

Informatiedossier

Wat maakt werk werkbaar?

*Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de
nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004*

Ria Bourdeaud'hui

Stephan Vanderhaeghe

*Een onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – STV-Innovatie & Arbeid
met steun van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme*

in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma



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
nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004*

Met dank aan:

de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming en het Europees Sociaal Fonds,
voor de cofinanciering van het onderzoeksproject
prof. dr. Hans De Witte (K.U.Leuven), dr. Joris Van Ruysseveldt (Open Universiteit Nederland)
en dr. Marc van Veldhoven (Universiteit Tilburg)
voor de wetenschappelijke begeleiding van het onderzoeksproject
de leden van de deskundigengroep: Dirk Antonissen (ISW), Robrecht Bothuyne (UNIZO),
Jean Marie De Baene (ABVV), Ann Carton (Administratie Planning en Statistiek – Ministerie
Vlaamse Gemeenschap), Hugo Engelen (ACLVB), Nick Mattheus (Administratie
Werkgelegenheid - Ministerie Vlaamse Gemeenschap), Guido Moens (IDEWE),
Guy Notelaers (NOVA/DIOVA), Jan Pickery (Administratie Planning en Statistiek – Ministerie
Vlaamse Gemeenschap), Monique Ramioul (HIVA), Chris Serroyen (ACV), Sonja Teughels
(Voka – Vlaams Economisch Verbond), Ann Van den Cruyce (Administratie Werkgelegenheid -
Ministerie Vlaamse Gemeenschap), Peter van der Hallen (Steunpunt WAV),
Lieven Van Wichelen (Administratie Werkgelegenheid - Ministerie Vlaamse Gemeenschap)
alle STV- en SERV-collega's die met inhoudelijke adviezen en logistieke steun
de Vlaamse werkbaarheidsmonitor mee op de rails hebben gezet

© bij SERV/STV-Innovatie & Arbeid

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

Brussel, SERV - STV Innovatie & Arbeid, 2005
WD/2005/5147/186

Inhoud

Inhoud	3
Inleiding	5
Hoofdstuk 1 : Methodologie	7
1.1. Verschillen tussen de deelgroepen.....	10
1.2. Kenmerken van de arbeidssituatie	11
1.3. Risicoprofiel voor zes beroepsgroepen	12
Hoofdstuk 2 : Psychische vermoeidheid	15
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor psychische vermoeidheid	16
1.2. Belang van de arbeidssituatie als oorzaak van psychische vermoeidheid	19
1.3. Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen.....	22
1.4. Samenvatting psychische vermoeidheid.....	28
Hoofdstuk 3 : Welbevinden in het werk	29
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor welbevinden in het werk.....	30
1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met welbevinden in het werk.....	33
1.3. Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen.....	35
1.4. Samenvatting welbevinden.....	42
Hoofdstuk 4 : Leermogelijkheden	43
1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor leermogelijkheden	44
1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met leermogelijkheden	47
1.3. Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen.....	50
1.4. Samenvatting leermogelijkheden.....	56
Hoofdstuk 5 : Werk-privé-balans.....	57
1.1. Deelgroepen op de arbeidsmarkt voor werk-privé-balans	58
1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met werk-privé-balans	61
1.3. Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen.....	64
1.4. Samenvatting werk-privé-balans	70
Bijlagen	75
Referentielijst.....	83
Lijst met tabellen	86
Lijst met figuren.....	87

Inleiding

Dit is het tweede informatiedossier dat gebaseerd is op de 'nulmeting 2004' van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. In dit dossier wordt bevraagd hoe werkbaarheid beïnvloed wordt door de arbeidssituatie van de werknemer. Meer bepaald gaat het om een onderzoek naar de impact van 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).

Begin 2003 heeft de SERV zich geëngageerd om een substantiële bijdrage te leveren aan de uitbouw van een Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM), een meetsysteem voor de opvolging van de in het Pact van Vilvoorde gemaakte beleidsafspraken over de verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Daartoe werd aan STV-Innovatie & Arbeid de opdracht gegeven om een wetenschappelijk onderbouwde indicatorenset te ontwikkelen en bij een representatief staal van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt een (nul)meting te organiseren als basis voor een dergelijk monitoringsysteem. Deze opdracht werd in 2003-2004 uitgevoerd.

In het eerste informatiedossier 'Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004' (Bourdeaud'hui, 2004a) 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 2004 geldt dat 28,9% 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 18,7% van de werknemers. De leermogelijkheden en de werk-privé-balans zijn voor respectievelijk 22,6% en 11,8% van de werknemers problematisch (zie bijlage 1 voor volledige tabel).

De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de Vlaamse werknemers met een kwaliteitsvolle job vanuit het oogpunt van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Voor de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004 werd de werkbaarheidsgraad op 52,3% becijferd (Bourdeaud'hui, 2004a).

De WBM-nulmeting 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).

Psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de werk-privé-balans zijn uiteraard niet exclusief afhankelijk van de jobkenmerken die in de monitor als risico-indicatoren weerhouden zijn. Ook andere arbeidsgebonden en niet-arbeitsgebonden factoren spelen hierin een rol. Zo bijvoorbeeld worden leermogelijkheden in de job ook bevorderd door bijscholing of training, is de werk-privé-balans ook afhankelijk van pendeltijden of de gezinssamenstelling, is het welbevinden ook afhankelijk van loon- en arbeidsvoorwaarden en wordt psychische vermoeidheid ook bepaald door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen en elementen uit de persoonlijke levenssfeer van de werknemer, als bijvoorbeeld zijn/haar gezondheidstoestand.

De WBM-nulmeting laat tevens toe om voor de vier werkbaarheidsindicatoren en zes risico-indicatoren kengetallen te berekenen voor diverse deelpopulaties. In het bovengenoemde informatiedossier (Bourdeaud'hui, 2004a) zijn deze kengetallen verbijzonderd naar: geslacht, leeftijd, contracttype, dienstomvang, beroepsgroep, ondernemingsdimensie en sector. De vergelijking van de diverse deelpopulaties is beschrijvend gerapporteerd. Het gaat met andere woorden om bivariate relaties tussen enerzijds de werkbaarheids- en risico-indicatoren en anderzijds de deelpopulatie-variabelen.

De informatie in dit tweede dossier bouwt hierop verder en is het resultaat van diepgaander analyses waarbij aan de hand van een multivariate techniek gezocht is naar samenhangen tussen werkbaarheidsrisico's en -problemen.

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 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. Hierbij worden niet enkel resultaten van de multivariate analyses gerapporteerd voor de volledige populatie maar wordt ook een risicoprofiel geschetst voor zes onderscheiden beroepsgroepen, met name: ongeschoolde of halfgeschoolde arbeiders, geschoolde arbeiders of technici, uitvoerend bedienden, werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie, middenkaders of professionals en werknemers met een kader- of directiefunctie.

Hoofdstuk 1: Methodologie

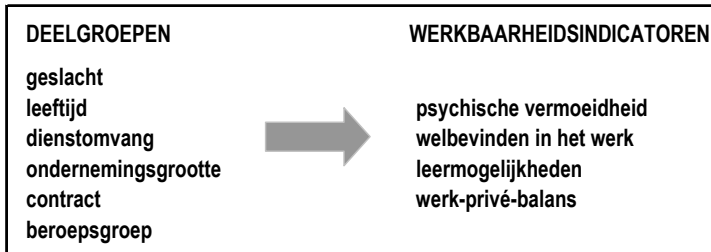
Centraal in de analyse staan de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Deze vier indicatoren gelden als afhankelijke variabelen in het model en zijn telkens gedichotomiseerd als 'problematisch versus niet-problematisch' of 'acuut 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, beroepsgroep,...) 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 het eerste informatiedossier (Bourdeaud'hui, 2004a). Kengetallen verhogen niet alleen het 'leesbaarheidsgehalte' van de data maar zijn vooral ook vanuit beleids oogpunt 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.

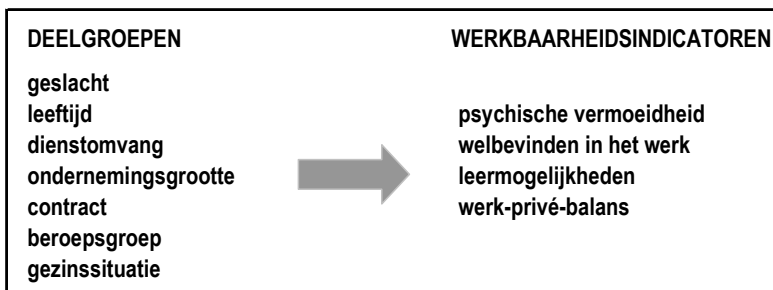
Het **eerste deel** van de analyse focust op een verdere uitdieping van de verschillen tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt. Het eerder gepubliceerde informatiedossier (Bourdeaud'hui, 2004a) laat reeds zien dat de kengetallen voor de vier centrale werkbaarheidsindicatoren voor de diverse deelgroepen uiteen kunnen lopen. 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 na of voorgaande bevindingen al dan niet geldig blijven 'onder controle' voor de onafhankelijke variabelen die in het model opgenomen zijn. 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?

Figuur 1: Werkbaarheidsindicatoren: verschillen tussen deelgroepen



Het **tweede deel** 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 (op basis van de informatie die verkregen is uit het eerste luik van de analyse) rekening gehouden met de verschillen tussen de deelgroepen.

Figuur 2: Werkbaarheidsindicatoren: impact van kenmerken van de arbeidssituatie



In het **derde deel** van de analyse wordt voor zes onderscheiden beroepsgroepen 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. In bijlage 3 is een overzicht opgenomen met de werkbaarheids- en risico-indicatoren voor de zes onderscheiden beroepsgroepen.

Doordat de afhankelijke variabele dichotoom is (aandeel 'niet problematisch' versus aandeel 'problematisch') kunnen we voor de analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie¹. 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 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.

1.1. Verschillen tussen de deelgroepen

In het eerste deel 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 regressiemodel:².

Tabel 1: Overzicht van de achtergrondvariabelen

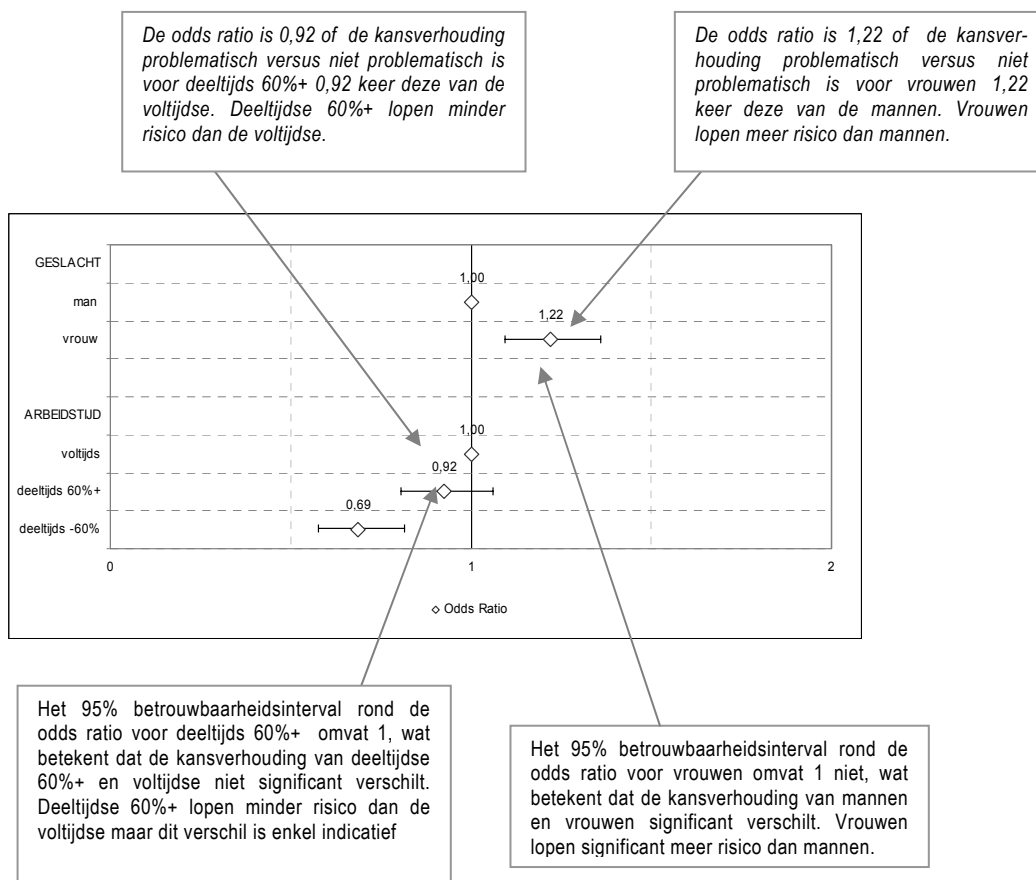
variabele	categorieën
geslacht	man (referentie) vrouw
leeftijd	minder dan 30 jaar (referentie) 30 - 39 jaar 40 - 49 jaar 50 - 54 jaar 55 en ouder
contracttype	vast (referentie) tijdelijk
dienstomvang	voltijds (referentie) grote deeltijds (minimum 60% van een voltijdse job) kleine deeltijds (minder dan 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. In het gepresenteerde model voor de achtergrondkenmerken worden enkel die kenmerken weergegeven die een significant verschil maken.

² 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.

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



1.2. Kenmerken van de arbeidssituatie

In dit tweede deel 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 2: 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 inconvenïënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten is een dubbele regressie-analyse uitgevoerd. In de eerste analyse zijn de zes onafhankelijke variabelen gedichotomiseerd als 'problematisch' versus 'niet-problematisch'. In de tweede analyse zijn ze gedichotomiseerd als 'acuut-problematisch' versus 'niet-problematisch'. De bepaling van de grenswaarden of cut-off punten en de motivering voor de keuze van deze variabelen vindt de lezer in het informatiedossier 'Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, 2004a).

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 waarin respondenten zich bevinden. In het gepresenteerde model worden enkel die kenmerken weergegeven die een significant verschil maken.

1.3. Risicoprofiel voor zes beroepsgroepen

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

Hiervoor worden de resultaten van de logistische regressie uit deel 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 de impact (sterkte van het effect of mate van bijdrage tot de problematiek). 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 en zes beroepsgroepen³: ongeschoolde/geoefende arbeiders, geschoolde arbeiders/technici, uitvoerend bedienden, zorg- en onderwijsfuncties, middenkader/professionals, kader/directie.

