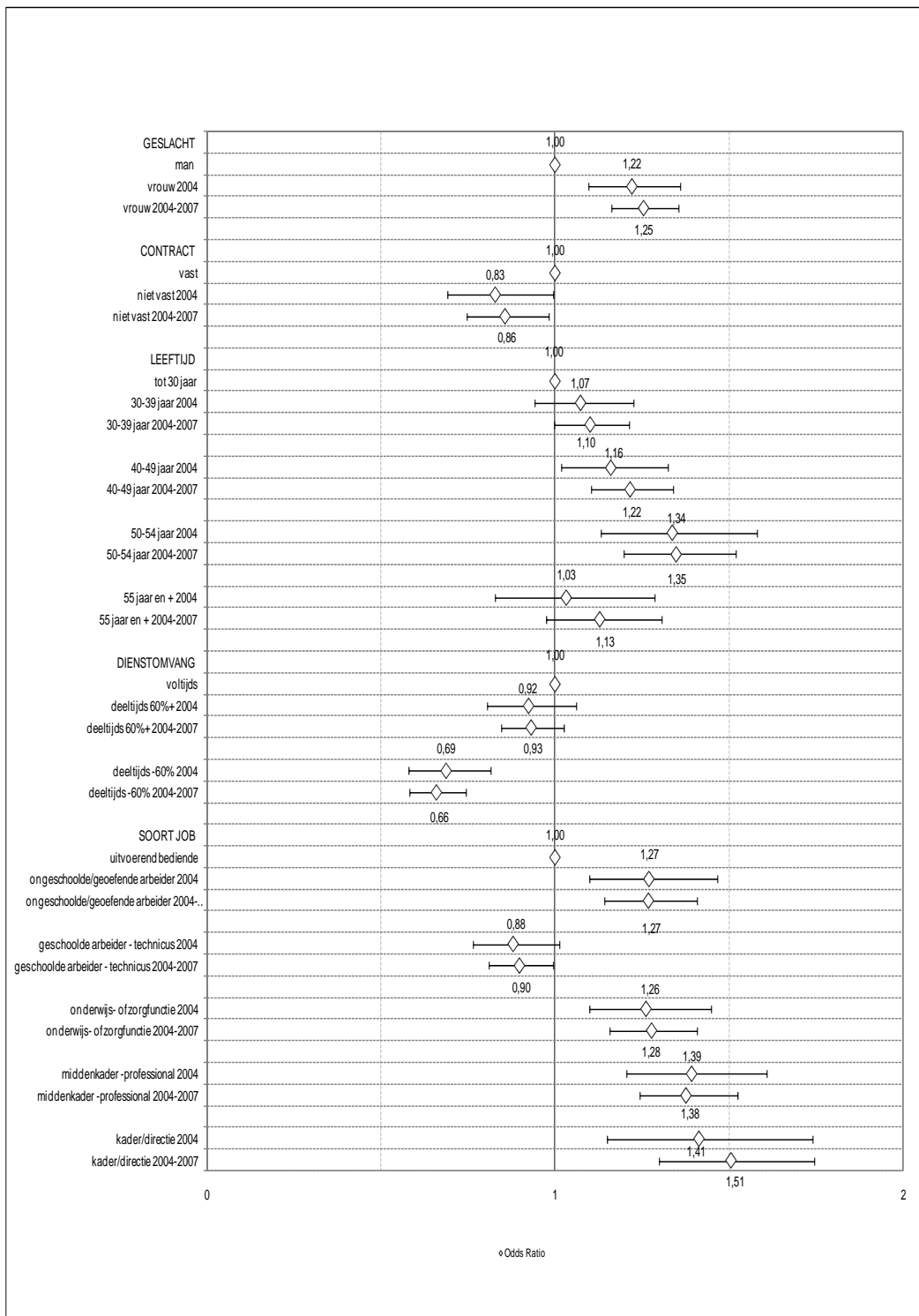
De bevindingen op basis van de ruimere databank (2004-2007) komen goed overeen met deze op basis van de nulmeting. Voor psychische vermoeidheid zijn dezelfde achtergrondvariabelen significant. In beide toetsingen blijken ondernemingsgrootte en gezinssituatie niet significant.

¹⁰ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

Dit betekent bijvoorbeeld dat er tussen de 'alleenstaande zonder kinderen' en 'tweeverdieners met kinderen' geen significant verschil is in risico op psychische vermoeidheid, ook niet wanneer gecontroleerd wordt voor de andere achtergrondvariabelen. Ook naar ondernemingsdimensie verschilt het risico niet wanneer gecontroleerd wordt voor de andere achtergrondvariabelen. De beide logistische regressiemodellen bevatten vijf achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, dienstomvang, contract en soort job. Voor geen enkele van deze achtergrondvariabelen zijn de resultaten verschillend in de twee toetsingen.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Tabel 6: Invloed van de achtergrondvariabelen op psychische vermoeidheid



Werknemers met een tijdelijk **contract** lopen minder risico dan werknemers met een vast contract.

Tot de **leeftijd** van 55 jaar lijkt het erop dat het risico op problemen met psychische vermoeidheid toeneemt met de leeftijd. Zowel de 40-49 jarigen als de 50-55 jarigen lopen significant meer risico dan de -30 jarigen. Een mogelijke hypothese voor de lagere odds ratio voor 55-plussers is het zogenaamde healthy worker effect. Dit zou betekenen dat de 55-plussers een selecte groep zijn waaruit reeds heel wat werknemers uitgestroomd zijn o.a. brugpensioenering of langdurige arbeidsongeschiktheid. Een andere hypothese is dat de arbeids- en/of persoonlijke situatie van 55-plussers (in termen van risico's ten aanzien van psychische vermoeidheid) gunstiger is dan deze van hun jongere collega's.

Ten opzichte van uitvoerende bedienden is er, met uitzondering van de geschoolde arbeider/technicus¹¹, een significant verschil in kansverhouding naargelang de **jobsoort**. Zowel de ongeschoolde/geoefende arbeiders, de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals als de kaders/directie lopen een groter risico dan de uitvoerend bedienden. Dit betekent bijvoorbeeld dat werknemers met onderwijs- of zorgfuncties, ongeacht het feit dat in deze functies meer vrouwen tewerkgesteld zijn, meer risico lopen op problemen met psychische vermoeidheid dan de uitvoerend bedienden.

Voor **vrouwen** kunnen we concluderen dat zij, ongeacht dienstomvang, leeftijd, jobsoort en contracttype, een hoger risico lopen dan mannen om voor psychische vermoeidheid in een problematische situatie terecht te komen.

Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat grote deeltijders iets minder risico lopen dan voltijdse werknemers. Het verschil is evenwel slechts indicatief en niet statistisch significant. Een significant verschil is er wel tussen voltijders en kleine deeltijders. De kansverhouding van de kleine deeltijders is ongeveer 30% lager dan deze voor voltijders, gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken.

1.2. Belang van de arbeidssituatie als oorzaak van psychische vermoeidheid

In de tweede stap van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, psychische vermoeidheid.

¹¹ Op basis van de ruimere databank (2004-2007) blijkt het verschil tussen de uitvoerende bedienden en de geschoolde arbeider/technicus niet significant. De odd's ligt lager voor de geschoolde arbeider/technicus wat betekent dat zij een kleiner risico lopen op psychische vermoeidheid dan de uitvoerende bedienden

Het model op basis van de nulmeting wordt opnieuw getoetst op de ruimere databank. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden.¹² Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken overeind blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen.

Tabel 7: Kenmerken van de arbeidssituatie en problematische psychische vermoeidheid: odds ratio's

Kenmerken van de arbeidssituatie	nulmeting 2004		meting 2004 - 2007	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk				
geen hoge werkdruk	R		R	
hoge werkdruk	5,00***	4,49-5,56	4,38***	4,06-4,73
Emotionele belasting				
geen emotioneel belastend werk	R		R	
emotioneel belastend werk	2,10***	1,85-2,38	2,20***	2,01-2,41
Taakvariatie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	1,23**	1,08-1,40	1,26**	1,14-1,38
Autonomie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	1,52***	1,33-1,74	1,56***	1,42-1,72
Ondersteuning leiding				
voldoende	R		R	
onvoldoende	2,13***	1,87-2,42	2,05***	1,86-2,25
Arbeidsomstandigheden				
niet belastend	R		R	
belastend	1,53***	1,30-1,80	1,70***	1,52-1,91

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit 2004: chi-square: 2008,266 df=18, sig=0,000, N=9.428

Modelfit 2004-2007: chi-square: 3591,015 df=18, sig=0,000, N=17.640

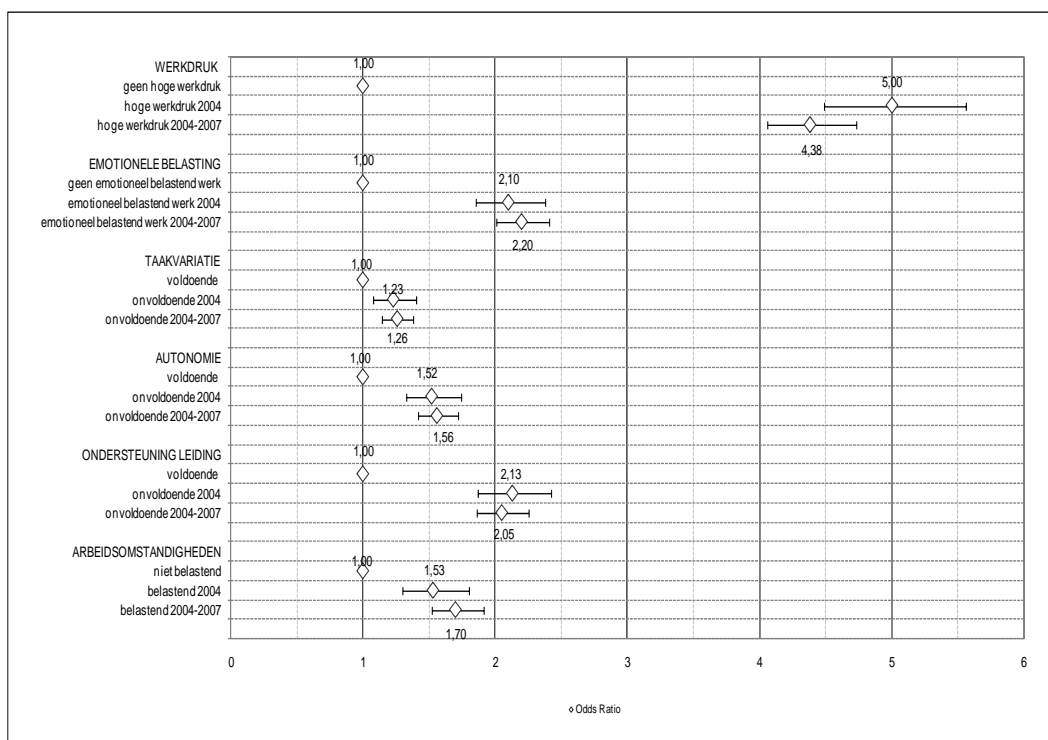
Leeswijzer: Op basis van de nulmeting konden we vaststellen dat de kansverhouding 'psychische vermoeidheid' problematisch/niet-problematisch voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk 5 keer de kansverhouding is van de werknemers in een arbeidssituatie met een acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,49-5,56.