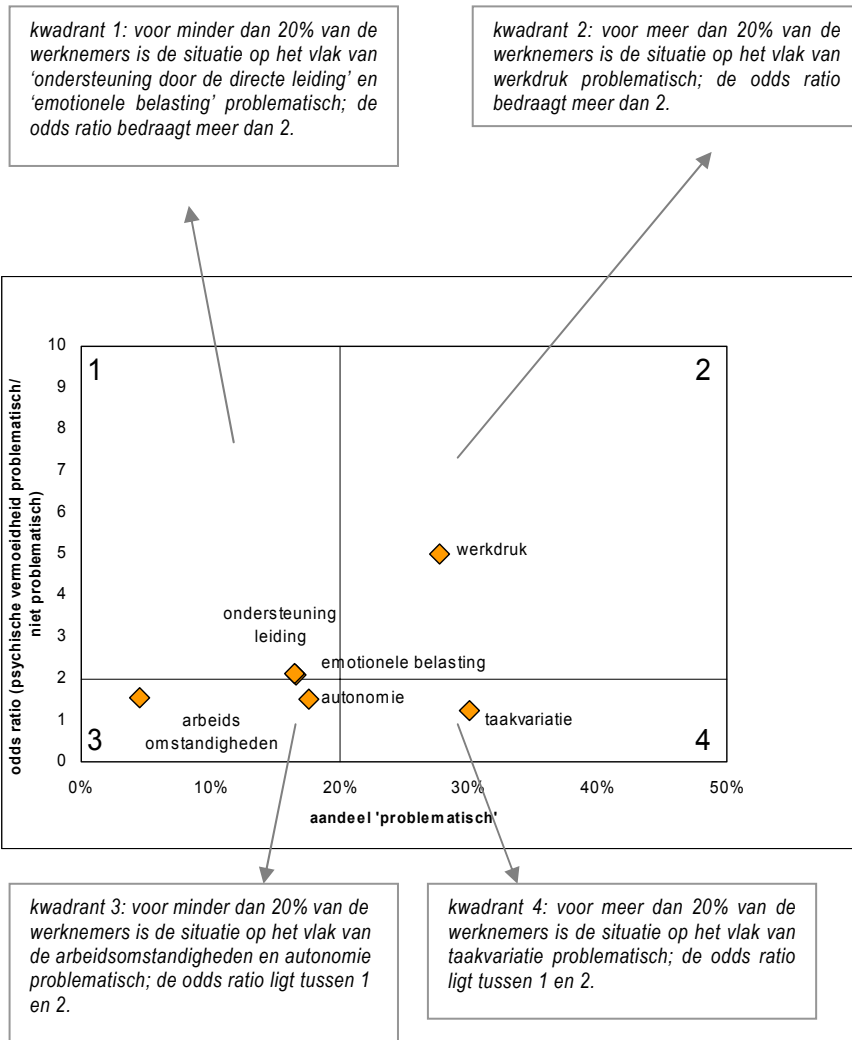
De resultaten van deze analyse zijn grafisch voorgesteld in een spreidingsdiagram met vier kwadranten:

- 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.

³ In deze analyse gaan we uit van de veronderstelling dat de odds ratio's voor de verschillende kenmerken van de arbeidssituatie niet variëren met de beroepsgroep.

Leeswijzer spreidingsdiagram



Hoofdstuk 2: Psychische vermoeidheid

Van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is 28,9% problematisch psychisch vermoeid. In absolute cijfers gaat het om 600.000 werknemers. Deze werknemers moeten abnormaal lang recupereren van hun arbeidsprestaties en lopen daardoor een verhoogd risico op gezondheidsproblemen.

Voor 10,2% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie acuut problematisch. Deze mensen worden door psychische vermoeidheid al effectief geconfronteerd met functioneringsbeperkingen.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en wordt nagegaan hoe psychische vermoeidheid verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor zes beroepsgroepen wordt een risicoprofiel geschetst.

1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor psychische vermoeidheid

Tabel 3: Kenmerken van de deelgroepen en problematische psychische vermoeidheid: percentages en odds ratio's⁴

Achtergrondkenmerken	% problematisch psychisch vermoeid	N	odds ratio	95% betrouwbaarheids-interval
Geslacht				
man	27,6	5349	R	
vrouw	30,2	4844	1,22***	1,09 - 1,36
Leeftijd				
- 30 j.	26,4	2101	R	
30 - 39 j.	28,4	3106	1,07	0,94 - 1,22
40 - 49 j.	29,7	3230	1,16*	1,02 - 1,32
50 - 54 j.	33,1	1191	1,34***	1,13 - 1,58
55 + j.	26,8	596	1,03	0,83 - 1,29
Contracttype				
vast	29,0	9090	R	
tijdelijk	25,5	750	0,83*	0,69 - 0,99
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	26,7	2840	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	30,8	1400	1,27**	1,10 - 1,47
geschoolde arbeider - technicus	23,5	1991	0,88	0,76 - 1,01
onderwijs- of zorgfunctie	31,3	1656	1,26***	1,10 - 1,45
middenkader - professional	33,6	1369	1,39***	1,21 - 1,61
kader of directie	34,2	520	1,41**	1,15 - 1,74
Dienstomvang				
voltijds	29,0	7467	R	
deeltijds + 60%	29,7	1428	0,92	0,81 - 1,06
deeltijds - 60%	24,7	952	0,69***	0,58 - 0,82

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

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

Leeswijzer: Bij mannen is 27,6% problematisch psychisch vermoeid, bij vrouwen is dit 30,2%. De kansverhouding 'psychische vermoeidheid problematisch/niet-problematisch' voor vrouwen is 1,22 keer deze voor mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,09-1,36.

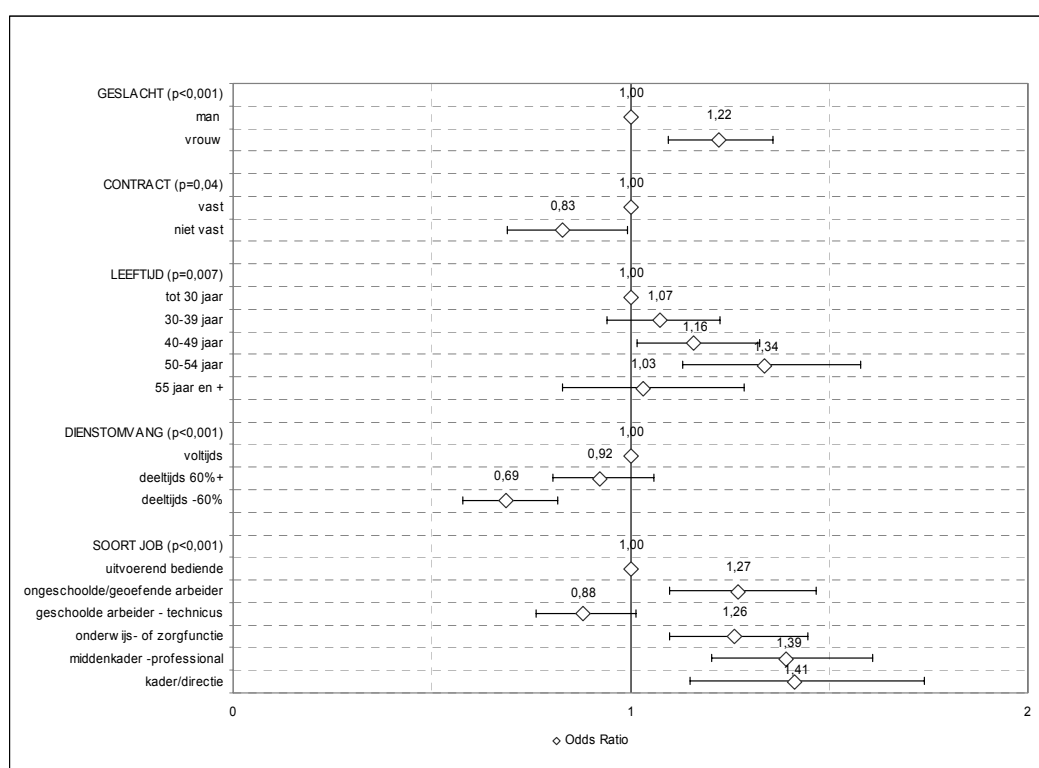
Het aandeel problematisch psychisch vermoeiden verschilt volgens de bivariate analyse niet significant naar de achtergrondkenmerken ondernemingsdimensie en gezinssituatie, wel naar geslacht, leeftijd, contracttype, dienstomvang en beroepsgroep⁵.

⁴ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

⁵ Gedocumenteerd in het informatiedossier 'Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt' (Bourdeaud'hui, 2004).

De resultaten van de multivariate analyse zijn analoog en maken de conclusies van de bivariate analyse sterker. Ook hier zijn er geen significante verschillen naar ondernemingsdimensie en gezinssituatie. 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. Het logistisch regressiemodel bevat vijf achtergrondkenmerken. De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 1: Invloed van de achtergrondvariabelen op psychische vermoeidheid



Werknemers met een tijdelijk **contract** lopen minder risico dan werknemers met een vast contract. Hun kansverhouding is - gecontroleerd voor de overige achtergrondvariabelen - 0,83 keer deze voor vaste werknemers. Het is mogelijk dat tijdelijke werknemers minder last hebben van gecumuleerde werkstress doordat zij in tussentijdse periodes van hun vermoeidheid kunnen herstellen. Een andere verklaring kan zijn dat tijdelijke werknemers minder vaak een belastende job hebben of sneller uitkijken naar ander werk indien zij een belastende job hebben. Tijdelijke contracten kunnen daarenboven in een aantal gevallen een bewuste keuze zijn van de werknemers, wegens een groter gevoel van vrijheid, ongebondenheid.

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. Bij de 40-49 jarigen is de kansverhouding 1,16 keer, bij de 50-54 jarigen 1,34 keer deze van de -30 jarigen, en dit telkens gecontroleerd voor de overige achtergrondvariabelen. 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 via 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/technicus, een significant verschil in kansverhouding naargelang de **beroepsgroep**. 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, beroepsgroep en contracttype, een hoger risico lopen dan mannen om voor psychische vermoeidheid in een problematische situatie terecht te komen. De kansverhouding psychische vermoeidheid problematisch/niet-problematisch is bij vrouwen ongeveer 20% hoger dan voor mannen en dit gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken.

Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat grote deeltijders iets minder risico lopen dan voltijdse werknemers. Het verschil is evenwel slechts indicatief is. 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.

Bijkomende analyse laat ons toe de vaststelling met betrekking tot psychische vermoeidheid en dienstomvang verder te nuanceren. Er is op dat vlak een verschil tussen de situatie voor de mannen en deze voor de vrouwen.⁶ De richting waarin dit effect loopt blijkt uit onderstaande tabel.

⁶ Op een aantal criteria zoals Nagelkerke R-square, Hosmer and Lemeshow test zien we een verbetering wanneer het interactie-effect geslacht*dienstomvang in de logistische regressie wordt opgenomen.

Tabel 4: Werkbaarheidsindicator psychische vermoeidheid naar dienstomvang en geslacht, in percentages

achtergrondkenmerken		N	%	% niet problematisch	% problematisch
man	voltijds	4848	94,2	72,8	27,2
	deeltijds + 60%	196	3,8	65,3	34,7
	deeltijds - 60%	100	1,9	80,0	20,0
	totaal	5144	100,0		
vrouw	voltijds	2585	55,5	67,6	32,4
	deeltijds + 60%	1227	26,4	71,2	28,8
	deeltijds - 60%	843	18,1	74,7	25,3
	totaal	4655	100,0		

Uit de tabel blijkt duidelijk dat vooral vrouwen deeltijds werken. Van de vrouwelijke werknemers werkt de kleine helft (44,5%) deeltijds, bij mannen gaat het slechts om 5 à 6%. Bij vrouwen is het risico op problemen met psychische vermoeidheid kleiner wanneer ze deeltijds werken. Bij mannen met een kleine deeltijdjob (-60%) is dit ook zo maar voor mannen met een 4/5 baan (+60%) stellen we het omgekeerde vast. Dit kan erop wijzen dat bij vrouwen een 4/5 job veeleer een mogelijkheid is om gezin en arbeid te combineren (velen onder hen hebben kinderen en een werkende partner) terwijl dit bij mannen niet het geval is.

1.2. Belang van de arbeidssituatie als oorzaak van psychische vermoeidheid

In het tweede deel van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, psychische vermoeidheid. Er wordt een dubbele regressie-analyse uitgevoerd waarbij 'psychische vermoeidheid' gedichotomiseerd is als respectievelijk 'problematisch versus niet-problematisch' en 'acuut problematisch versus niet-problematisch'. In beide analyses worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden.⁷ Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken overeind blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen.

⁷ In het model voor psychische vermoeidheid zijn beroepssoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht en de interactie tussen dienstomvang en geslacht significant. Voor leeftijd werd geopteerd voor een driedeling tot 49, van 50 tot 54 en 55 en meer.

Tabel 5: Kenmerken van de arbeidssituatie en (acuut) problematische psychische vermoeidheid: percentages en odds ratio's⁸

Kenmerken van de arbeidssituatie	N	% problematisch	% acuut problematisch	logistische regressie problematisch versus niet-problematisch		logistische regressie acuut problematisch versus niet-problematisch	
				odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk							
geen hoge werkdruk	7017	16,3	4,3	R		R	
hoge werkdruk	3132	56,7	23,5	5,00***	4,49-5,56	6,97***	5,91-8,23
Emotionele belasting							
geen emotioneel belastend werk	8061	23,5	7,4	R		R	
emotioneel belastend werk	2084	49,2	21,1	2,10***	1,85-2,38	2,57***	2,15-3,08
Taakvariatie							
voldoende	7745	27,3	9,3	R		R	
onvoldoende	2409	33,6	13,2	1,23**	1,08-1,40	1,34**	1,09-1,63
Autonomie							
voldoende	8062	25,7	8,5	R		R	
onvoldoende	2091	40,6	17,1	1,52***	1,33-1,74	1,89***	1,55-2,31
Ondersteuning leiding							
voldoende	8501	24,3	7,6	R		R	
onvoldoende	1634	51,9	23,7	2,13***	1,87-2,42	2,66***	2,23-3,19
Arbeidsomstandigheden							
niet belastend	8639	26,4	9,0	R		R	
belastend	1180	45,2	18,1	1,53***	1,30-1,80	1,66***	1,31-2,10

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

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

Modelfit: chi-square acuut problematisch versus niet problematisch: 1454,990 df=18, sig=0,000, N=7.695

Leeswijzer: Van de werknemers die in de arbeidssituatie niet geconfronteerd worden met hoge werkdruk is 16,3% problematisch psychisch vermoeid, bij de werknemers die in hun arbeidssituatie te maken hebben met hoge werkdruk is dit 56,7%. Van de werknemers wiens arbeidssituatie niet gekenmerkt is door hoge werkdruk is 4,3% acuut problematisch psychisch vermoeid, bij de werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk is dit 23,5%. De kansverhouding 'psychische vermoeidheid' problematisch/niet-problematisch voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk is 5 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie met een acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,49-5,56. De kansverhouding 'psychische vermoeidheid' acuut problematisch/niet-problematisch voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk is 6,97 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie met een acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,91-8,23.