¹² Omdat het de bedoeling is het model 2004 te toetsen met de ruimere databank werden dezelfde achtergrondvariabelen in het model opgenomen (Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005, p.19). In het model voor psychische vermoeidheid zijn jobsoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht en de interactie tussen dienstomvang en geslacht opgenomen. Voor de leeftijd werd geopteerd voor een driedeling tot 49, van 50 tot 54 en 55 en meer

De analyse 'problematisch/ niet-problematisch' laat de hoogste odds ratio zien voor werkdruk. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk moeten presteren overtreft de kansverhouding vele malen deze van collega's in arbeidssituaties met een acceptabel werkdrukpeil. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de overige vijf risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio's voor emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komen in rangorde op de tweede plaats. De kansverhouding van werknemers met emotioneel belastend werk, resp. onvoldoende ondersteuning is ongeveer twee keer deze van werknemers die geen emotioneel belastend werk hebben, resp. voldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding. Lagere odds ratio's gelden voor onvoldoende taakvariatie, onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden.

Een vergelijking van odds ratio's uit de twee analyses leert dat de bevindingen van de nulmeting kunnen worden bevestigd met het bijkomend datamateriaal van de tussenmeting. Dit wordt in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Tabel 8: Invloed van de risicoindicatoren op psychische vermoeidheid

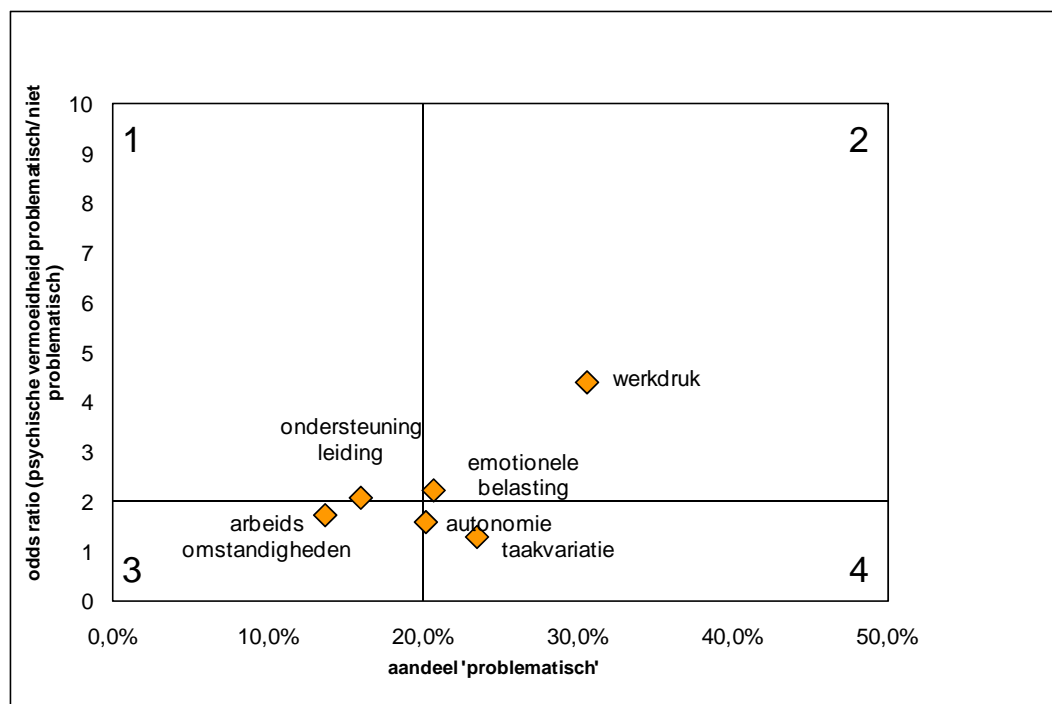


1.3. Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer voor 2007

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van psychische vermoeidheid in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 9: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en % voor 2007



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers (16%) werkt in arbeidssituaties waarin ze onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding.

De kansverhouding op problemen met psychische vermoeidheid ligt voor deze werknemers meer dan dubbel zo hoog (odds ratio = 2,05) dan voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen vanuit hun directe leiding.

Emotionele belasting en hoge werkdruk zijn de twee belangrijkste risicofactoren in de arbeidssituatie (**kwadrant 2**). Beiden komen niet alleen vaak voor, ze verhogen ook aanzienlijk de kans op problematische psychische vermoeidheid. Van alle Vlaamse werknemers werkt bijna één op drie onder hoge werkdruk en heeft één op vijf emotioneel belastend werk. Voor beide kenmerken is de odds ratio hoger dan 2.

In het **kwadrant 3** situeert zich de risicofactor belastende arbeidsomstandigheden. Van de Vlaamse werknemers werkt 13,7% in belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met psychische vermoeidheid 1,7 keer deze van werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

Onvoldoende autonomie en onvoldoende taakvariatie in de arbeidssituatie (**kwadrant 4**) zijn risicofactoren die bij meer dan 20% van de Vlaamse werknemers voorkomen en de kans verhogen op problematische psychische vermoeidheid, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,56 voor 'onvoldoende autonomie' en 1,26 voor 'onvoldoende taakvariatie').

Hoofdstuk 4: Welbevinden in het werk

Voor 18,1% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie op het vlak van het welbevinden in het werk problematisch. Zij ervaren hun job niet (langer) als boeiend en zijn nauwelijks gemotiveerd bij de normale taakuitvoering.

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe welbevinden in het werk verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst. Er wordt telkens een vergelijking gemaakt met de bevindingen van de nulmeting.

1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor welbevinden in het werk

Tabel 10: Kenmerken van de deelgroepen en problematisch welbevinden in het werk: en odds ratio's¹³

Achtergrondkenmerken	odds ratio (nulmeting 2004)	95% betrouwbaarheids-interval	odds ratio (meting 2004-2007)	95% betrouwbaarheids-interval
Geslacht				
man	R		R	
vrouw	0,83**	0,74 - 0,93	0,82***	0,75 - 0,90
Leeftijd				
- 30 j.	R		R	
30 - 39 j.	0,96	0,83 - 1,11	0,98	0,87 - 1,10
40 - 49 j.	0,87	0,75 - 1,01	0,89	0,79 - 1,00
50 - 54 j.	0,92	0,76 - 1,11	0,88	0,76 - 1,02
55 + j.	0,64**	0,49 - 0,84	0,67***	0,55 - 0,81
Dienstomvang				
voltijds	ns		R	
deeltijds + 60%			1,18**	1,05 - 1,32
deeltijds - 60%			1,07	0,92 - 1,24
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	R		R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	1,66**	1,43 - 1,92	1,71***	1,53 - 1,91
geschoolde arbeider - technicus	0,94	0,81 - 1,10	0,96	0,86 - 1,08
onderwijs- of zorgfunctie	0,44***	0,36 - 0,53	0,44***	0,39 - 0,51
middenkader - professional	0,61***	0,50 - 0,73	0,65***	0,57 - 0,74
kader of directie	0,36***	0,26 - 0,50	0,44***	0,35 - 0,58
Gezinssituatie				
alleenstaande, geen kinderen	ns		R	
met partner geen job, geen kinderen			1,04	0,86 - 1,27
met partner met job, geen kinderen			0,98	0,87 - 1,10
alleenstaande met kinderen			0,97	0,76 - 1,19
met partner geen job, met kinderen			1,06	0,89 - 1,25
tweeverdieners met kinderen			0,84**	0,75 - 0,94

R = referentiegroep; ns = niet significant, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 303,742, df=10, sig=0,000, N=9.713