Bij werknemers die niet onder hoge werkdruk moeten presteren is 16,3% problematisch psychisch vermoeid. Dit aandeel ligt veel hoger (56,7%) bij de werknemers die wel onder hoge werkdruk werken. Ook voor werknemers in arbeidssituaties, gekenmerkt door emotionele belasting, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun door de directe leiding of belastende arbeidsomstandigheden ligt het aandeel dat psychisch vermoeid is hoger dan bij werknemers die voor de genoemde kenmerken in gunstiger omstandigheden werken.

Het belang van deze risicofactoren weerspiegelt zich ook in de odds ratio's van het multivariate model.

⁸ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

De analyse 'problematisch/ niet-problematisch' laat de hoogste odds ratio zien voor werkdruk. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk moeten presteren is de kansverhouding vijf keer deze van collega's in arbeidssituaties met een acceptabel werkdrukpeil. Het gaat hier om het zogenoemde 'zuivere effect' omdat de andere predictoren 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 regressie-analyses (problematisch/niet problematisch versus acuut problematisch/niet problematisch) leert dat de odds ratio voor de verschillende risicofactoren in de arbeidssituatie toeneemt. Vooral hoge werkdruk komt als risicofactor nog sterker op het voorplan, de kansverhouding stijgt van 5 naar bijna 7.

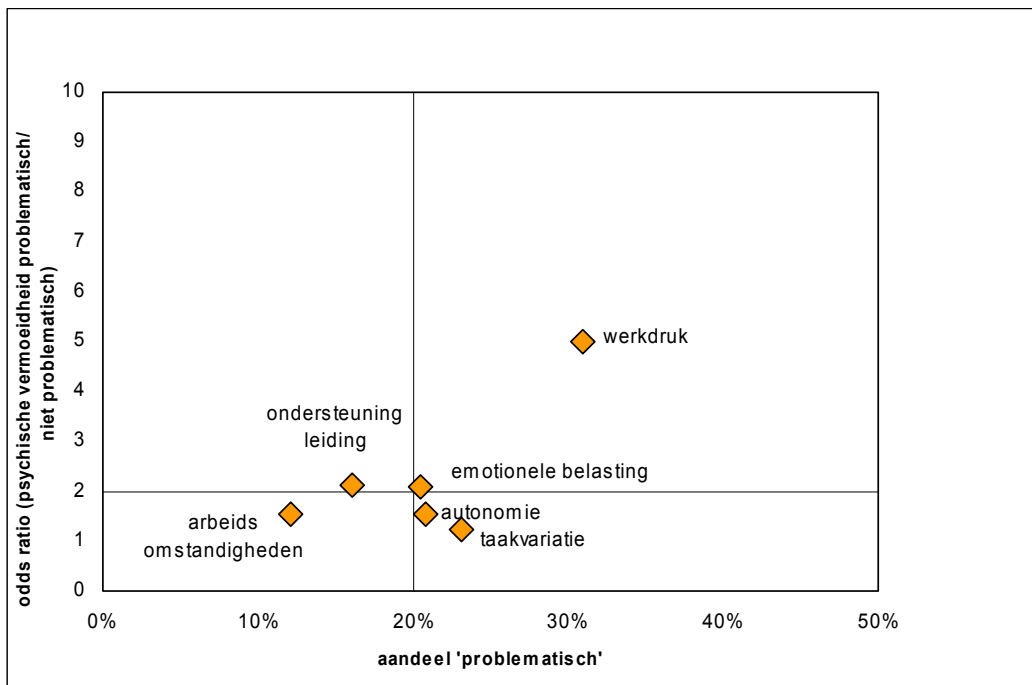
1.3. Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen

1.3.1 Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat psychisch vermoeid is) 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

Figuur 2: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers (16,1%) werkt in arbeidsituaties 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 = 2,1) 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 vier emotioneel belastend werk. Voor beide kenmerken is de odds ratio hoger dan 2. Ongeveer één op tien werknemers (11,2%) combineert beide risico's. Bij deze groep is de kansverhouding ten aanzien van psychische vermoeidheid 'problematisch/niet problematisch' 10,5 keer deze van werknemers die met geen van beide geconfronteerd worden in hun arbeidssituatie.

In het **kwadrant 3** situeert zich de risicofactor belastende arbeidsomstandigheden. Van de Vlaamse werknemers werkt 12,1% in belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met psychische vermoeidheid anderhalve keer deze van werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

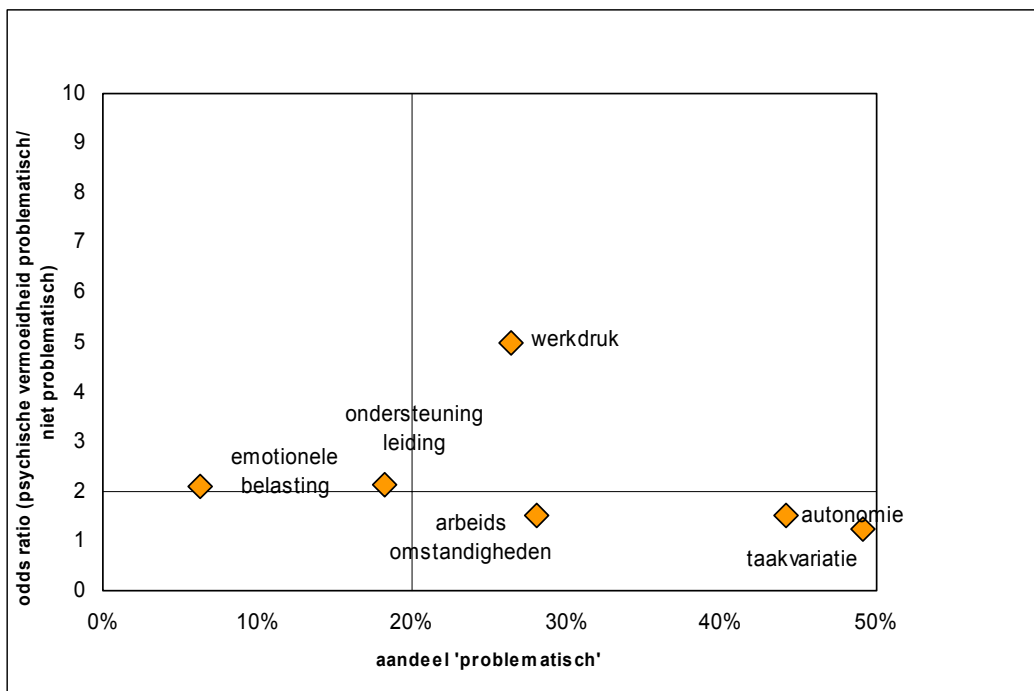
Onvoldoende autonomie en onvoldoende taakvariatie in de arbeidssituatie (**kwadrant 4**) zijn risicofactoren die bij meer dan 20% van de Vlaamse werknemers voorkomen en de kans verhogen op problematische psychische vermoeidheid, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,5 voor 'onvoldoende autonomie' en 1,2 voor 'onvoldoende taakvariatie').

1.3.2 Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor zes beroepsgroepen

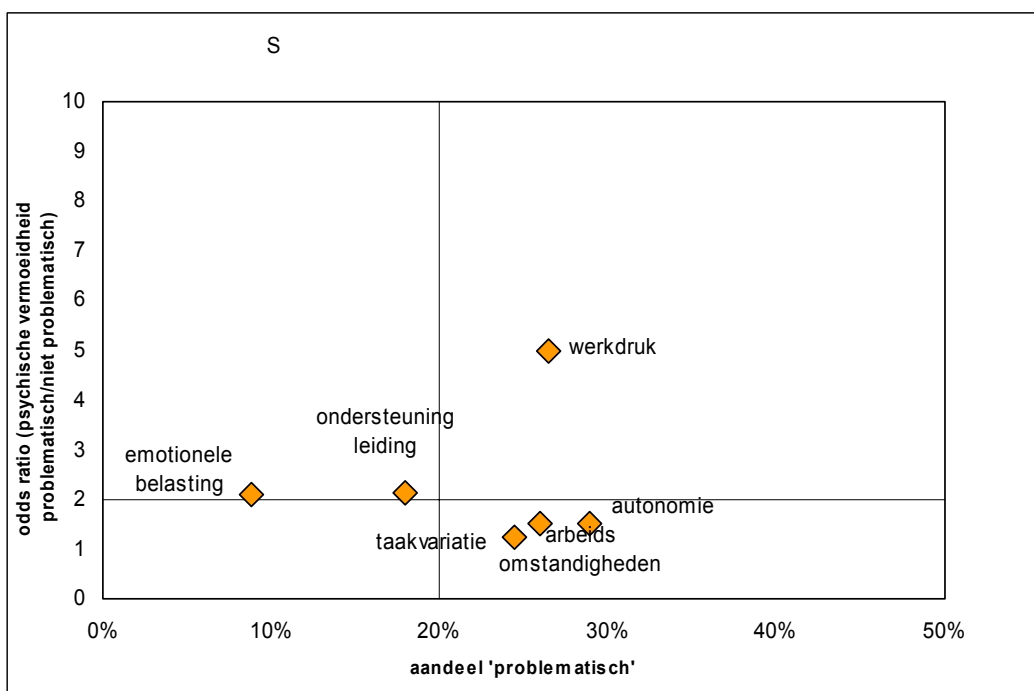
Op een gelijkaardige wijze wordt voor zes verschillende beroepsgroepen een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van psychische vermoeidheid in beeld brengt. De zes onderscheiden beroepsgroepen waarvoor achtereenvolgens het profiel grafisch voorgesteld wordt zijn:

- ongeschoolde of geofefende arbeiders
- geschoolde arbeiders of technici
- uitvoerend bedienden
- werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie
- werknemers uit het middenkader of professionals
- werknemers met een kader- of directiefunctie

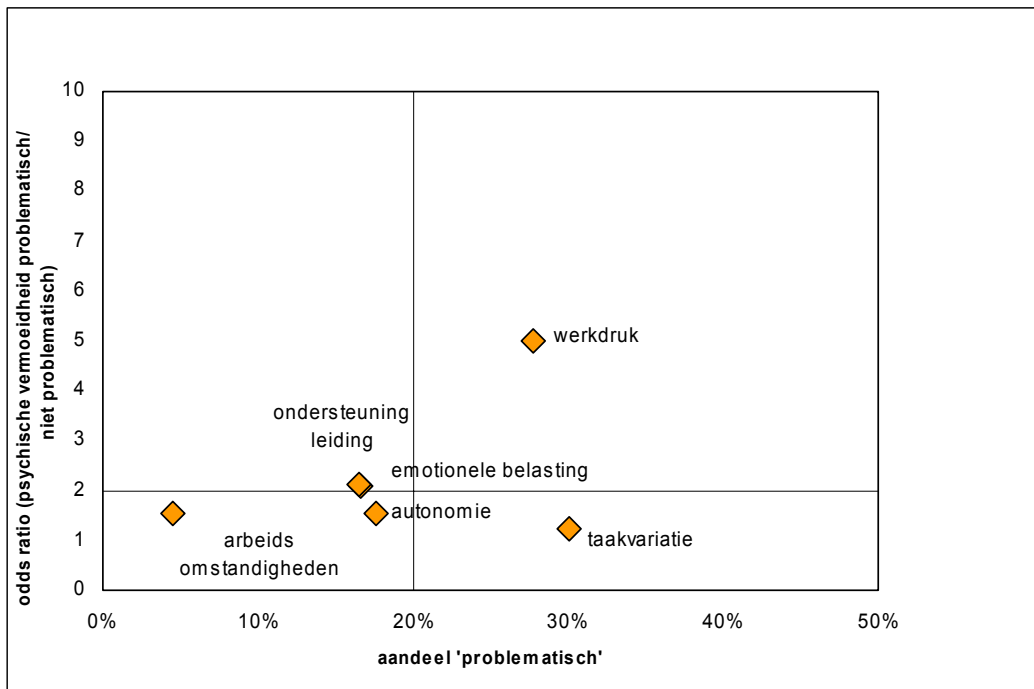
Figuur 3: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de ongeschoolde/geoefende arbeiders, odds ratio's en %



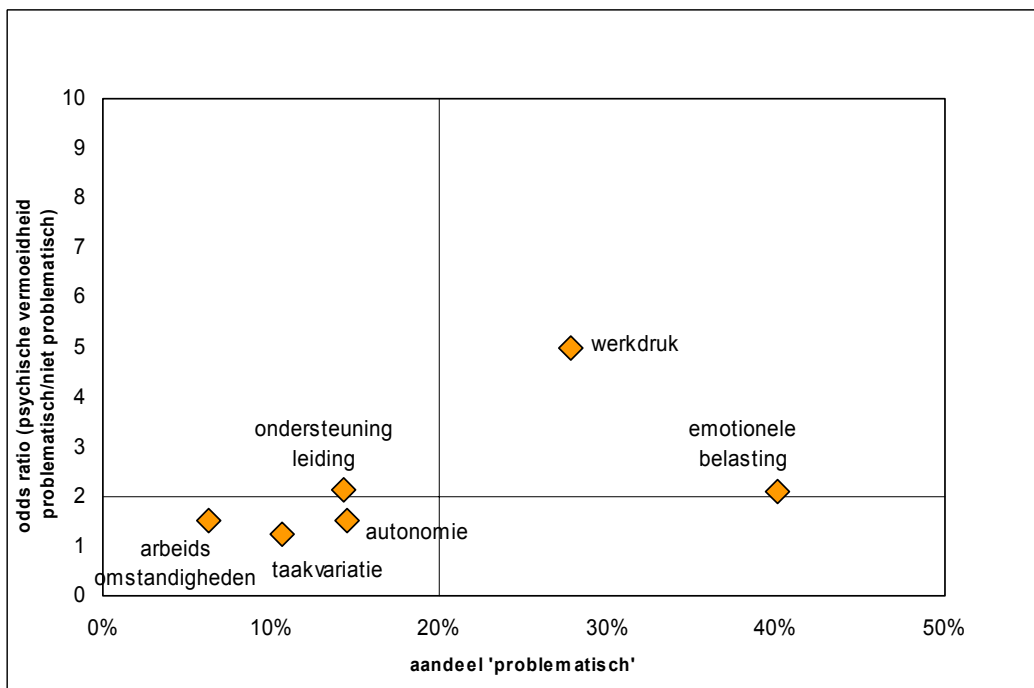
Figuur 4: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de geschoolde arbeiders - technici, odds ratio's en %



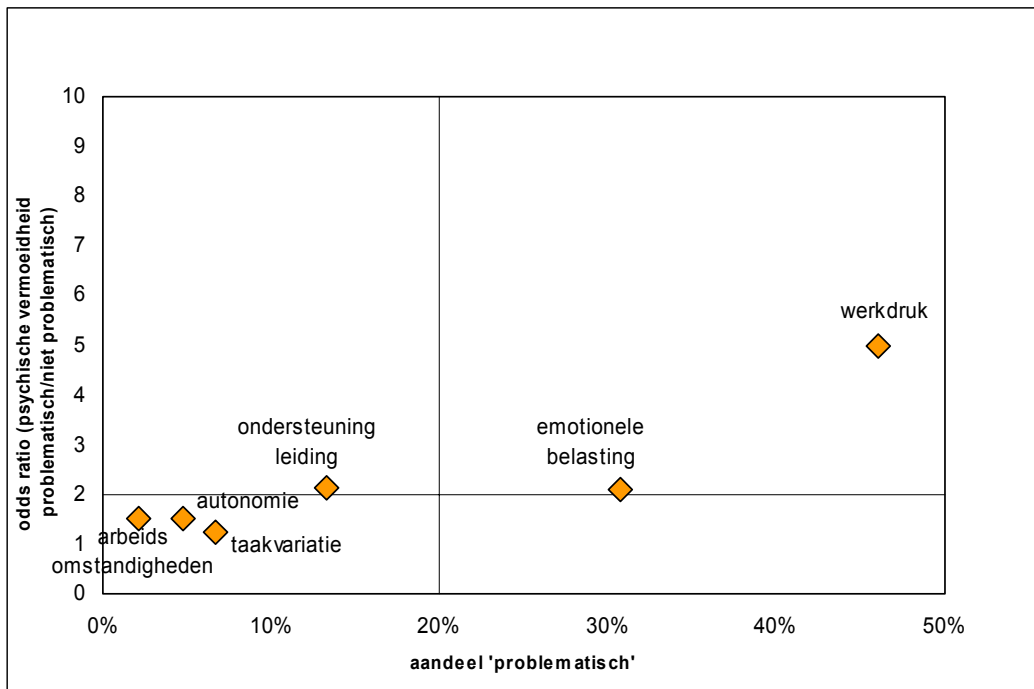
**Figuur 5: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de uitvoerend be-
dienden odds ratio's en %**



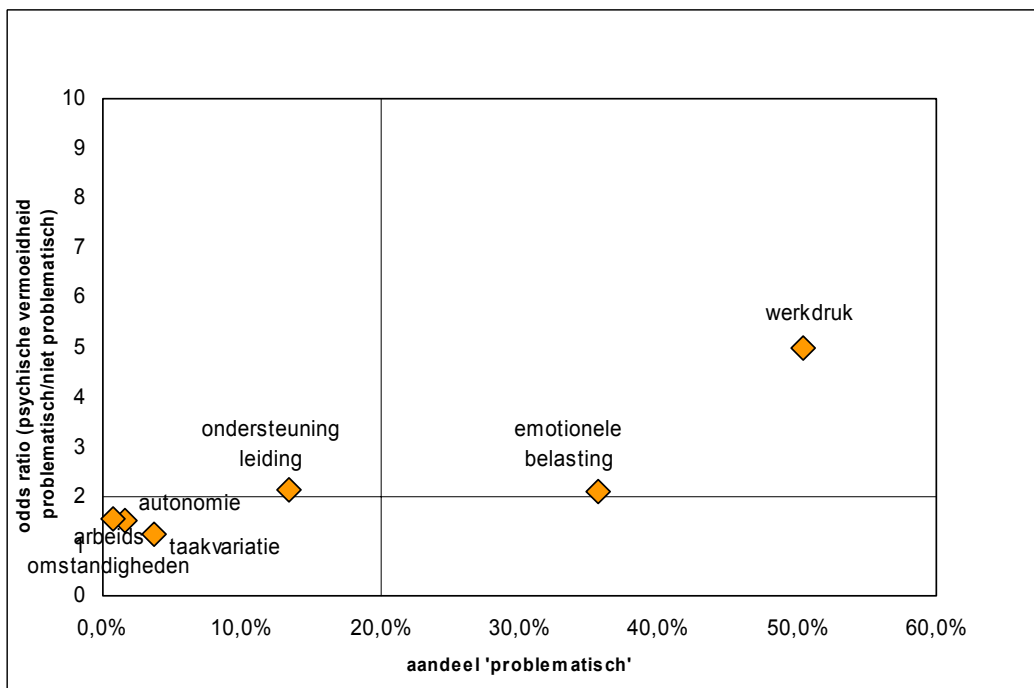
**Figuur 6: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de onderwijs- of
zorgfuncties, odds ratio's en %**



Figuur 7: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor middenkaders - professionals, odds ratio's en %



Figuur 8: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor kaders of directie, odds ratio's en %



Hoge werkdruk is de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie voor problemen met psychische vermoeidheid. In alle beroepsgroepen wordt meer dan een vierde van de werknemers geconfronteerd met **hoge werkdruk**. Dit aandeel is het hoogst bij kader- of directiefuncties (50%) en het laagst bij de ongeschoolde/geoefende arbeiders (26%). Het risico op problemen met de psychische vermoeidheid ligt bij deze werknemers aanzienlijk hoger: de kansverhouding is vijf keer zo groot als voor werknemers die niet met hoge werkdruk worden geconfronteerd.

Voor werknemers die **onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding** krijgen, respectievelijk **emotioneel belastend** werk hebben, is de kansverhouding meer dan twee keer deze van werknemers die voldoende ondersteuning vanuit de directe leiding krijgen, resp. geen emotioneel belastend werk hebben. Niet alle beroepsgroepen worden in dezelfde mate met deze risicofactoren geconfronteerd. Emotioneel belastende arbeidssituaties vinden we in hoge mate bij de onderwijs- of zorgfuncties (40%), de middenkaders - professionals (31%) en de kaders of directie (36%). Van de uitvoerend bedienden en arbeiders heeft minder dan 20% van de werknemers emotioneel belastend werk. Op het vlak van ondersteuning zijn de verschillen veel beperkter. Het aandeel dat onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding krijgt varieert tussen 18% bij de ongeschoolde/geoefende arbeiders en 13% bij kaderleden.

De werkbaarheidsdatabank laat toe te berekenen dat 11,2% van de Vlaamse werknemers **zowel hoge werkdruk als emotionele belasting** in de arbeidssituatie combineert. De kansverhouding ten aanzien van psychische vermoeidheid 'problematisch/niet problematisch' is voor deze werknemers 10,5 keer deze voor werknemers die met geen van beide risico's geconfronteerd worden. De combinatie van hoge werkdruk en emotionele belasting komt opvallend meer voor bij onderwijs/zorgfuncties (17,1%), middenkader/professionals (19,3%) en kader/directie (23,3%).

Bij arbeiders (geschoold of ongeschoold) en bij kaders/directie komt de **combinatie van hoge werkdruk en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding** voor bij ongeveer 10% van de werknemers. De kansverhouding voor problemen met psychische vermoeidheid is voor deze werknemers 10,6 keer zo groot als deze voor werknemers die voldoende ondersteuning krijgen én niet onder hoge werkdruk moeten presteren.

Ook **belastende arbeidsomstandigheden, onvoldoende taakvariatie** en **onvoldoende autonomie** zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor psychische vermoeidheid. De kansverhouding problematisch/niet problematisch ligt voor de werknemers in een arbeidssituatie gekenmerkt door één van deze risicofactoren nooit hoger dan 2 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie waar deze risicofactor afwezig is. Onvoldoende autonomie, onvoldoende afwisseling en belastende arbeidsomstandigheden treft vooral arbeidersfuncties.

Van de ongeschoolde/geoefende arbeiders werkt 28% in belastende arbeidsomstandigheden en heeft bijna de helft onvoldoende autonomie (44%) en/of variatie in het werk (49%). Bij geschoolde arbeiders en technici werkt een vergelijkbaar aandeel in belastende omstandigheden (26%) maar wordt een kleiner aandeel geconfronteerd met een tekort op het vlak van autonomie (29%) en taakvariatie (24%).

1.4. Samenvatting psychische vermoeidheid

Significante risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid:

- werkdruk
- ondersteuning leiding
- emotionele belasting
- arbeidsomstandigheden
- autonomie
- taakvariatie

Tabel 6: Combinatie frequentie/odds ratio voor risico-indicatoren bij beroepsgroepen

	werkdruk	ondersteuning leiding	emotionele belasting	arbeidsomstandigheden	autonomie	taakvariatie
Vlaamse werknemer	2	1	2	3	4	4
ongeschoolde/geoefende arbeider	2	1	1	4	4	4
geschoolde arbeider/technicus	2	1	1	4	4	4
uitvoerend bediende	2	1	1	3	3	4
onderwijs/zorgfunctie	2	1	2	3	3	3
middenkader/professional	2	1	2	3	3	3
kader/directie	2	1	2	3	3	3

1: hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (< 20%)

2: hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%)

3: lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%)

4: lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%)

Hoofdstuk 3: Welbevinden in het werk

Voor 18,7% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie op het vlak van het welbevinden in het werk problematisch. In absolute cijfers gaat het om 390.000 werknemers. Zij ervaren hun job niet (langer) als boeiend en zijn nauwelijks intrinsiek gemotiveerd bij de normale taakuitvoering.

Bij 8% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie acuut problematisch. Deze mensen zijn gedemotiveerd en kunnen daardoor niet meer naar behoren functioneren in hun job.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt en wordt nagegaan hoe problemen met welbevinden in het werk verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor zes beroepsgroepen wordt een risicoprofiel geschetst.

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

Tabel 7: Kenmerken van de deelgroepen en problematisch welbevinden in het werk: percentages en odds ratio's⁹

Achtergrondkenmerken	% problematisch	N	odds ratio	95% betrouwbaarheids-interval
Geslacht				
man	20,5	5345	R	
vrouw	16,8	4841	0,83**	0,74 - 0,93
Leeftijd				
- 30 j.	20,3	2102	R	
30 - 39 j.	19,1	3104	0,96	0,83 - 1,11
40 - 49 j.	18,1	3218	0,87	0,75 - 1,01
50 - 54 j.	19,0	1195	0,92	0,76 - 1,11
55 + j.	13,9	599	0,64**	0,49 - 0,84
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	20,3	2842	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	30,4	1389	1,66**	1,43 - 1,92
geschoolde arbeider - technicus	20,8	1994	0,94	0,81 - 1,10
onderwijs- of zorgfunctie	9,8	1660	0,44***	0,36 - 0,53
middenkader - professional	14,0	1370	0,61***	0,50 - 0,73
kader of directie	8,6	521	0,36***	0,26 - 0,50
Gezinssituatie				
alleenstaande, geen kinderen	20,8	1859	ns	
met partner geen job, geen kinderen	21,5	478		
met partner met job, geen kinderen	19,5	2001		
alleenstaande met kinderen	20,2	445		
met partner geen job, met kinderen	21,0	690		
tweeverdieners met kinderen	16,8	4551		

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

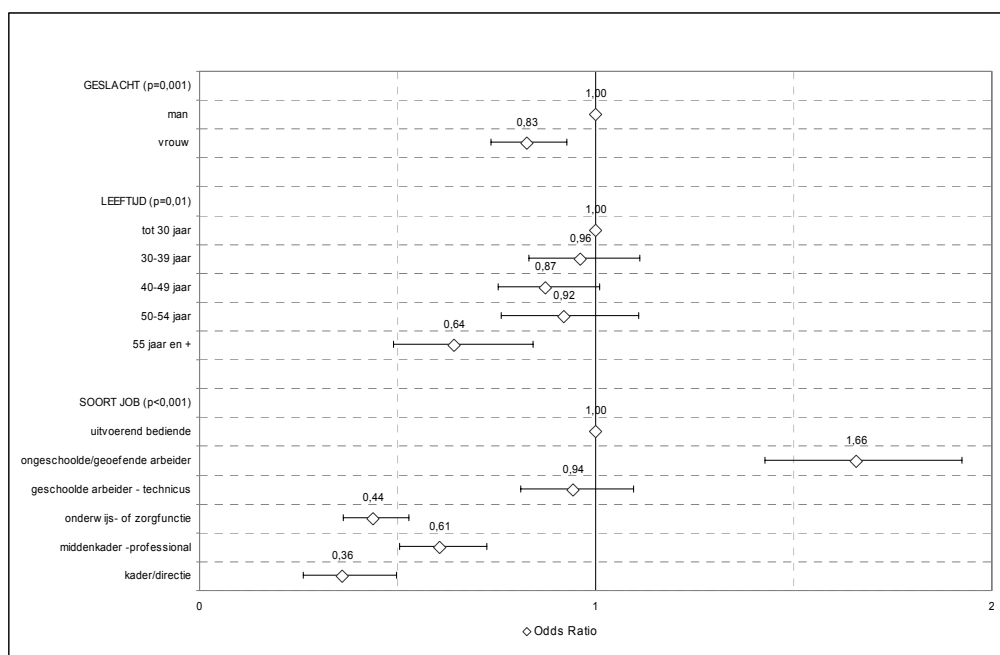
Leeswijzer: Bij mannen is het aandeel 'problematisch welbevinden' 20,5%, bij de vrouwen is dit 16,8%. De kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' voor vrouwen is 0,83 keer deze van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 0,74-0,93.