Modelfit: chi-square: 576,467 df=17, sig=0,000, N=18.365

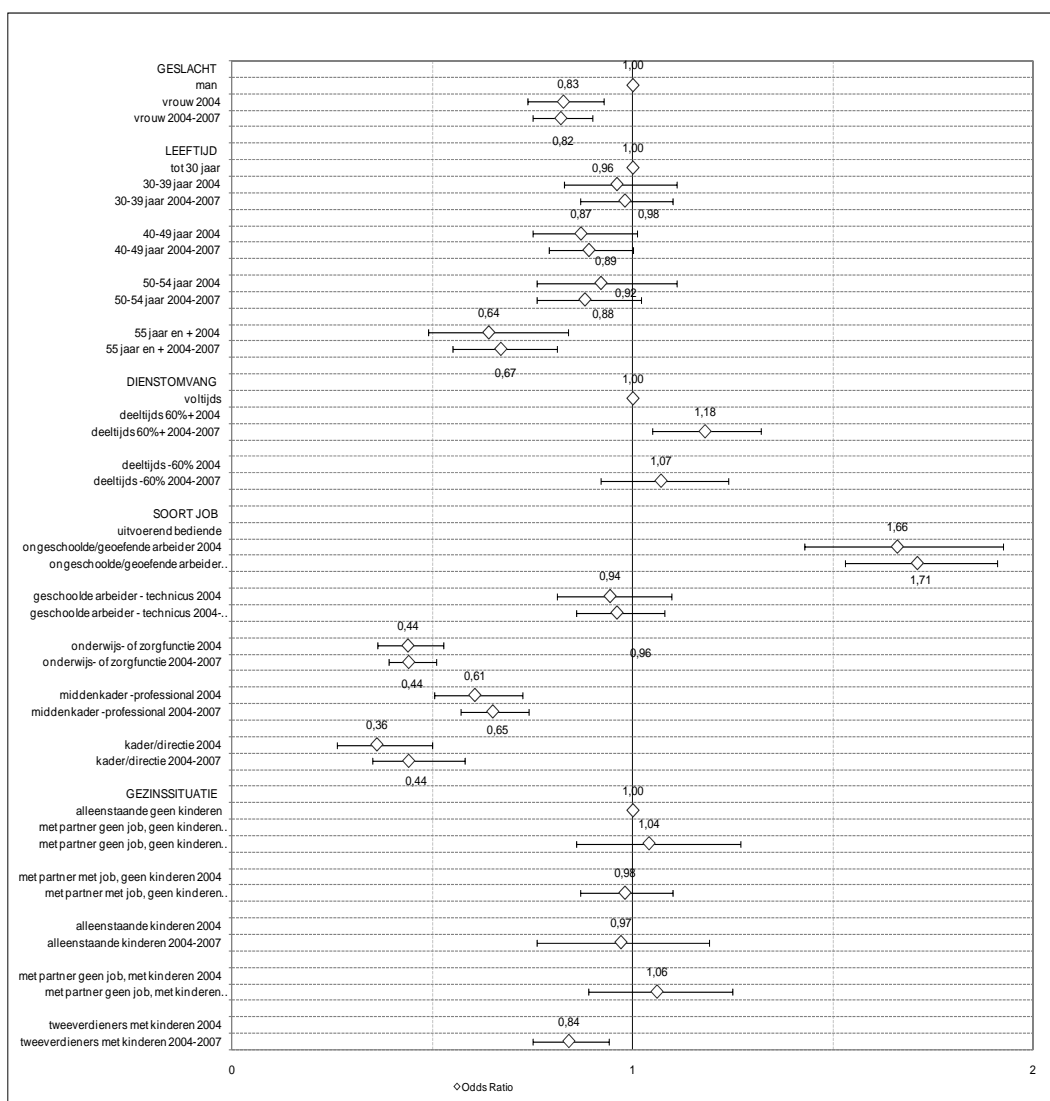
Leeswijzer: De kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' voor vrouwen is op basis van de nulmeting 0,83 keer de kansverhouding van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 0,74-0,93.

Volgens de multivariate analyse zijn vijf (van de zeven) kenmerken significant: geslacht, leeftijd, dienstomvang, jobsoort en gezinssituatie. Bij een analyse van de gegevens van de nulmeting bleken dienstomvang en gezinssituatie niet significant.

¹³ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

Onderstaande figuur toont dat de geschatte odd's met de gegevens van de nulmeting nauwelijks verschillen van deze opgemaakt met de ruimere databank (nulmeting + tussenmeting).

Tabel 11: Invloed van de achtergrondvariabelen op welbevinden in het werk



Het risico op problemen met welbevinden in het werk lijkt te dalen met de **leeftijd**. Enkel de leeftijdsgroep 50-54 jarigen vertekent enigszins dit beeld. Wel is het zo dat enkel de oudste leeftijdsgroep significant verschilt van de referentiegroep (-30 jaar). Het risico ligt voor deze ouderen lager. Deze vaststelling lijkt er nogmaals op te wijzen dat uit deze leeftijdsgroep reeds heel wat werknemers met stress- of motivatieproblemen weggevallen zijn.

Welbevinden in het werk blijkt sterk afhankelijk van het **soort job**. De onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en de kaders/directie lopen beduidend minder risico dan de uitvoerende bedienden. Enkel bij 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' ligt het risico hoger dan bij de referentiegroep (uitvoerend bedienden). Hun kansverhouding ligt hoger dan deze van de uitvoerend bedienden, ongeacht leeftijd of geslacht.

Voor **vrouwen** is het risico kleiner dat zij problemen hebben met het welbevinden in het werk dan voor **mannen** en dit ongeacht hun leeftijd of beroep. Hun kansverhouding is 0,8 keer deze voor mannen.

De ruimere databank – in tegenstelling deze van de nulmeting- laat ook een significant verschil zien tussen de voltijders en de deeltijders +60% en naar gelang de gezinssituatie. Bij de deeltijders +60% zien we een grotere kansverhouding, wat erop wijst dat zij meer dan de voltijders een risico lopen op problemen met welbevinden in het werk. De tweeverdieners met kinderen kampen minder met motivatieproblemen dan de alleenstaanden zonder kinderen. Met de gegevens van de eindmeting (2010) zullen we kunnen nagaan of ook deze bevindingen stabiel zijn.

1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met welbevinden in het werk

In de tweede stap van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, welbevinden in het werk. Het model op basis van de nulmeting wordt opnieuw getoetst op de ruimere databank. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden¹⁴. Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken overeind blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen.

¹⁴ Omdat het de bedoeling is het model 2004 te toetsen met de ruimere databank werden dezelfde achtergrondvariabelen in het model opgenomen. (Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005,p. 33). In het model voor welbevinden zijn jobsoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht en de interactie tussen geslacht en dienstomvang significant. Voor leeftijd werd geopteerd voor een tweedeling tot 30 en vanaf 49 jaar

Tabel 12: Kenmerken van de arbeidssituatie en problematisch welbevinden: odds ratio's

Kenmerken van de arbeidssituatie	nulmeting 2004		meting 2004 - 2007	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk				
geen hoge werkdruk	R		R	
hoge werkdruk	2,33***	2,04 - 2,66	2,17***	1,98 - 2,39
Emotionele belasting				
geen emotioneel belastend werk	R		R	
emotioneel belastend werk	1,69***	1,44 - 1,98	1,58***	1,41 - 1,77
Taakvariatie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	4,14***	3,60 - 4,75	3,80**	3,44 - 4,20
Autonomie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	1,64***	1,43 - 1,90	1,63***	1,48 - 1,81
Ondersteuning leiding				
voldoende	R		R	
onvoldoende	4,52***	3,94 - 5,18	4,00***	3,61 - 4,41
Arbeidsomstandigheden				
niet belastend	R		R	
belastend	1,35***	1,13 - 1,60	1,43***	1,27 - 1,62

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit 2004': chi-square 2051,339 df=17, sig=0,000, N=9.429

Modelfit 2004-2007 : chi-square 3476,762 df=17, sig=0,000, N=17.649

Leeswijzer: Op basis van de nulmeting is de kansverhouding (problematisch/niet problematisch) voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk is 2,33 keer de kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie met acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,04-2,66. De kansverhouding op basis van het model 2004-2007 is 2,17 keer de kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie zonder hoge werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,00-2,38.

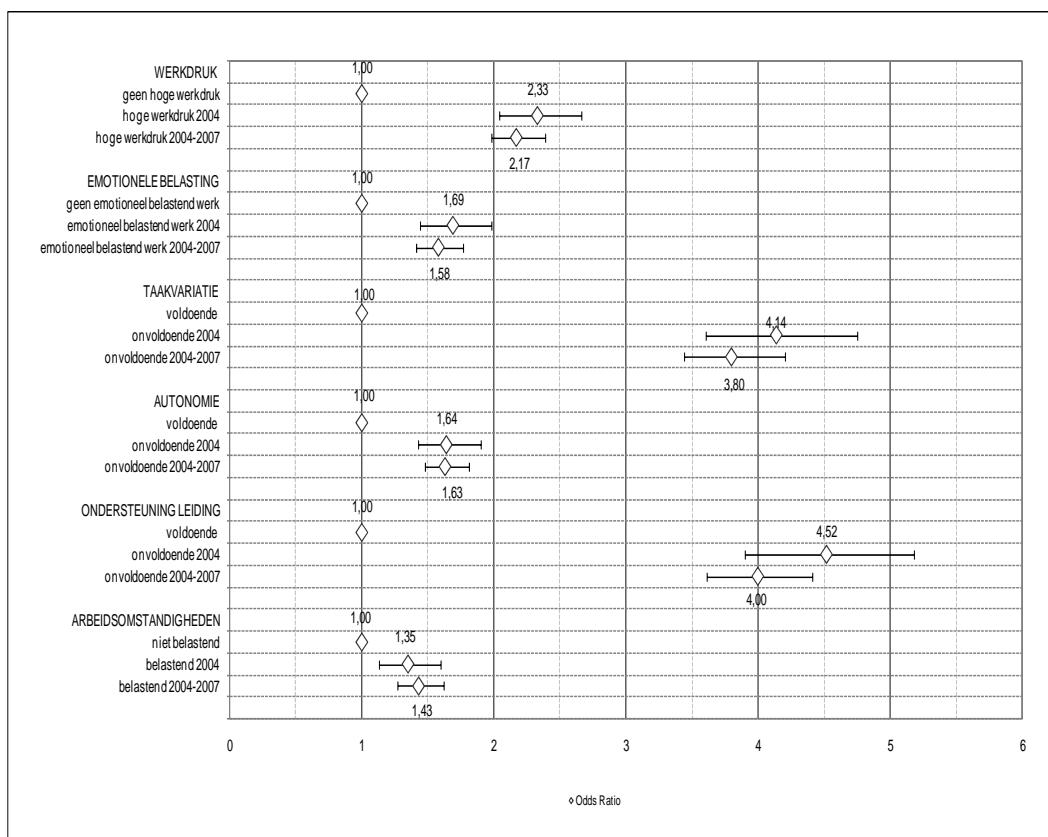
De analyse waarbij gedichotomiseerd is naar problematisch versus niet problematisch laat de hoogste odds zien voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding.

Bij werknemers die onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van collega's die wel voldoende ondersteuning krijgen. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de overige vijf risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse.

De odds ratio voor onvoldoende taakvariatie komt in rangorde op de tweede plaats. De kansverhouding van werknemers met een job die onvoldoende taakvariatie biedt is ongeveer vier keer deze van de werknemers in jobs met voldoende taakvariatie. Op de derde plaats komt hoge werkdruk als risicofactor. Bij werknemers die onder hoge werkdruk moeten presteren is de kansverhouding ruim het dubbel van werknemers in arbeidssituaties met een acceptabele werkdruk. De laagste odds vinden we voor onvoldoende autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden.

Een vergelijking van odds ratio's uit de twee regressie-analyses leert dat de bevindingen van de nulmeting kunnen bevestigd worden met het bijkomend datamateriaal van de tussenmeting. Dit wordt in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Tabel 13: Invloed van de risicoindicatoren op welbevinden in het werk

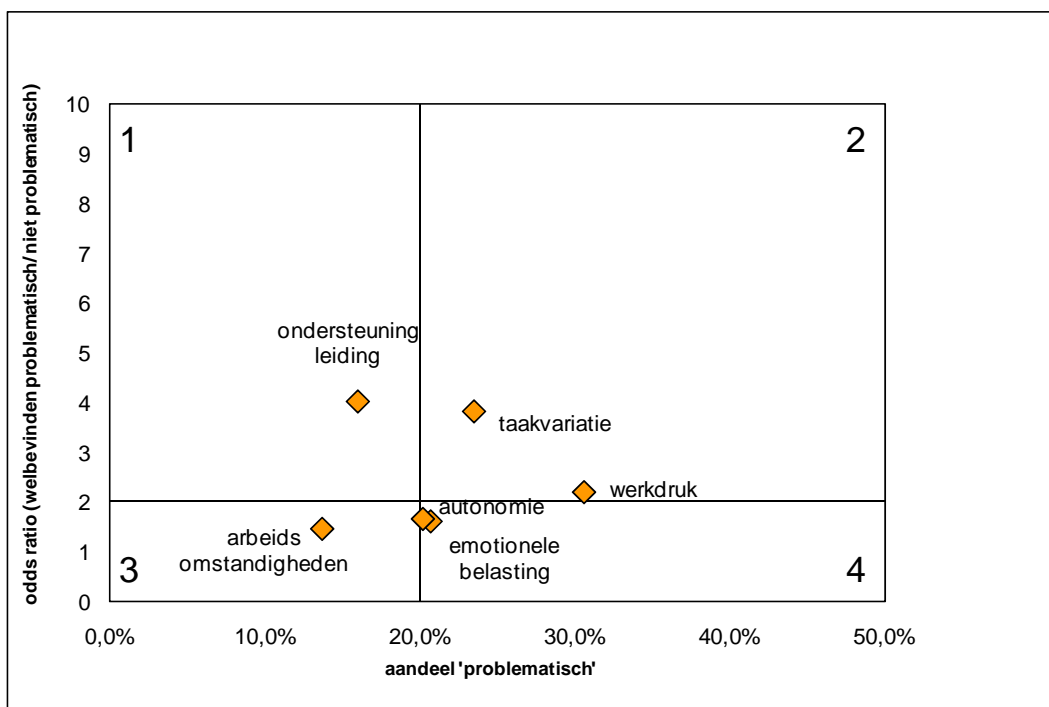


1.3. Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer voor 2007

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van het welbevinden in het werk in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 14: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %, 2007



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers werkt in arbeidsituaties waarin ze onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding. De kansverhouding op problemen met welbevinden in het werk ligt voor deze werknemers meer dan vier keer hoger dan voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen vanuit hun directe leiding.

Onvoldoende taakvariatie en hoge werkdruk zijn de belangrijkste risicofactoren in de arbeidssituatie (**kwadrant 2**). Beiden komen niet alleen vaak voor, ze verhogen ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van het welbevinden in het werk.

In het **kwadrant 3** situeert zich de risicofactor belastende arbeidsomstandigheden. Van de Vlaamse werknemers werkt meer dan 10% onder belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met welbevinden in het werk hoger (odds tussen 1 en 2) dan deze van werknemers die niet onder belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

Onvoldoende autonomie en emotionele belasting (**kwadrant 4**) zijn risicofactoren die bij meer dan 20% van de Vlaamse werknemers voorkomen en de kans verhogen op problemen met welbevinden in het werk, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding.

Hoofdstuk 5: Leermogelijkheden

Bij 19,9% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de arbeidssituatie in 2007 problematisch op het vlak van leermogelijkheden. Dit is een significante verbetering ten opzichte van 2004 waar 22,6% van de werknemers kampen met een problematische situatie op het vlak van leermogelijkheden. Deze werknemers krijgen te weinig mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling aangeboden. Hierdoor wordt hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothecerd.

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe problemen met leermogelijkheden verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst. Er wordt telkens een vergelijking gemaakt met de bevindingen van de nulmeting.

1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor leermogelijkheden

Tabel 15: Kenmerken van deelgroepen en problematische leermogelijkheden: odds ratio¹⁵

Achtergrondkenmerken	odds ratio (nulmeting 2004)	95% betrouwbaarheids- interval	odds ratio (meting 2004-2007)	95% betrouwbaarheids- interval
Meting				
2004			R	
2007			0,85***	0,78 - 0,92
Geslacht				
man	R		R	
vrouw	1,24**	1,09 - 1,41	1,29***	1,17 - 1,42
Leeftijd				
- 30 j.	R		R	
30 - 39 j.	1,10	0,95 - 1,29	1,16*	1,04 - 1,31
40 - 49 j.	1,25**	1,08 - 1,46	1,28***	1,14 - 1,43
50 - 54 j.	1,44**	1,19 - 1,74	1,41***	1,22 - 1,62
55 + j.	1,22	0,97 - 1,58	1,41***	1,18 - 1,69
Dienstomvang				
voltijds	R		R	
deeltijds +60%	1,29**	1,10 - 1,51	1,29***	1,15 - 1,45
deeltijds -60%	1,42***	1,18 - 1,71	1,47***	1,28 - 1,68
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	R		R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	3,74***	3,24 - 4,31	3,79***	3,41 - 4,21
geschoolde arbeider - technicus	1,32***	1,14 - 1,53	1,44***	1,29 - 1,61
onderwijs- of zorgfunctie	0,30***	0,25 - 0,36	0,30***	0,26 - 0,34
middenkader - professional	0,20***	0,16 - 0,26	0,27***	0,22 - 0,32
kader of directie	0,08***	0,05 - 0,15	0,13***	0,09 - 0,19
Ondernemingsdimensie				
< 10 werknemers	R		R	
10 - 49 werknemers	1,17	0,99 - 1,39	1,27***	1,11 - 1,44
50 - 99 werknemers	1,41***	1,16 - 1,71	1,51***	1,30 - 1,74
100 - 499 werknemers	1,19	1,00 - 1,41	1,28***	1,12 - 1,46
> 499 werknemers	1,18	0,99 - 1,41	1,22**	1,07 - 1,39

R = referentiegroep; ns = niet significant, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 1355,143, df=16, sig=0,000, N=9.598

Modelfit: chi-square: 2348,702, df=17, sig=0,000, N=17.902

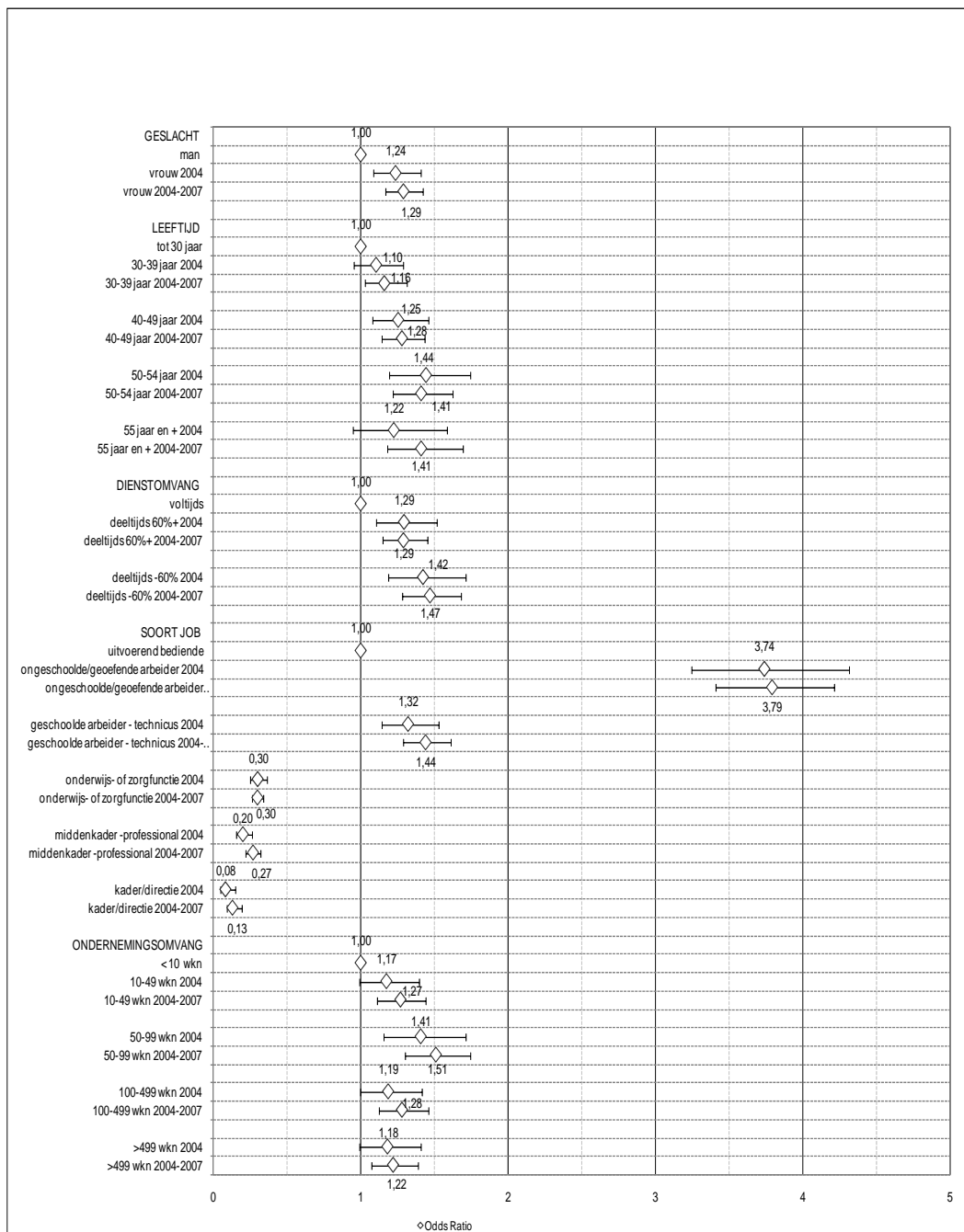
Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is op basis van de gegevens van de nulmeting 1,24 keer de kansverhouding van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,09 - 1,41.