Volgens de bivariate analyse verschilt het aandeel van de werknemers dat voor welbevinden in het werk tot de problematische categorie behoort niet significant naar de achtergrondkenmerken ondernemingsdimensie, contracttype en dienstomvang maar wel naar geslacht, leeftijd, beroepsgroep en gezinssituatie.

⁹ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken.

Na multivariate analyse blijven slechts drie (van de zeven) kenmerken significant: geslacht, leeftijd en beroepsgroep. De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 9: 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 50-54jarigen 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, de kansverhouding is 0,64 keer deze voor de -30 jarigen. 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. Hun kansverhouding is gelijk aan resp. 0,44, 0,61 en 0,36 keer deze voor de uitvoerende bedienden. Enkel bij 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' ligt het risico hoger dan bij de referentiegroep (uitvoerend bedienden). Hun kansverhouding is 1,66 keer 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 0,83 keer deze voor mannen.

Uit de analyse van psychische vermoeidheid bleek reeds het belang van het interactie-effect tussen **geslacht en dienstomvang**.¹⁰ Ook hier is deze hypothese getoetst.¹¹ De richting waarin dit effect speelt is weergegeven in onderstaande kruistabel.

Tabel 8: Werkbaarheidsindicator welbevinden in het werk naar dienstomvang en geslacht, in percentages

achtergrondkenmerken		N	%	% niet problematisch	% problematisch
man	voltijds	4850	94,3	80,3	19,7
	deeltijds + 60%	195	3,8	66,7	33,3
	deeltijds - 60%	98	1,9	71,4	28,6
	totaal	5143	100,0		
vrouw	voltijds	2585	55,5	83,2	16,8
	deeltijds + 60%	1230	26,4	83,3	16,7
	deeltijds - 60%	839	18,0	83,4	16,6
	totaal	4654	100,0		

Uit deze tabel blijkt dat het risico bij vrouwen nauwelijks verschilt met de dienstomvang. Vrouwen lopen met andere woorden niet meer of niet minder risico op problemen met welbevinden indien ze deeltijds werken. Bij mannen is er wel een duidelijk verschil. Bij de, weliswaar kleine groep, mannen die deeltijds werken (5,7%) is het aandeel 'problematisch' duidelijk groter dan bij de voltijders. Voor 1 op 5 van de mannen met een deeltijds +60% job geldt dat ze zowel voor welbevinden in het werk als psychische vermoeidheid tot de problematische categorie behoren. Vermoedelijk gaat het om een groep van zogenaamd 'uitgebluste' werknemers.

¹⁰ Bij een minder kritische p-waarde ($p < 0,1$) is dienstomvang significant bij de analyse van welbevinden in het werk.

¹¹ Op een aantal criteria zoals Nagelkerke R-square, Hosmer and Lemeshow test zien we een duidelijke verbetering wanneer het interactie-effect geslacht*dienstomvang in de logistische regressie wordt ingebracht.

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

In het tweede deel van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, welbevinden in het werk. Er wordt een dubbele regressie-analyse uitgevoerd waarbij 'welbevinden in het werk' gedichotomiseerd is als respectievelijk 'problematisch versus niet-problematisch' en 'acuut problematisch versus niet-problematisch'. In beide analyses worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden.¹² Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken significant blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen.

¹² In het model voor welbevinden zijn beroepsoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht en de interactie tussen geslacht en dienstomvang significant. Voor leeftijd werd geopteerd voor een tweedeling tot 39 en vanaf 40 jaar.

Tabel 9: Kenmerken van de arbeidsituatie en (acuut) problematisch welbevinden: percentages en odds ratio's¹³

Kenmerken van de arbeidssituatie	N	% problematisch	% acuut problematisch	logistische regressie problematisch versus niet-problematisch		logistische regressie acuut problematisch versus niet-problematisch	
				odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk							
geen hoge werkdruk	7025	13,4	4,5	R		R	
hoge werkdruk	3121	30,7	15,8	2,33***	2,04 - 2,66	3,00***	2,47 - 3,64
Emotionele belasting							
geen emotioneel belastend werk	8064	17,3	6,8	R		R	
emotioneel belastend werk	2076	24,1	12,5	1,69***	1,44 - 1,98	2,17***	1,73 - 2,72
Taakvariatie							
voldoende	7744	12,0	4,5	R		R	
onvoldoende	2407	40,3	19,3	4,14***	3,60 - 4,75	5,00***	4,08 - 6,13
Autonomie							
voldoende	8070	14,0	5,1	R		R	
onvoldoende	2079	37,0	19,3	1,64***	1,43 - 1,90	1,86***	1,52 - 2,28
Ondersteuning leiding							
voldoende	8514	13,1	4,3	R		R	
onvoldoende	1622	48,6	27,6	4,52***	3,94 - 5,18	6,87***	5,70 - 8,27
Arbeidsomstandigheden							
niet belastende	8650	16,2	6,5	R		R	
belastende	1169	36,8	19,1	1,35***	1,13 - 1,60	1,58***	1,24 - 2,00

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

Modelfit: chi-square problematisch versus niet problematisch: 2051,339 df=17, sig=0,000, N=9.429

Modelfit: chi-square acuut problematisch versus niet problematisch: 1633,899 df=17, sig=0,000, N=8.438

Leeswijzer: Bij 30,7% van de werknemers die onder een hoge werkdruk moeten presteren is het welbevinden in het werk problematisch. Bij de werknemers die niet met een hoge werkdruk geconfronteerd worden is dit 13,4%. De kansverhouding (problematisch/niet problematisch) voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk is 2,33 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie met acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,04-2,66. De kansverhouding (acuut problematisch/niet problematisch) voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk is 3 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie zonder hoge werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,47-3,64.

Bij 13% van de werknemers die voldoende ondersteund worden door de directe leiding is het welbevinden in het werk problematisch. Bij werknemers die onvoldoende ondersteund worden is dit bijna de helft (48,6%). Ook voor werknemers die te maken hebben met emotioneel belastend werk, onvoldoende autonomie of taakvariatie, hoge werkdruk of belastende arbeidsomstandigheden ligt het aandeel met problemen op het vlak van welbevinden hoger dan bij werknemers die voor de genoemde kenmerken in gunstiger omstandigheden werken.

Het belang van deze risicofactoren weerspiegelt zich ook in de odds ratio's van het multivariate model. De analyse waarbij gedichotomiseerd is naar problematisch versus niet problematisch laat de hoogste odds zien voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding.

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

Bij werknemers die onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding is de kansverhouding bijna vijf keer deze van collega's die wel voldoende ondersteuning krijgen. Het gaat hier om het zogenoemde 'zuivere effect' omdat de andere predictoren 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 (problematisch/niet problematisch versus acuut problematisch/niet-problematisch) leert dat de odds ratio voor de verschillende risicofactoren in de arbeidssituatie toeneemt. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is als risicofactor nog sterker geprononceerd: de kansverhouding stijgt van 4,5 naar bijna 7.

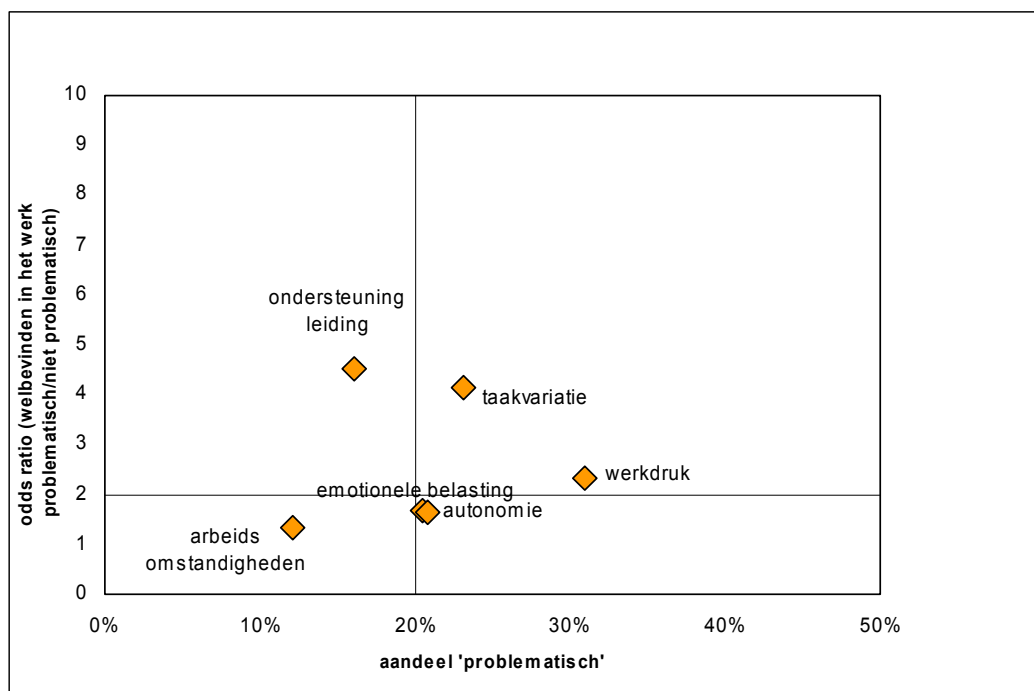
1.3. Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen

1.3.1 Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers waarvoor het welbevinden in het werk problematisch is) 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

Figuur 10: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers (16,1%) 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 (4,5) dan voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen vanuit hun directe leiding.

Onvoldoende taakvariatie en hoge werkdruk zijn de belangrijkste risicofactoren in de arbeidsituatie (**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. Ongeveer 7% van de werknemers heeft een job die beide risicofactoren combineert. Het gaat om jobs die niet alleen gekenmerkt worden door een hoge werkdruk maar ook door onvoldoende variatie in het werk. De kansverhouding ten aanzien van welbevinden in het werk 'problematisch/niet problematisch' is bij deze werknemers 9,6 keer deze van werknemers die in hun arbeidssituatie met geen van beide risico's geconfronteerd worden.

In het **kwadrant 3** situeert zich de risicofactor belastende arbeidsomstandigheden. Van de Vlaamse werknemers werkt 12,1% onder belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met welbevinden in het werk 1,3 keer deze van werknemers die niet onder belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

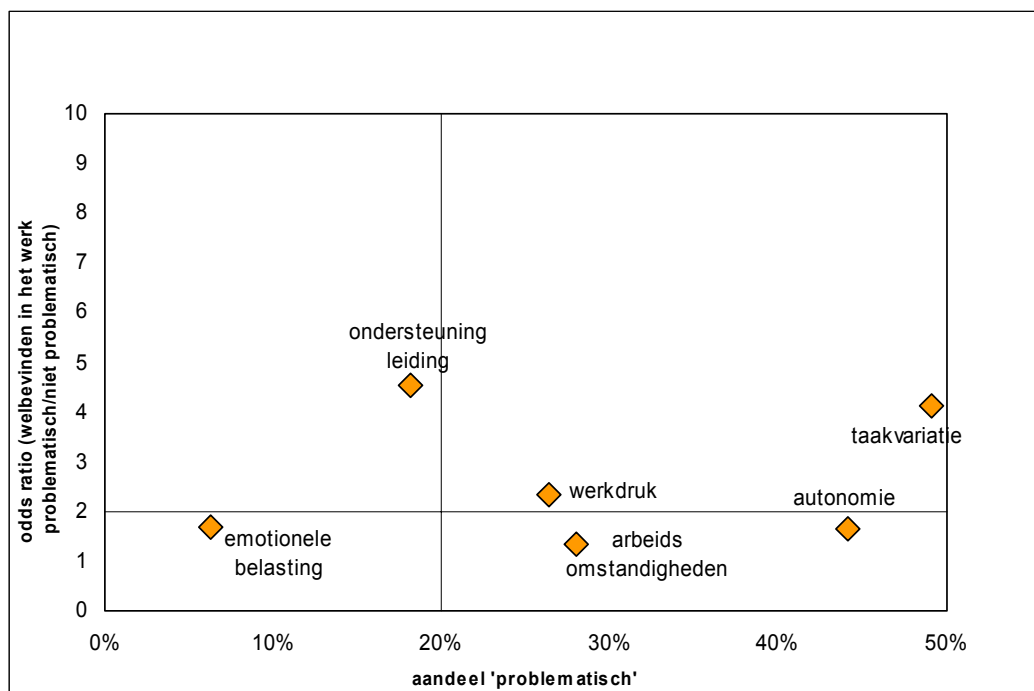
Onvoldoende autonomie en emotionele belasting (**kwadrant 4**) zijn risicofactoren die bij meer dan 20% van de Vlaamse werknemers voorkomen en de kans verhogen op problemen met welbevinden in het werk, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,6 voor 'onvoldoende autonomie' en 1,7 voor 'emotionele belasting').