¹⁵ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

De bevindingen op basis van de ruimere databank (2004-2007) komen goed overeen met deze op basis van de nulmeting. Voor leermogelijkheden maken dezelfde achtergrondvariabelen een significant verschil. In beide toetsingen lijken gezinssituatie en type contract niet significant. Dit betekent bijvoorbeeld dat er tussen de 'alleenstaande zonder kinderen' en 'tweeverdieners met kinderen' geen significant verschil is in risico op problemen met leermogelijkheden, ook niet wanneer gecontroleerd wordt voor de andere achtergrondvariabelen. Ook is er geen verschil tussen werknemers met een vast of een tijdelijk contract. De beide logistische regressiemodellen bevatten vijf achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, dienstomvang, ondernemingsomvang en soort job. Voor geen enkele van deze achtergrondvariabelen zijn de resultaten verschillend in de twee toetsingen. Wel zien we dat de 'meting' voor de leermogelijkheden en rol speelt : een lagere odd's voor de meting 2007. Er zijn met andere woorden verschillen tussen 2004 en 2007 die we niet kunnen verklaren door de achtergrondvariabelen uit het model.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Tabel 16: Invloed van de achtergrondvariabelen op leermogelijkheden



Het risico om een job te hebben met onvoldoende leermogelijkheden stijgt met de **leeftijd**. Dit blijkt duidelijker uit de analyses op de ruimere databank.

De risicoverschillen tussen de **jobsoorten** zijn opvallend sterk. Vooral de hoge odds ratio voor de groep 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' springt in het oog.

De kansverhouding ten aanzien van leermogelijkheden 'problematisch/niet-problematisch' is voor ongeschoolde arbeiders bijna vier keer deze voor uitvoerend bedienden. Ook voor geschoolde arbeiders is de odds groter dan 1, wat er dus op wijst dat geschoolde arbeiders meer risico lopen op problemen met leermogelijkheden dan uitvoerende bedienden. Voor onderwijs/zorgfuncties, middenkader/professionals en kader/directie is het beeld omgekeerd. Daar ligt de kansverhouding beduidend lager dan deze voor de uitvoerend bedienden.

In het multivariate model wordt de **ondernemingsdimensie** als verklarende onafhankelijke variabele statistisch significant. De verschillen tussen de referentiecategorie (<10 werknemers) en de overige categorieën zijn duidelijker voor de analyses op de ruimere databank. Bij werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemer zijn de leermogelijkheden het minst problematisch. Het verschil met de andere dimensieklassen is het meest uitgesproken voor ondernemingen met 50-99 werknemers. In deze ondernemingen is de kans groter dat werknemers een job hebben die onvoldoende leermogelijkheden biedt.

Als werknemers deeltijds werken, stijgt de kans dat het om jobs gaat waarin onvoldoende leermogelijkheden aanwezig zijn en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen. Voor 'grote' **deeltijders** is de kansverhouding in 1,29 keer deze van **voltijders**, voor 'kleine' deeltijders loopt dit op tot meer dan 1,40.

Vrouwen hebben meer kans in hun arbeidssituatie geconfronteerd te worden met een gebrek aan leermogelijkheden dan **mannen** en dit ongeacht de overige achtergrondkenmerken.

1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met leermogelijkheden

In de tweede stap van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, leermogelijkheden. Het model op basis van de nulmeting wordt opnieuw getoetst op de ruimere databank. In de analyse worden de verschillen tussen de deelgroepen onder controle gehouden¹⁶. Uit de analyse blijkt dat vier van de zes kenmerken significant blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen: taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Bij de analyse op de ruimere databank blijkt ook werkdruk voor leermogelijkheden een –zij het een zeer beperkte- risicofactor te zijn.

¹⁶ Omdat het de bedoeling is het model 2004 te toetsen met de ruimere databank werden dezelfde achtergrondvariabelen in het model opgenomen (Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005, p. 47). In het model voor leermogelijkheden zijn jobsoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht en de interactie tussen geslacht en jobsoort significant. Voor leeftijd werd gopteerd voor een driedeling: -39 jaar, 40-54 jaar en 55+. Ook de factor 'meting' werd voor deze toetsing mee opgenomen

Tabel 17: Kenmerken van de arbeidssituatie problematisch leermogelijkheden: odds ratio's¹⁷

Kenmerken van de arbeidssituatie	nulmeting 2004		meting 2004 - 2007	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk				
geen hoge werkdruk	ns		R	
hoge werkdruk			1,16**	1,05 - 1,29
Taakvariatie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	5,97***	5,26 - 6,77	5,87***	5,34 - 6,44
Autonomie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	2,45***	2,15 - 2,80	2,27***	2,05 - 2,50
Ondersteuning leiding				
voldoende	R		R	
onvoldoende	3,99***	3,45 - 4,61	4,04***	3,62 - 4,50
Arbeidsomstandigheden				
niet belastend	R		R	
belastend	1,29**	1,10 - 1,53	1,36***	1,20 - 1,54

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit: chi-square 2004: 3152,143 df=19, sig=0,000, N=9.540

Modelfit: chi-square 2004-2007: 5586,798 df=21, sig=0,000, N=17.793

Leeswijzer: Op basis van de gegevens van de nulmeting kunnen we zien dat de kansverhouding (problematisch/ niet-problematisch) voor werknemers met een job die onvoldoende taakvariatie biedt is 5,97 keer de kansverhouding van werknemers met een job met voldoende taakvariatie.

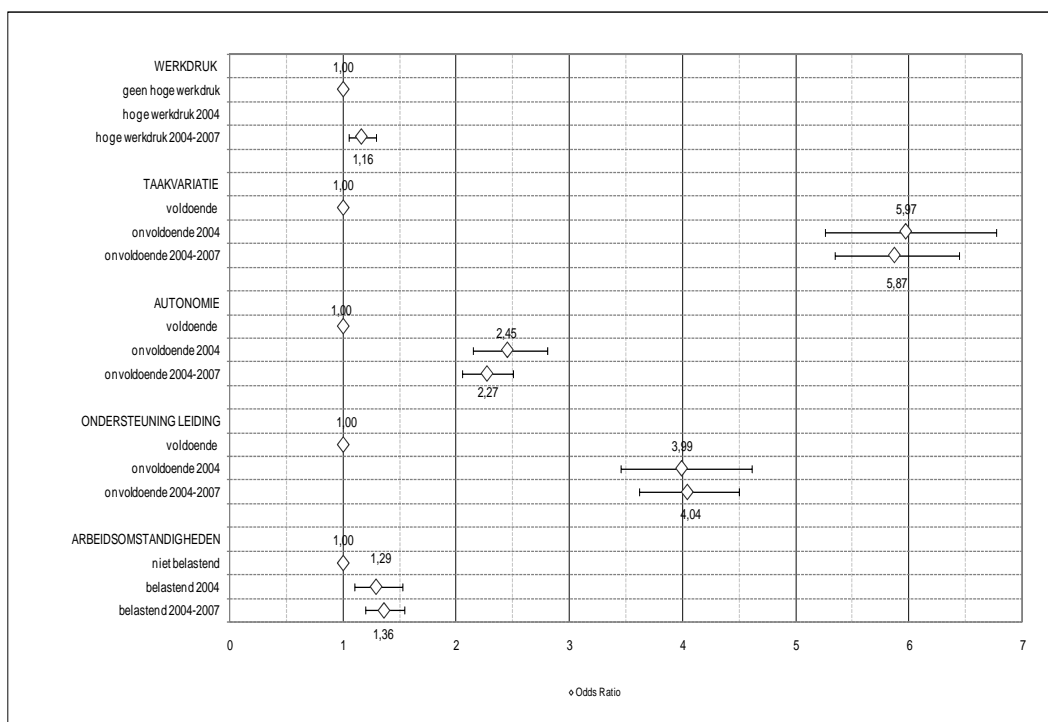
De analyse laat de hoogste ratio's zien voor onvoldoende taakvariatie. Bij werknemers in arbeidssituaties met onvoldoende taakvariatie is de kansverhouding problematisch/niet problematisch meer dan vijf keer deze van collega's in arbeidssituaties met voldoende taakvariatie. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de vijf overige risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komt in rangorde op de tweede plaats.

¹⁷ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

Bij werknemers die onvoldoende ondersteund worden vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer hoger dan deze voor de werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen. Op de derde plaats komt onvoldoende autonomie als risicofactor. De odds voor werknemers die een job hebben met onvoldoende autonomie is meer dan twee keer deze voor de werknemers met jobs die voldoende autonomie bieden. De laagst odds geldt voor arbeidsomstandigheden. Bij werknemers met belastende arbeidsomstandigheden is de kansverhouding ongeveer 1,3 keer deze van de werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden werken. De analyses op de ruimere databank (2004-2007) laten ook een significante odds zien voor werkdruk. Werknemers die werken onder hoge werkdruk lopen iets meer risico op problemen met leermogelijkheden. De gevonden odds is evenwel beperkt, nl. 1,16.

Een vergelijking van de odds ratio's uit de twee analyses leert dat de bevindingen van de nulmeting kunnen worden bevestigd met het bijkomend datamateriaal van de tussenmeting. De analyse op het ruimer databestand kent wel een beperkte rol toe aan werkdruk als verklaring voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. Dit wordt in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Tabel 18: Invloed van de risicoindicatoren op leermogelijkheden

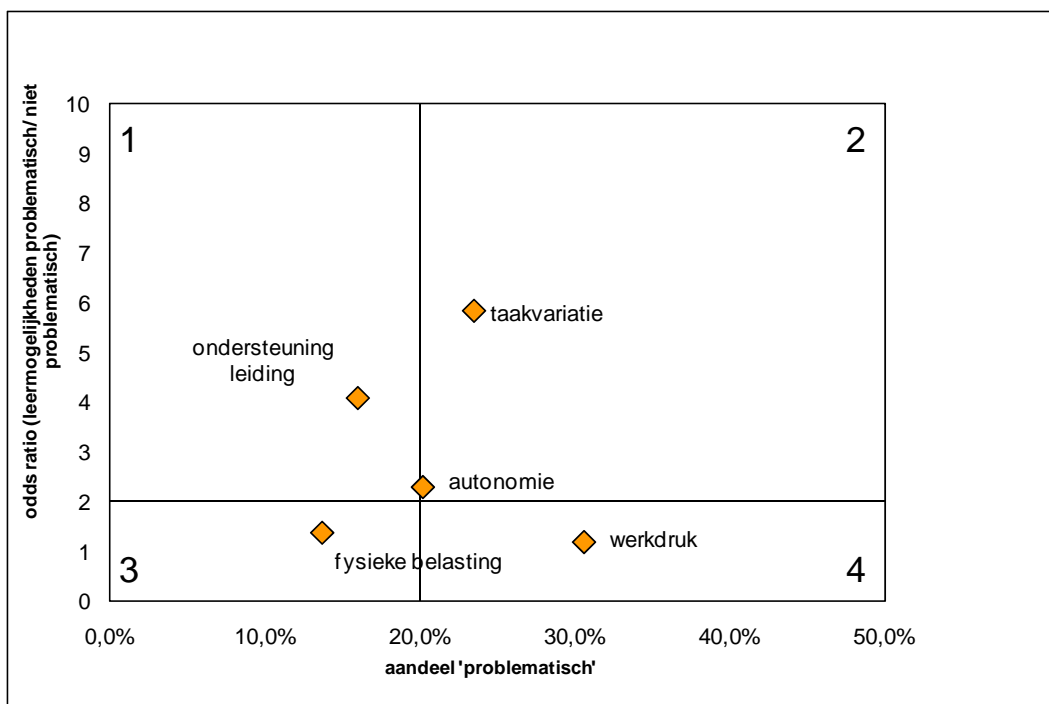


1.3. Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer voor 2007

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van leermogelijkheden in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 19: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en % voor 2007



In het **kwadrant 1** situeert zich de risicofactor 'ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan een vijfde van de werknemers wordt onvoldoende ondersteund door de directe leiding maar de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden ligt voor deze werknemers vier keer hoger dan deze voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen.

Onvoldoende taakvariatie en onvoldoende autonomie zijn de twee belangrijkste risicofactoren (**kwadrant 2**). Beiden komen niet alleen vaak voor, ze verhogen ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de leermogelijkheden.

Belastende arbeidsomstandigheden hoort als risicofactor in **kwadrant 3**. Van de Vlaamse werknemers werkt in 2007 13,7% in belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden 1,3 keer deze van werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

In het **kwadrant 4** vinden we de risicofactor werkdruk. Een groot deel van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd maar de impact van deze factor op leermogelijkheden is beperk. (odds is 1,16)

Hoofdstuk 6: Werk-privé-balans

Bij 10,8% van de loontrekkende inwoners in het Vlaamse gewest was in 2007 de werk-privé-balans problematisch. Bij deze werknemers stellen de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven.

Ten opzichte van 2004 is het aandeel werknemers met een problematische situatie op het vlak van werk-privé-balans gedaald.

Onderstaande analyses zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe problemen in de werk-privé-balans kunnen verklaard worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst. Er wordt telkens een vergelijking gemaakt met de bevindingen van de nulmeting.

1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor werk-privé-balans

Tabel 20: Achtergrondkenmerken en problematische werk-privé-balans: odds ratio ¹⁸

Achtergrondkenmerken	odds ratio (nulmeting 2004)	95% betrouwbaarheids- interval	odds ratio (meting 2004-2007)	95% betrouwbaarheids- interval
Geslacht				
man	R		R	
vrouw	1,18*	1,01 - 1,38	1,30*	1,17 - 1,46
Leeftijd				
- 30 j.	R		R	
30 - 39 j.	1,08	0,88 - 1,31	1,17*	1,01 - 1,36
40 - 49 j.	0,90	0,73 - 1,11	1,03	0,88 - 1,20
50 - 54 j.	0,71*	0,54 - 0,93	0,98	0,81 - 1,18
55 + j.	0,70*	0,49 - 1,00	0,86	0,68 - 1,09
Dienstomvang				
voltijds	R		R	
deeltijds +60%	0,79*	0,64 - 0,97	0,72***	0,63 - 0,84
deeltijds -60%	0,42***	0,31 - 0,76	0,36***	0,29 - 0,46
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	R		R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	1,17	0,93 - 1,47	1,24**	1,06 - 1,47
geschoolde arbeider - technicus	0,87	0,70 - 1,08	0,9	0,76 - 1,06
onderwijs- of zorgfunctie	1,54***	1,26 - 1,88	1,59***	1,37 - 1,84
middenkader - professional	2,13***	1,75 - 2,60	2,15***	1,86 - 2,48
kader of directie	2,98***	2,30 - 3,85	3,10***	2,58 - 3,75
Ondernemingsdimensie				
< 10 werknemers	R		R	
10 - 49 werknemers	0,92	0,75 - 1,14	0,98	0,84 - 1,16
50 - 99 werknemers	0,80	0,62 - 1,02	0,89	0,74 - 1,06
100 - 499 werknemers	0,82	0,66 - 1,02	0,83*	0,70 - 0,97
> 499 werknemers	0,72**	0,58 - 0,90	0,79**	0,67 - 0,93
Gezinsituatie				
alleenstaande, geen kinderen	R		R	
met partner geen job, geen kinderen	1,91***	1,35 - 2,71	1,46**	1,12 - 1,89
met partner met job, geen kinderen	1,07	0,85 - 1,35	1,13	0,95 - 1,33
alleenstaande met kinderen	2,03***	1,45 - 2,83	1,62***	1,26 - 2,08
met partner geen job, met kinderen	1,33	0,97 - 1,83	1,47**	1,17 - 1,84
tweeverdieners met kinderen	1,67***	1,36 - 2,06	1,50***	1,29 - 1,74

R = referentiegroep; ns = niet significant, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit nulmeting 2004: chi-square: 259,615, df=21, sig=0,000, N=9.463

Modelfit nulmeting 2004-tussenmeting 2007: 469,540, df=21, sig=0,000, N=18.257

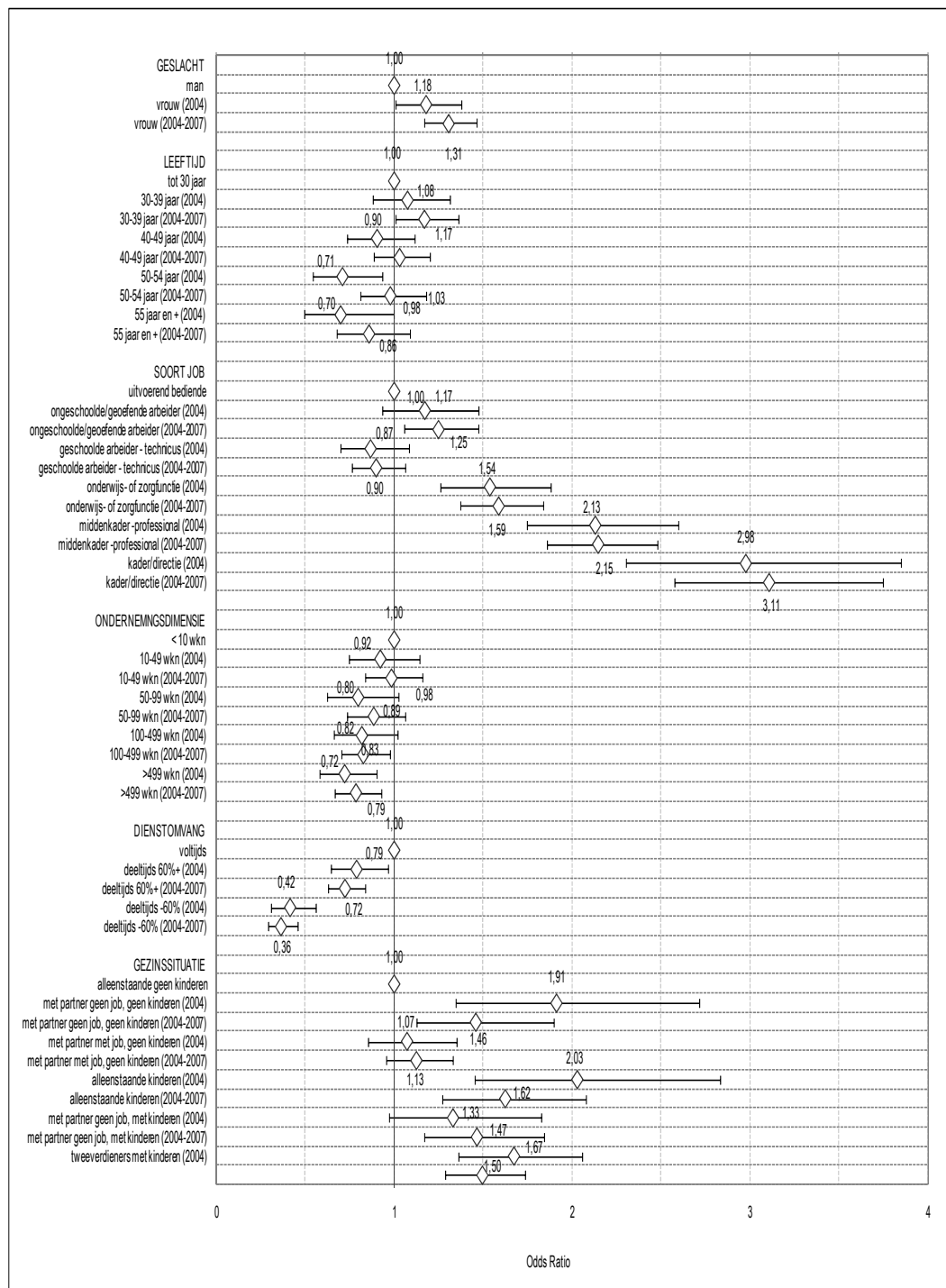
Leeswijzer: Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is op basis van de gegevens van de nulmeting 1,18 keer de kansverhouding van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,01 - 1,38.