1.3.2 Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor zes beroepsgroepen

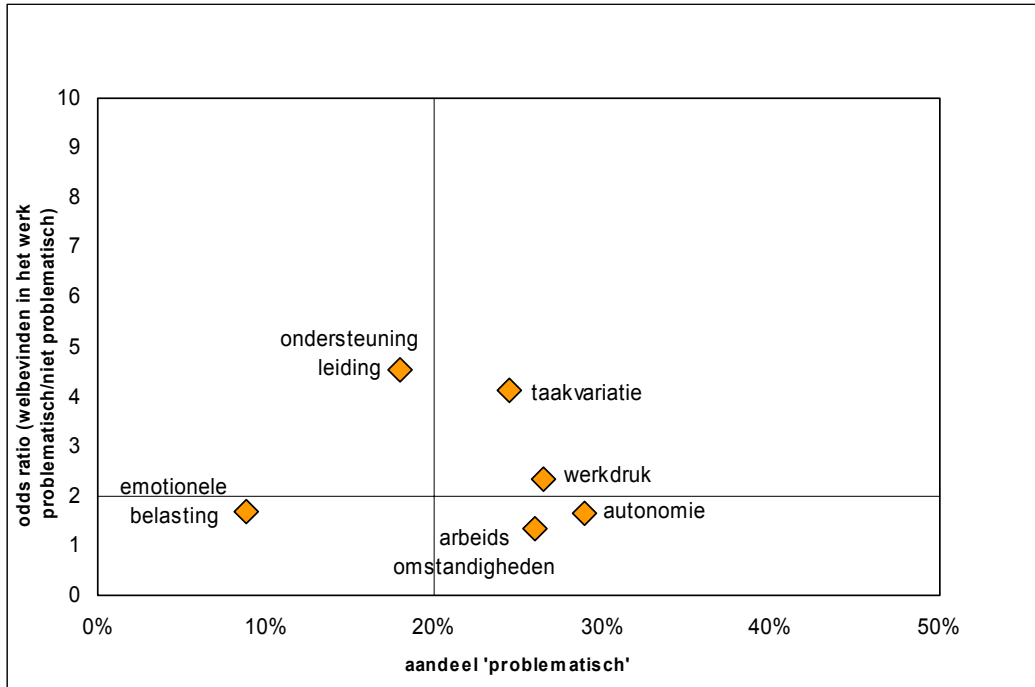
Op een gelijkaardige wijze wordt voor zes verschillende beroepsgroepen een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van het welbevinden in het werk in beeld brengt. De zes onderscheiden beroepsgroepen waarvoor achtereenvolgens het profiel grafisch voorgesteld wordt zijn:

- ongeschoolde of geofefende arbeiders
- geschoolde arbeiders of technici
- uitvoerend bedienden
- werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie
- werknemers uit het middenkader of professionals
- werknemers met een kader- of directiefunctie

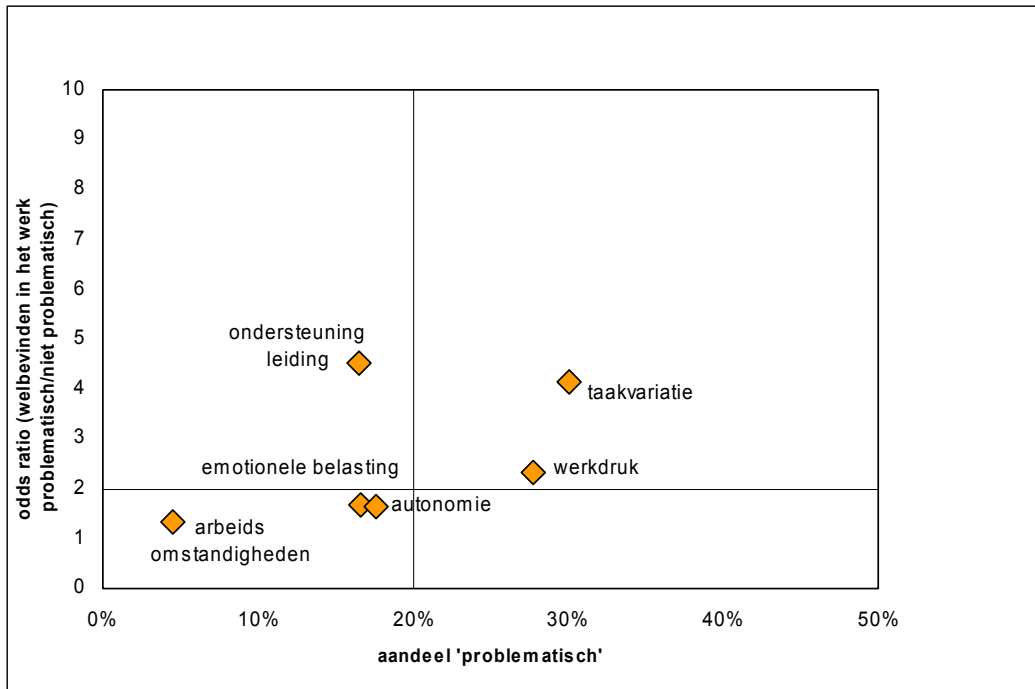
Figuur 11: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de ongeschoolde/geofefende arbeider, odds ratio's en %



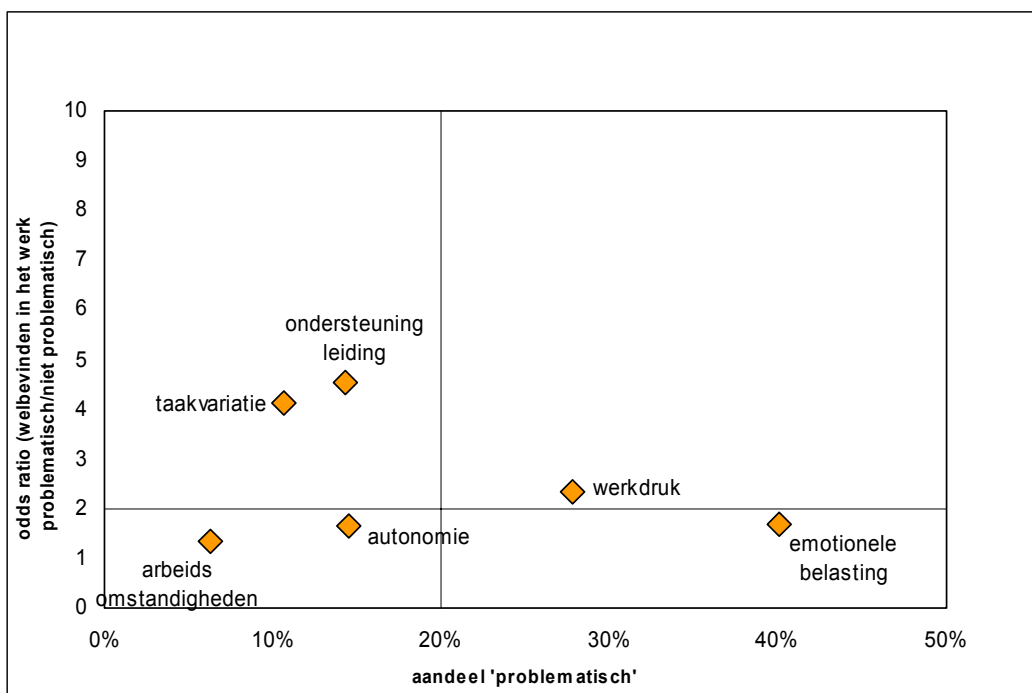
Figuur 12: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de geschoolde arbeiders - technici, odds ratio's en %



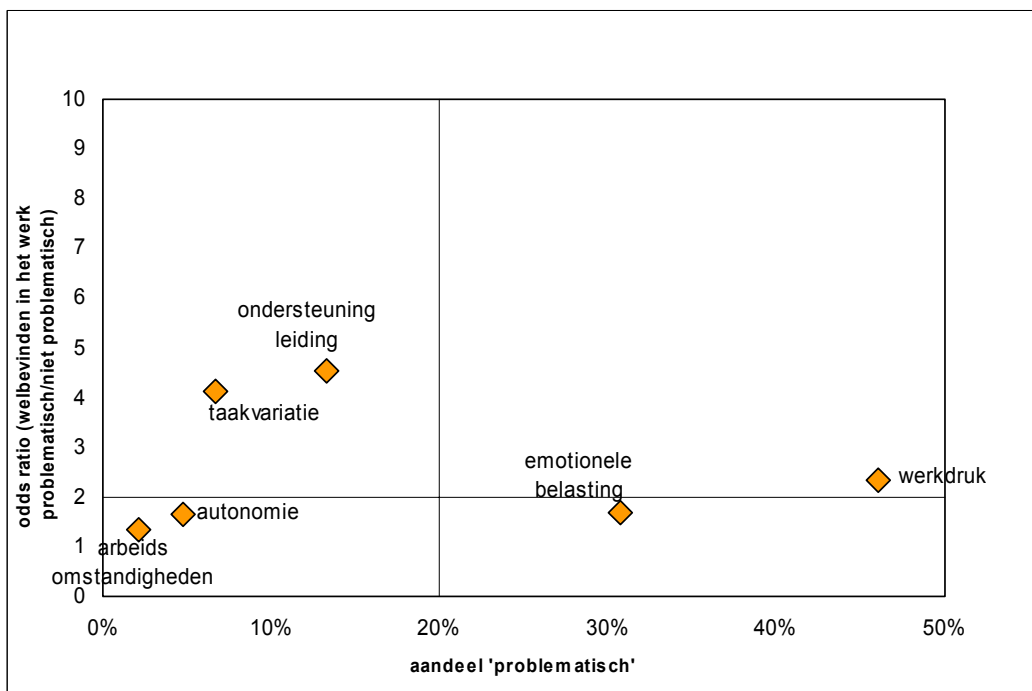
Figuur 13: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de uitvoerend be- diende, odds ratio's en %



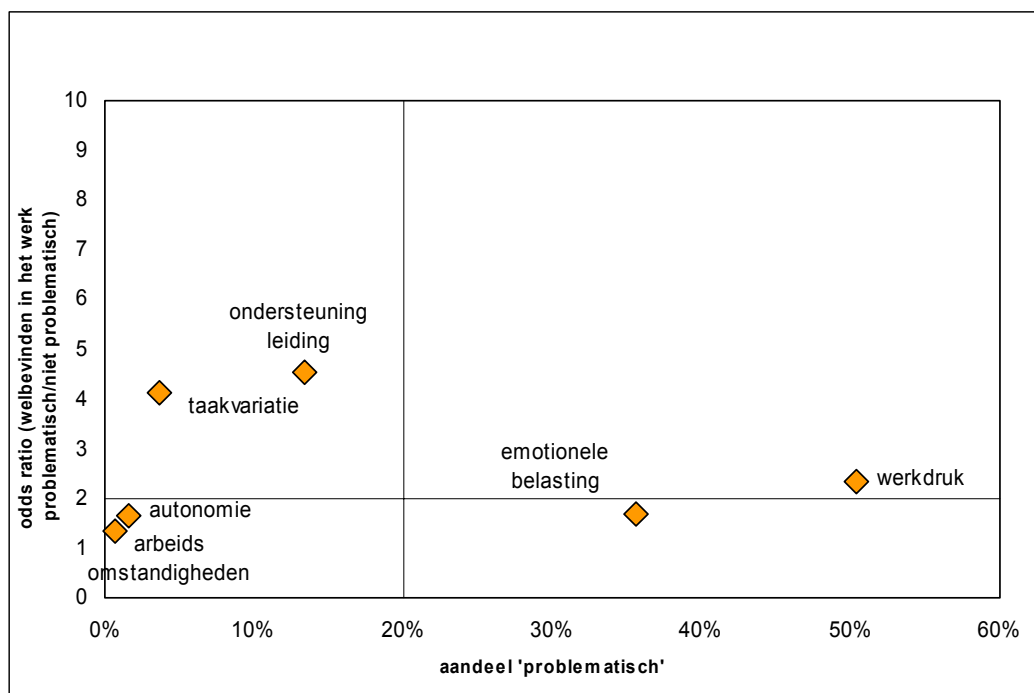
Figuur 14: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %



Figuur 15: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor middenkaders-professionals, odds ratio's en %



Figuur 16: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor kaders of directie, odds ratio's en %



Voor alle beroepsgroepen geldt dat **werkdruk** een belangrijke risicofactor is voor problemen met welbevinden in het werk. In elke groep wordt meer dan 20% met een hoge werkdruk geconfronteerd en het risico op problemen met welbevinden in het werk ligt bij deze werknemers aanzienlijk hoger: de kansverhouding is meer dan het dubbel van deze voor werknemers die niet met hoge werkdruk geconfronteerd worden.

Bij arbeiders en uitvoerend bedienden hoort ook '**onvoldoende taakvariatie**' tot het meest kritische kwadrant in het risicoprofiel. Bijna de helft van de ongeschoolde/geoefende arbeiders, een vierde van de geschoolde arbeiders/technici en 30% van de uitvoerend bedienden hebben een job met onvoldoende taakvariatie. Voor werknemers met jobs gekenmerkt door onvoldoende taakvariatie is de kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' vier keer deze van werknemers met jobs die wel voldoende variatie bieden.

Bij de ongeschoolde/geoefende arbeiders heeft 1 op 7 een job waarbij niet enkel onder hoge werkdruk moet gepresteerd worden maar waarbij het werk ook onvoldoende gevarieerd is¹⁴. De kansverhouding van deze werknemers voor problemen met welbevinden in het werk is 9,6 keer deze van werknemers in een arbeidssituatie die aanvaardbaar is qua werkdruk en taakvariatie.

¹⁴ Berekening op basis van de werkbaarheidsdatabank 2004.

Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding verhoogt het risico op problemen met welbevinden in het werk sterk maar komt in geen enkele beroepsgroep bij meer dan 20% van de werknemers voor. Tussen de beroepsgroepen onderling varieert het aandeel dat onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding krijgt slechts in geringe mate (van 13% bij kaders/professionals tot 18% bij ongeschoolde/geoefende arbeiders). Voor werknemers die in hun job onvoldoende ondersteuning krijgen is de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' 4,5 keer deze van werknemers die zich wel voldoende ondersteund weten in de job.

De **combinatie van zowel hoge werkdruk als een tekort aan ondersteuning door de directe leiding** komt bij arbeiders en werknemers met een kader- of directiefunctie voor bij 1 op 10¹⁵. Voor deze werknemers is de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' 10,5 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie met voldoende steun vanuit de directe leiding en een aanvaardbaar niveau van werkdruk.

Ook **onvoldoende autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden** zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor het welbevinden in het werk. De kansverhouding problematisch/niet problematisch ligt voor de werknemers in een arbeidssituatie gekenmerkt door één van deze risicofactoren nooit hoger dan 2 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie waar de risicofactor afwezig is. Onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden vinden we vooral terug in de arbeidersfuncties. Van de ongeschoolde/geoefende arbeiders werkt 28% in belastende arbeidsomstandigheden, 44% heeft een job met onvoldoende autonomie. Bij geschoolde arbeiders/technici gaat het om respectievelijk 26% en 29%. Emotionele belasting kenmerkt vooral onderwijs- of zorgfuncties (40,1%), middenkaders/professionals (30,7%) en kaders/directie (35,6%).

¹⁵ Berekening op basis van de werkbaarheidsdatabank 2004.