¹⁸ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

De bevindingen op basis van de ruimere databank (2004-2007) komen goed overeen met deze op basis van de nulmeting. Voor werk-privé-balans maken dezelfde achtergrondvariabelen een significant verschil. In beide toetsingen bleek slecht één van de zeven getoetste achtergrondvariabelen, namelijk type contract, niet significant. Dit betekent bijvoorbeeld dat er tussen werknemers met een vast en werknemers met een tijdelijk contract geen significant verschil is in het risico op problemen in de werk-privé-balans, ook niet wanneer rekening wordt gehouden met de achtergrondvariabelen. De beide logistische regressiemodellen bevatten zes achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, dienstomvang, ondernemingsomvang, gezinssituatie en soort job. Voor geen enkele van deze achtergrondvariabelen zijn de resultaten verschillend in de twee toetsingen.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Tabel 21: Invloed van de achtergrondvariabelen op werk-privé-balans



Waar in het model 2004 de oudere werknemers (50+) minder risico liepen op problemen in de werk-privé-balans dan de -30-ers, moeten we op basis van de ruimere databank vaststellen dat werknemers in de **leeftijdsgroep** 30-49 jaar iets meer risico lopen. De verschillen tussen de leeftijdsgroepen zijn in beide toetsingen beperkt.

Voor **deeltijdse** werknemers ligt het risico lager dan voor **voltijdse** werknemers. De kansverhouding voor grote deeltijders en kleine deeltijders is in het ruimere model respectievelijk 0,72 en 0,36 keer de kansverhouding voor voltijders. Men kan stellen dat deeltijders, ongeacht hun leeftijd, beroep of gezinssituatie, minder risico lopen om problemen te ondervinden bij het combineren hun werk en privé-leven.

De kansverhoudingen van de **beroepsgroep** uitvoerend bedienden en arbeiders (ongeschoold of geschoold) verschillen enkel significant in de analyse op basis van de ruimere databank. Voor de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en kaders/directie ligt de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' wel significant hoger dan deze voor de uitvoerend bedienden. De kansverhouding is in model op basis van de ruimere databank voor onderwijs- of zorgfuncties 1,59 keer, voor middenkaders - professionals 2,15 keer en voor kaders/directie 3,10 keer deze voor de uitvoerend bediende.

Niet alleen **gezinnen** met kinderen maar ook werknemers met een thuisblijvende partner zonder kinderen lopen een verhoogd risico op problemen in de werk-privé-balans. Het risico voor de deelgroepen 'partner met job, zonder kinderen', en 'alleenstaande zonder kinderen' is ongeveer identiek. De kansverhouding in de toetsing op basis van de ruimere databank schommelt rond de 1,5 voor gezinnen met kinderen.

Ten opzichte van de **ondernemingen** met minder dan 10 werknemers verschillen enkel de zeer grote ondernemingen (vanaf 500 werknemers) significant af. In toetsing op basis van de ruimere databank zien we deze afwijking vanaf 100 werknemers.

Het risico dat de job moeilijk te combineren is met het gezin en/of sociaal leven is voor **vrouwen** hoger dan voor **mannen**. De kansverhouding is op basis van de toetsing op de ruimere databank voor vrouwen 1,31 keer deze van mannen.

1.2. Belang van de arbeidsituatie voor problemen met werk-privé-balans

In de tweede stap van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, werk-privé-balans. Het model op basis van de nulmeting wordt opnieuw getoetst op de ruimere databank. In de analyse worden de verschillen tussen de deelgroepen onder controle gehouden¹⁹.

Uit de analyse blijkt dat de vijf van de kenmerken significant blijven in het multivariate model: werkdruk, emotionele belasting, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Bij de analyse op de ruimere databank blijkt ook voor taakvariatie de odds ratio significant verschilt van 1.

¹⁹ Omdat het de bedoeling is het model 2004 te toetsen met de ruimere databank werden dezelfde achtergrondvariabelen in het model opgenomen (Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', Brussel, SERV-STV Innovatie & arbeid, 2005, p. 61). In het model voor werk-privé-balans leermogelijkheden zijn jobsoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht, gezinssituatie, ondernemingsdimensie en contract significant. Voor leeftijd werd gopteerd voor een driedeling: -39 jaar, 40-54 jaar en 55+

Tabel 22: Risicofactoren in de arbeidssituatie en (acuut) problematisch werk-privé-balans: percentages en odds ratio's²⁰

Kenmerken van de arbeidssituatie	nulmeting 2004		meting 2004 - 2007	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk				
geen hoge werkdruk	R		R	
hoge werkdruk	5,74***	4,90-6,71	5,34***	4,75 - 6,00
Emotionele belasting				
geen emotioneel belastend werk	R		R	
emotioneel belastend werk	2,59***	2,22-3,03	2,72***	2,42-3,05
Taakvariatie				
voldoende	ns		R	
onvoldoende			0,81**	0,70 - 0,94
Autonomie				
voldoende	R		R	
onvoldoende	1,32***	1,10-1,59	1,35***	1,18 - 1,56
Ondersteuning leiding				
voldoende	R		R	
onvoldoende	1,82***	1,54-2,15	1,88***	1,66 - 2,13
Arbeidsomstandigheden				
niet belastend	R		R	
belastend	1,28*	1,03 - 1,59	1,44***	1,23 - 1,69

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit: nulmeting 2004: chi-square 1354,357, df=25, sig=0,000, N=9.198

Modelfit: nulmeting 2004- tussenmeting 2007: 2463,293, df=26, sig=0,000, N=17.109

Leeswijzer: De kansverhouding problematisch/niet- problematisch is voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk op basis van de nulmeting geschat op 5,74 keer de kansverhouding van de werknemers die niet met een hoge werkdruk worden geconfronteerd. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,90-6,71.

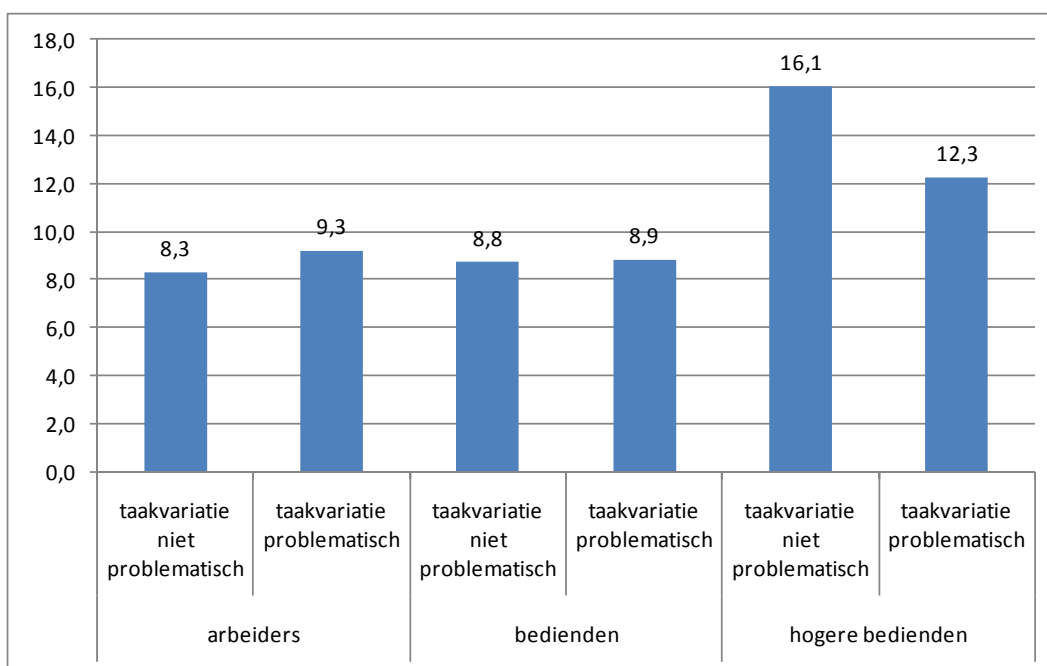
De analyse laat de hoogste ratio's zien voor werkdruk. Bij werknemers in arbeidssituaties met hoge werkdruk is de kansverhouding problematisch/niet problematisch meer dan vijf keer deze van collega's in arbeidssituaties met een aanvaardbare werkdruke. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de vijf overige risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio voor emotionele belasting komt op de tweede plaats. Bij werknemers die emotioneel belast worden is de odds meer dan 2,7 keer deze van de werknemers zonder emotioneel belastend werk.

²⁰ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

Op de derde plaats komt onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. De odds voor werknemers die in hun job onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding is bijna twee keer deze voor de werknemers met een job waarin die ondersteuning wel voldoende aanwezig is. De laagst odds vinden we voor fysieke arbeidsomstandigheden en autonomie.

De odds ratio voor taakvariatie is kleiner dan 1, wat betekent dat onvoldoende taakvariatie op zich geen risico is voor een problematische situatie op het vlak van werk-privé-balans, integendeel. Werknemers met voldoende taakvariatie lopen meer risico. De verklaring hiervoor ligt wellicht in het feit dat voldoende taakvariatie –naast jobsoort- wijst op een bepaald type job eerder dan op een risico voor problemen in de werk-privé-balans. We illustreren dit in onderstaande figuur.

Tabel 23: Percentage werk-privé-balans niet problematisch versus problematisch naar taakvariatie en jobsoort (gegevens 2004 en 2007)

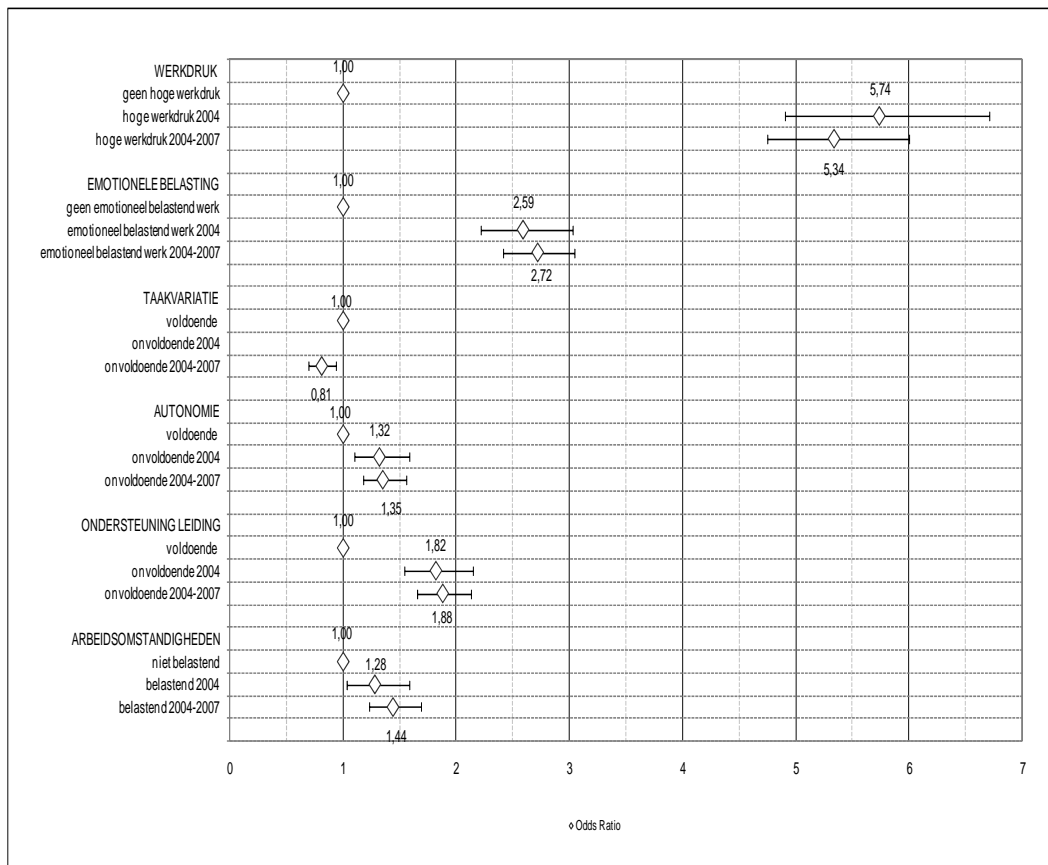


De figuur laat zien dat bij de hogere bedienden de problemen met de werk-privé-balans het grootst zijn wanneer er sprake is van voldoende taakvariatie.

Een vergelijking van de odds ratio's uit de twee analyses leert dat de bevindingen van de nulmeting kunnen worden bevestigd met het bijkomend datamateriaal van de tussenmeting. De analyse op het ruimer databestand kent wel een beperkte rol toe aan taakvariatie, zij het dan eerder als een bijkomende beschrijving van de jobsoort.

Dit wordt in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Tabel 24: Invloed van de risicoindicatoren op werk-privé-balans

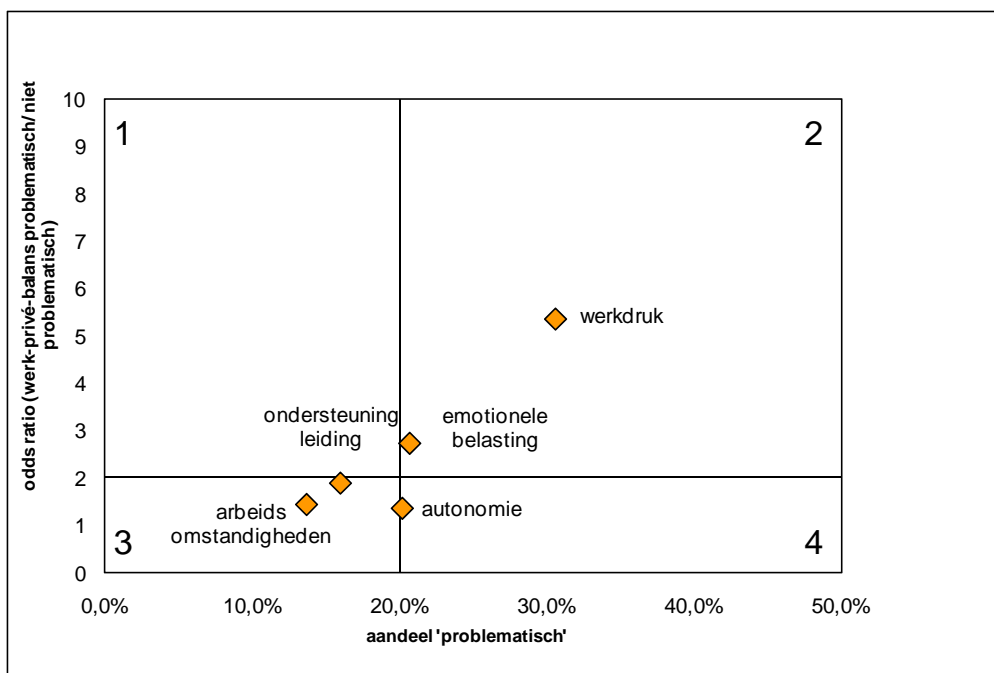


1.3. Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer voor 2007

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van de werk-privé balans in beeld brengt²¹. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 25: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %, 2007



Bij de Vlaamse werknemer vormen emotionele belasting en hoge werkdruk de twee belangrijkste risicofactoren in de arbeidssituatie voor de werk-privébalans (**kwadrant 2**).

²¹ Omdat taakvariatie in de context van werk-privé-balans geen risicofactor vormt maar eerder een verdere duiding van de jobsoort is deze variabele niet opgenomen in de grafische voorstelling van het risicoprofiel

Beiden komen niet alleen vaak voor, ze verhogen ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de werk-privé-balans.

In **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. Ze komen elk voor bij minder dan 20% van de Vlaamse werknemers. Werknemers die in hun job onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding hebben een kansverhouding die 1,8 keer hoger ligt dan deze voor werknemers die wel voldoende ondersteund worden. Voor belastende arbeidsomstandigheden is deze kansverhouding 1,4.

Meer dan 20% van de Vlaamse werknemers heeft onvoldoende autonomie in het werk (**kwadrant 4**) en deze risicofactor verhoogt de kans op een problematische werk-privé-balans, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,36).

Besluit

In dit rapport wordt onderzocht in hoeverre de bevindingen op basis van de nulmeting 2004 over de mate waarin werkbaarheidsproblemen hun oorzaak vinden in de arbeidssituatie van de werknemers, nog gelden nu ook de gegevens van de tussenmeting 2007 beschikbaar zijn. Moeten de bevindingen over de samenhang tussen de knelpunten op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden of werk-privé-balans en de kenmerken van de arbeidssituatie worden bijgestuurd? Zes kenmerken werden in dit onderzoek als risicofactor betrokken: werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende taakvariatie, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden.

De toetsing van het model op basis van de ruimere databank 'nulmeting 2004-tussenmeting 2007' leert dat de resultaten van de eerdere analyses grotendeels kunnen worden bevestigd.

Uit de analyse voor **psychische vermoeidheid** blijkt dat de zes risicofactoren de kans op problematische psychische vermoeidheid doen toenemen, maar werkdruk vormt het meest ernstige risico. Ook emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding verhogen in sterke mate het risico op psychische vermoeidheid. De drie andere risicofactoren verhogen het risico op psychische vermoeidheid in beperktere (kansverhouding lager dan 2) mate.


Voor onvoldoende **welbevinden in het werk** zijn onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en onvoldoende taakvariatie de sterkste risicofactoren. Ook hoge werkdruk is een belangrijke risicoverhogende factor voor problemen met welbevinden in het werk. De drie andere risicofactoren verhogen in beperktere mate het risico op problemen met welbevinden in het werk.

Voor onvoldoende **leermogelijkheden** zijn gebrek aan taakvariatie, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding de belangrijkste risicofactoren. Belastende arbeidsomstandigheden vormt in een beperktere mate een risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden. De toetsing met de ruimere databank laat zien dat ook werkdruk- zij het in zeer beperkte mate- een risicofactor vormt. We konden ook vaststellen dat het aandeel onvoldoende leermogelijkheden voor de tussenmeting 2007 systematisch (meetmoment op zich is significant) lager ligt dan bij de nulmeting 2004.

Voor een onevenwicht in **werk-privé-balans** vormen de hoge werkdruk en emotioneel belastend werk de grootste risicofactoren. De andere risicofactoren (onvoldoende ondersteuning door de directe leiding, onvoldoende autonomie, belastende werkomstandigheden) verhogen in beperkte mate het risico op problemen met de werk-privé-balans.


Bijlagen

Bijlage 1: Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2007 - loontrekkenden

werkbaarheidsindicatoren								
			niet problematisch		problematisch		acuut problematisch	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
	N	N	%	%	%	%	%	%
psychische vermoeidheid	10247	9516	71,1	71,2	28,9	28,8	10,2	9,7
welbevinden in het werk	10243	9528	81,3	81,9	18,7	18,1	8,0	7,9
leermogelijkheden	10986	8911	77,4	80,1	22,6	19,9	8,4	7,3
werk-privé-balans	11020	9560	88,2	89,2	11,8	10,8	3,1	2,4

Leeswijzer: gele inkleuring wijst op significante (Pearson) χ^2 ($p \leq 0,05$) en dus een statistisch betekenisvol verschil tussen 2004 en 2007.

Bijlage 2: Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2007 - loontrekkenden

werkbaarheidsrisico's								
			niet problematisch		problematisch		acuut problematisch	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
	N	N	%	%	%	%	%	%
werkdruk	10991	8925	69,0	69,4	31,0	30,6	12,8	12,5
emotionele belasting	10987	8910	79,5	79,3	20,5	20,7	4,0	4,3
taakvariatie	10999	8919	76,2	76,5	23,8	23,5	11,5	10,5
autonomie	10999	8906	79,2	79,8	20,8	20,2	7,3	7,5
ondersteuning leiding	10977	8911	83,9	84,0	16,1	16,0	6,1	6,2
arbeidsomstandigheden	10654	9497	87,9	86,3	12,1	13,7	4,5	5,3

Leeswijzer: gele inkleuring wijst op significante (Pearson) χ^2 ($p \leq 0,05$) en dus een statistisch betekenisvol verschil tussen 2004 en 2007.