1.4. Samenvatting welbevinden

Significante risico-indicatoren voor welbevinden in het werk:

- ondersteuning leiding
- taakvariatie
- werkdruk
- emotionele belasting
- autonomie
- arbeidsomstandigheden

Tabel 10: Combinatie frequentie/odds ratio voor risico-indicatoren bij beroepsgroepen

	werkdruk	ondersteuning leiding	emotionele belasting	arbeidsomstandigheden	autonomie	taakvariatie
Vlaamse werknemer	2	1	4	3	4	2
ongeschoole/geoefende arbeider	2	1	3	4	4	2
geschoole arbeider/technicus	2	1	3	4	4	2
uitvoerend bediende	2	1	3	3	3	2
onderwijs/zorgfunctie	2	1	4	3	3	1
middenkader/professional	2	1	4	3	3	1
kader/directie	2	1	4	3	3	1

1: hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (< 20%)

2: hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%)

3: lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%)

4: lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%)

Hoofdstuk 4: Leermogelijkheden

Bij 22,6% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de arbeidssituatie problematisch op het vlak van leermogelijkheden. In absolute cijfers gaat het om 470.000 werknemers die te weinig mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling aangeboden krijgen en hierdoor hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothekeerd zien.

Bij 8,4% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie acuut problematisch. Deze werknemers hebben een job waarin de (formele en intrinsieke) leermogelijkheden vrijwel volledig ontbreken.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en wordt nagegaan hoe problemen met leermogelijkheden verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor zes beroepsgroepen wordt een risicoprofiel geschetst.

1.1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor leermogelijkheden

Tabel 11: Kenmerken van deelgroepen en problematische leermogelijkheden: percentages en odds ratio¹⁶

Achtergrondkenmerken	% problematisch	N	odds ratio	95% betrouwbaarheids-interval
Geslacht				
man	21,6	5360	R	
vrouw	23,7	4841	1,24**	1,09 - 1,41
Leeftijd				
- 30 j.	20,0	2095	R	
30 - 39 j.	21,0	3105	1,10	0,95 - 1,29
40 - 49 j.	24,5	3229	1,25**	1,08 - 1,46
50 - 54 j.	26,7	1202	1,44**	1,19 - 1,74
55 + j.	21,4	599	1,22	0,97 - 1,58
Dienstomvang				
voltijds	20,7	8026	R	
deeltijds +60%	25,8	1532	1,29**	1,10 - 1,51
deeltijds -60%	31,7	1021	1,42***	1,18 - 1,71
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	24,0	3027	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	52,3	1511	3,74***	3,24 - 4,31
geschoolde arbeider - technicus	26,4	2146	1,32***	1,14 - 1,53
onderwijs- of zorgfunctie	9,7	1771	0,30***	0,25 - 0,36
middenkader - professional	5,6	1476	0,20***	0,16 - 0,26
kader of directie	2,5	567	0,08***	0,05 - 0,15
Ondernemingsdimensie (1)				
< 10 werknemers	24,4	1447	R	
10 - 49 werknemers	22,8	2654	1,17	0,99 - 1,39
50 - 99 werknemers	23,8	1430	1,41***	1,16 - 1,71
100 - 499 werknemers	21,7	2482	1,19	1,00 - 1,41
> 499 werknemers	21,0	2505	1,18	0,99 - 1,41

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

(1) niet significant op bivariaat niveau

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

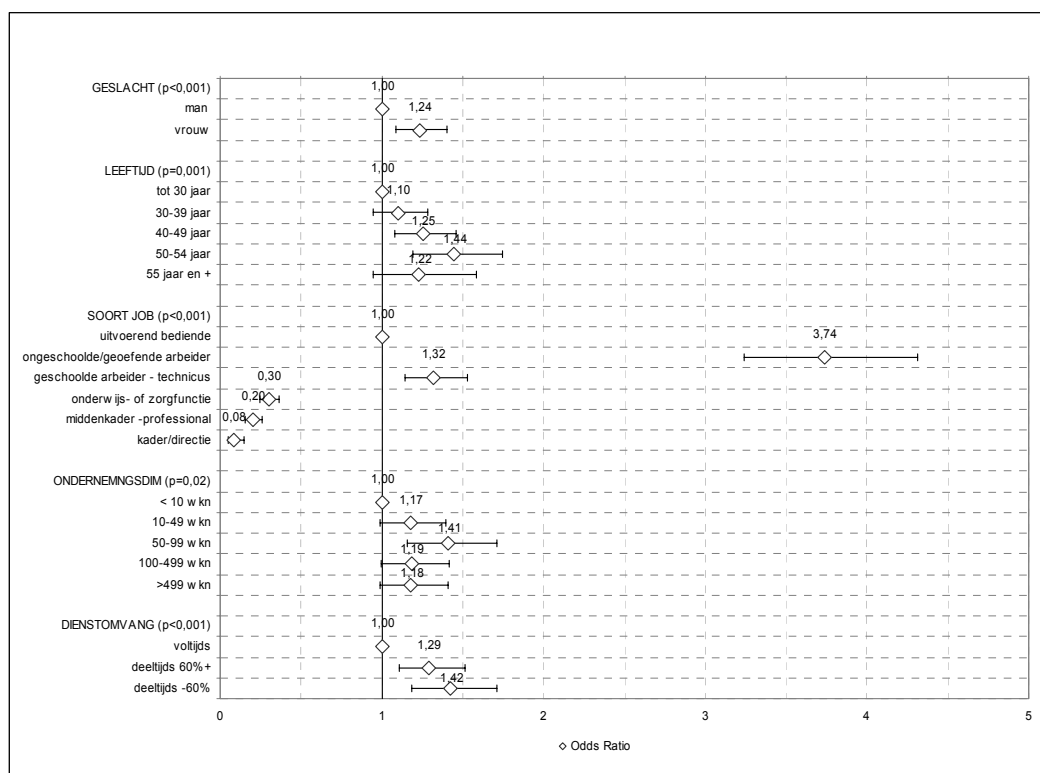
Leeswijzer: Bij mannen bedraagt het aandeel dat voor leermogelijkheden tot de categorie 'problematisch' behoort 21,6%, bij vrouwen is dit 23,7%. De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is 1,24 keer deze van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,09 - 1,41.

¹⁶ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken.

Het aandeel van de werknemers met een job die problematisch is uit het oogpunt van 'leermogelijkheden' verschilt voor volgens de bivariate analyse niet naar de achtergrondkenmerken ondernemingsdimensie, contracttype en gezinssituatie, maar wel naar geslacht, leeftijd, dienstomvang en beroepsgroep.

De multivariate analyse voegt ondernemingsdimensie als significante achtergrondvariabele toe. Gezinssituatie en contracttype blijven niet significant in het multivariate model. De resultaten zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 17: Invloed van de achtergrondvariabelen op leermogelijkheden



De oudste leeftijdsgroep buiten beschouwing gelaten, lijkt het erop dat het risico om een job te hebben met onvoldoende leermogelijkheden stijgt met de **leeftijd**. Het risico voor de leeftijdsgroep 40-55 jaar is significant groter dan voor de -30 jarigen, en dit onder controle voor de overige achtergrondkenmerken. Bij de 40-49 jarigen is deze kansverhouding 1,25 keer en bij de 50-54 jarigen 1,44 keer deze voor de -30 jarigen. De leeftijdsgroepen 30-39 en de 55+ verschillen qua kansverhouding niet significant met de -30 jarigen.

De risicoverschillen tussen de **beroepsgroepen** 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 deze arbeiders bijna vier keer deze voor uitvoerend 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 indicatief. Enkel voor ondernemingen met 50-99 werknemers wordt een significant verschil genoteerd. In deze ondernemingen is de kans groter dat werknemers een job hebben die onvoldoende leermogelijkheden biedt. De kansverhouding is 1,40 keer deze van werknemers in de kleinste ondernemingen (<10 werknemers).

Naarmate werknemers korter 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 1,29 keer deze van **voltijders**, voor 'kleine' deeltijders loopt dit op tot 1,42.

Vrouwen hebben meer kans in hun arbeidssituatie geconfronteerd te worden met een gebrek aan leermogelijkheden dan **mannen** en dit ongeacht de overige achtergrondkenmerken. De kansverhouding van vrouwen is 1,23 keer deze van de mannen. Deze vaststelling moet evenwel genuanceerd worden als het soort job in rekening gebracht wordt (interactie-effect geslacht en beroepsgroep).

Tabel 12: Werkbaarheidsindicator leermogelijkheden naar beroepsgroep en geslacht, in percentages

achtergrondkenmerken		N	%	% niet problematisch	% problematisch
man	ongeschoolde/geoefende arbeider	785	15,3	52,9	47,1
	geschoolde arbeider/technicus	1650	32,2	75,7	24,3
	uitvoerend bediende	1068	20,8	78,6	21,4
	onderwijs/zorgfunctie	337	6,6	88,4	11,6
	middenkader/professional	874	17,1	94,1	5,9
	kader/directie	410	8,0	97,8	2,2
	totaal	5124	100,0		
vrouw	ongeschoolde/geoefende arbeider	613	13,3	40,1	59,9
	geschoolde arbeider/technicus	345	7,5	64,3	35,7
	uitvoerend bediende	1761	38,2	74,6	25,4
	onderwijs/zorgfunctie	1303	28,3	90,9	9,1
	middenkader/professional	480	10,4	94,8	5,2
	kader/directie	110	2,4	97,3	2,7
	totaal	4612	100,0		

De algemene bevinding -vrouwen lopen meer risico dan mannen- geldt, zo blijkt uit bovenstaande tabel, enkel voor uitvoerend bedienden en arbeiders. Vooral het grote aandeel vrouwelijke arbeiders die onvoldoende leermogelijkheden hebben in deze jobs valt op. Het aandeel ligt meer dan 10 percentage punten hoger dan voor mannen. Mogelijks is er op het vlak van de leermogelijkheden een inhoudelijk verschil tussen jobs die door mannelijke of vrouwelijke werknemers uitgevoerd worden. Voor de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en de kaders/directie is er nauwelijks een verschil tussen mannen en vrouwen.

1.2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met leermogelijkheden

In het tweede deel van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, leermogelijkheden. Er wordt een dubbele regressie-analyse uitgevoerd waarbij 'leermogelijkheden' gedichotomiseerd is als respectievelijk 'problematisch versus niet-problematisch' en 'acuut problematisch versus niet-problematisch'. In beide analyses worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden¹⁷.

¹⁷ In het model voor leermogelijkheden zijn beroepssoort, dienstomvang, leeftijd, geslacht en de interactie tussen geslacht en beroepssoort significant. Voor leeftijd werd geopteerd voor een driedeling: -39 jaar, 40 - 54 jaar en 55+.

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.

Tabel 13: Kenmerken van de arbeids situatie en (acuut) problematisch leermogelijkheden: percentages en odds ratio's¹⁸

Kenmerken van de arbeidssituatie	N	% problematisch	% acuut problematisch	logistische regressie problematisch versus niet-problematisch		logistische regressie acuut problematisch versus niet-problematisch	
				odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Taakvariatie							
voldoende	8353	11,7	2,7	R		R	
onvoldoende	2601	57,5	26,6	5,97***	5,26 - 6,77	9,58***	7,81 - 11,73
Autonomie							
voldoende	8682	15,1	4,3	R		R	
onvoldoende	2280	51,3	23,8	2,45***	2,15 - 2,80	3,22***	2,64 - 3,93
Ondersteuning leiding							
voldoende	9173	17,8	5,9	R		R	
onvoldoende	1768	47,1	20,8	3,99***	3,45 - 4,61	5,32***	4,27 - 6,63
Arbidsomstandigheden							
niet belastend	9271	19,7	6,6	R		R	
belastend	1274	43,1	20,6	1,29**	1,10 - 1,53	1,50***	1,18 - 1,91

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

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

Modelfit: chi-square acuut problematisch versus niet problematisch: 2274,663 df=19, sig=0,000, N=8.197

Leeswijzer: voor 11,7% van de werknemers die een job hebben met voldoende taakvariatie geldt dat die job qua leermogelijkheden 'problematisch' is. Hetzelfde geldt voor 57,5% van de werknemers die een job hebben met onvoldoende taakvariatie. Voor 2,7% van de werknemers die een job hebben met voldoende taakvariatie geldt dat die job qua leermogelijkheden 'acuut problematisch' is. Hetzelfde geldt voor 26,6% van de werknemers die een job hebben met onvoldoende taakvariatie. De kansverhouding (problematisch/ niet-problematisch) voor werknemers met een job die onvoldoende taakvariatie biedt is 5,97 keer deze van werknemers met een job met voldoende taakvariatie. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,26-6,77. De kansverhouding (acuut problematisch/niet-problematisch) voor werknemers met een job die onvoldoende taakvariatie biedt, is 9,58 keer deze van de werknemers met een job met voldoende taakvariatie. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 7,81-11,73.

Bij meer dan de helft van de werknemers die een job hebben met onvoldoende taakvariatie is de job ook 'problematisch' op het vlak van leermogelijkheden. Bij werknemers in arbeidssituaties met voldoende taakvariatie is dit veel minder (11,7%) het geval. Ook voor werknemers die onvoldoende autonomie in hun job hebben, onvoldoende steun van de directe leiding krijgen of in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken ligt het aandeel dat voor leermogelijkheden tot de problematische categorie behoort hoger dan bij werknemers die voor de genoemde kenmerken in gunstigere omstandigheden werken.

Het belang van deze risicofactoren weerspiegelt zich ook in de odds ratio's van het multivariate model. De analyse waarbij gedichotomiseerd is naar problematisch versus niet problematisch laat de hoogste odds zien voor taakvariatie.

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

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 predictoren 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. Bij werknemers die onvoldoende ondersteund worden vanuit de directe leiding is de kansverhouding bijna 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.

Een vergelijking van de odds ratio's uit de twee regressie-analyses (problematisch/niet problematisch versus acuut problematisch/niet problematisch) leert dat de odds ratio voor de verschillende kenmerken van de arbeidssituatie toeneemt. Onvoldoende taalvariatie is als risicofactor nog sterker geprononceerd: de kansverhouding stijgt van ongeveer 6 naar 9,6.

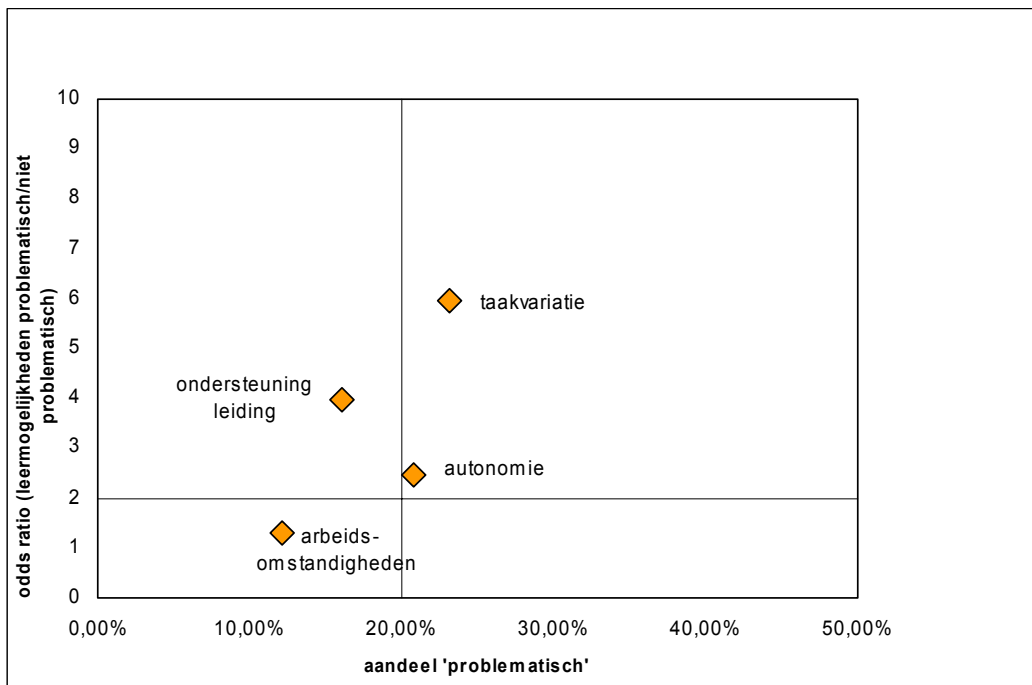
1.3. Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen

1.3.1 Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers waarvoor leermogelijkheden problematisch is) 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

Figuur 18: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %



In het **kwadrant 1** situeert zich de risicofactor 'ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan een vijfde van de werknemers (16,1%) 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. Ongeveer één op tien werknemers wordt met beide risicofactoren geconfronteerd in de arbeidssituatie. De kansverhouding ten aanzien van leermogelijkheden 'problematisch/niet problematisch' is bij deze werknemers 14,6 keer deze van de werknemers die met geen van beide risico's geconfronteerd worden.

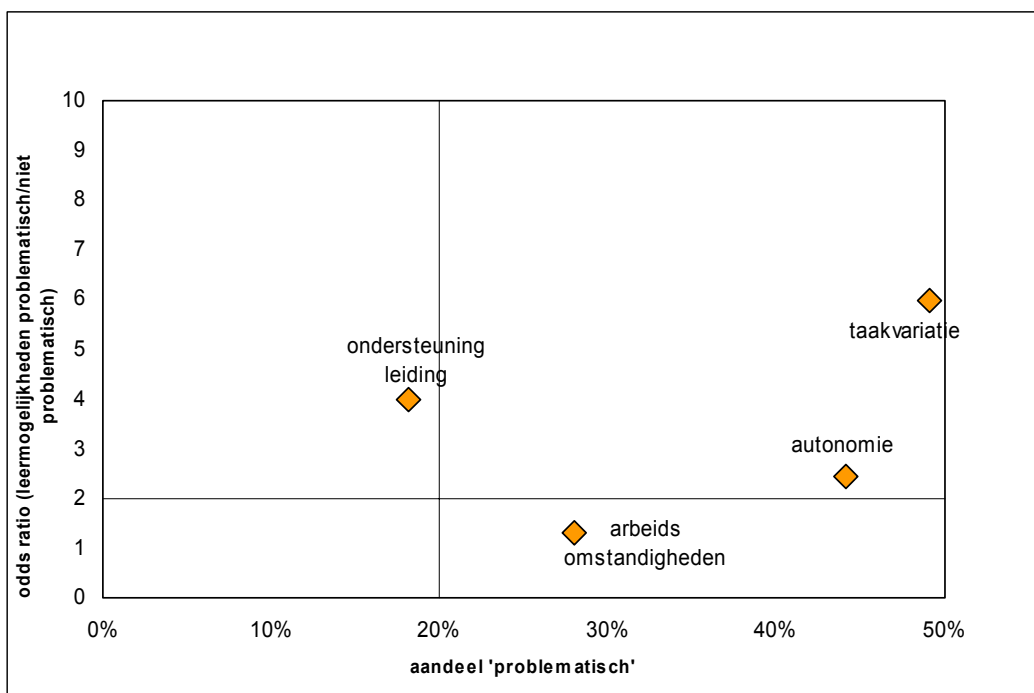
Belastende arbeidsomstandigheden hoort als risicofactor in **kwadrant 3**. Van de Vlaamse werknemers werkt 12,1% in belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden 1,3 keer deze van werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

1.3.2 Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de verschillende beroepsgroepen

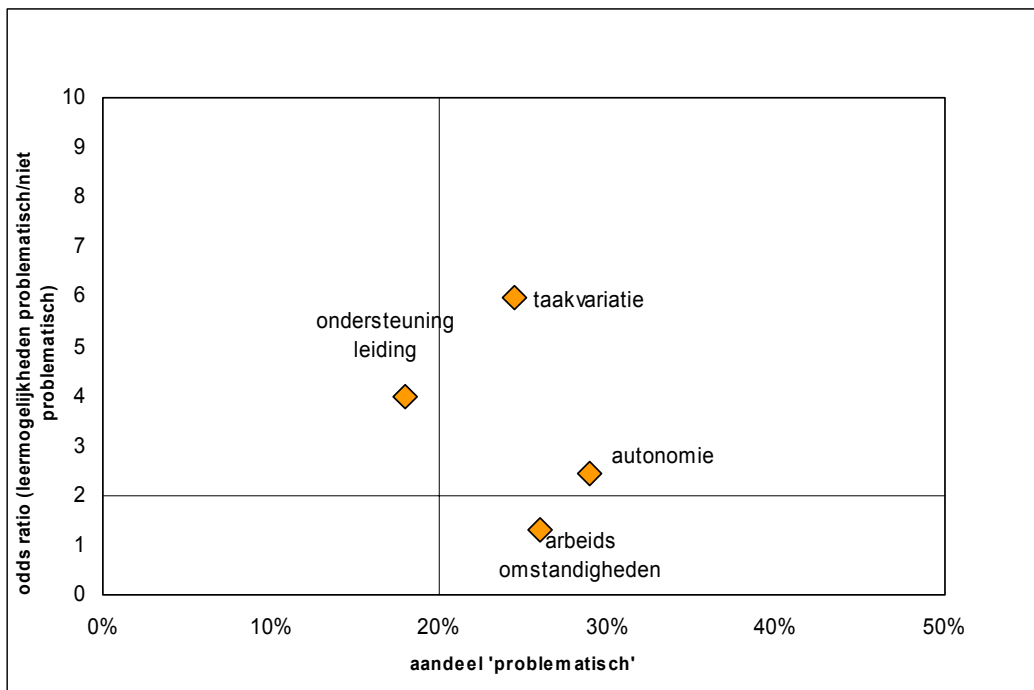
Op een gelijkaardige wijze wordt voor zes verschillende beroepsgroepen een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van leermogelijkheden in beeld brengt. De zes onderscheiden beroepsgroepen waarvoor achtereenvolgens het profiel grafisch voorgesteld wordt zijn:

- ongeschoolde of geofende arbeiders
- geschoolde arbeiders of technici
- uitvoerend bedienden
- werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie
- werknemers uit het middenkader of professionals
- werknemers met een kader- of directiefunctie

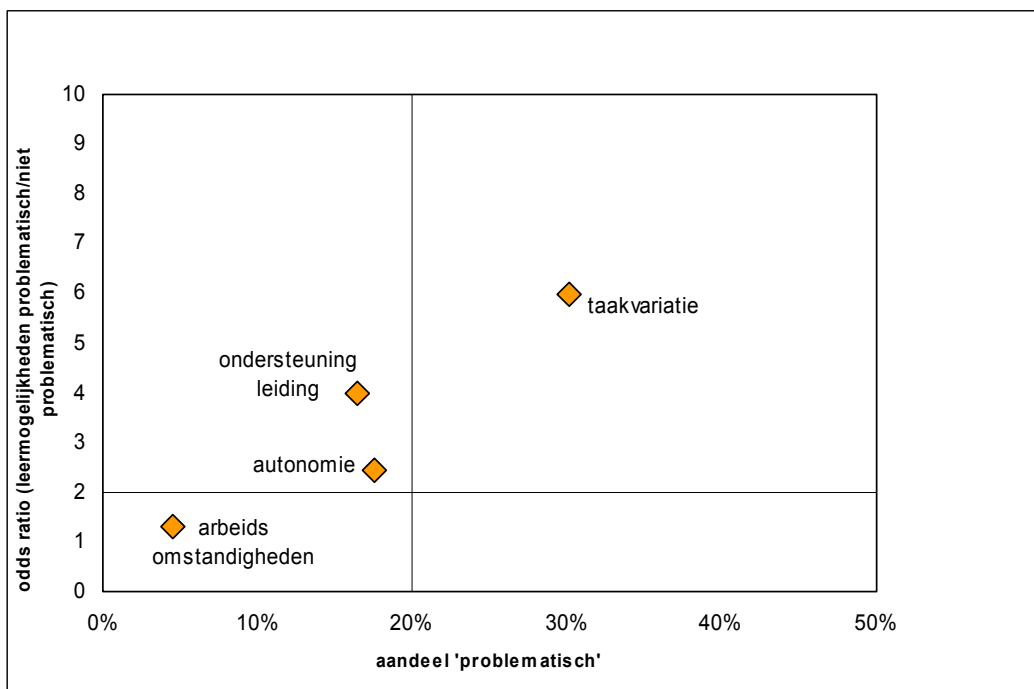
Figuur 19: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor ongeschoolde/geoefende arbeiders, odds ratio's en %



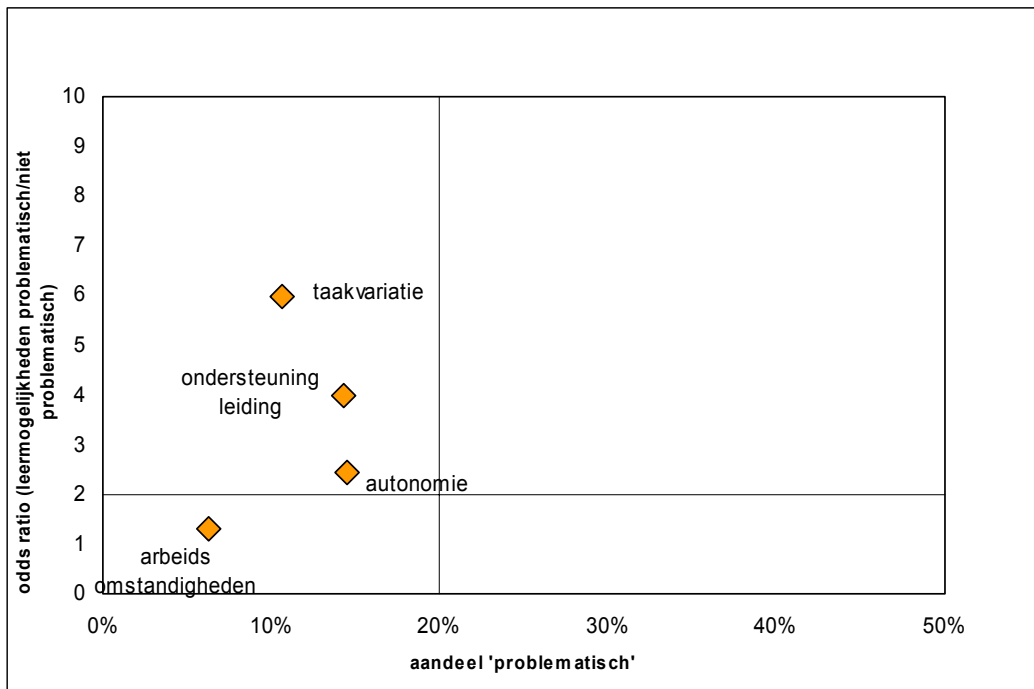
Figuur 20: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor de de geschoolde arbeiders-technici, odds ratio's en %



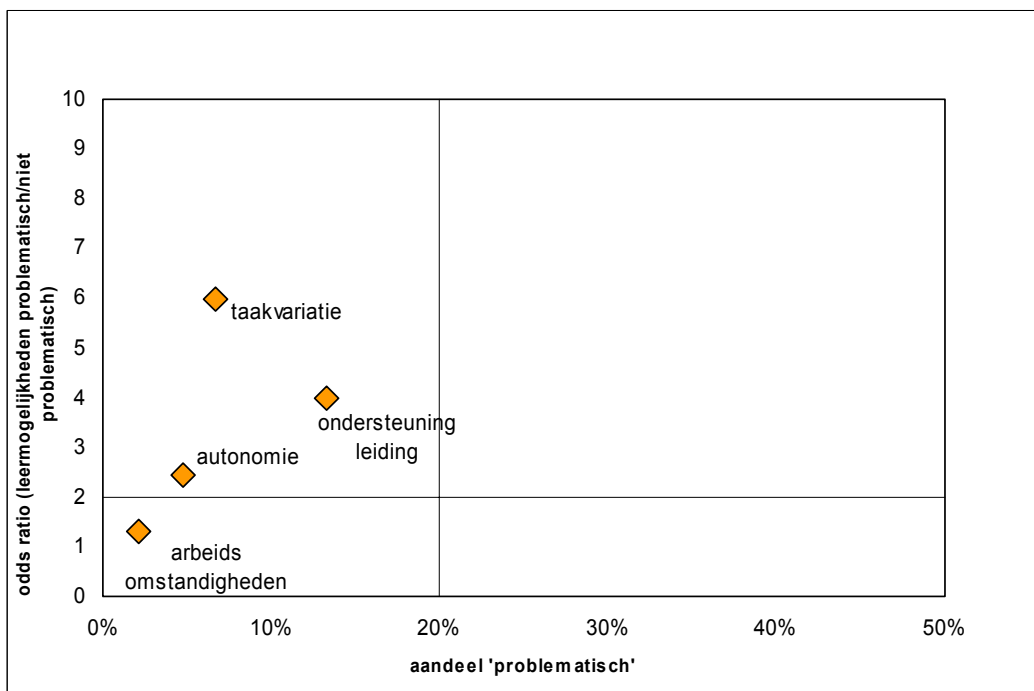
Figuur 21: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor uitvoerend bedienden, odds ratio's en %



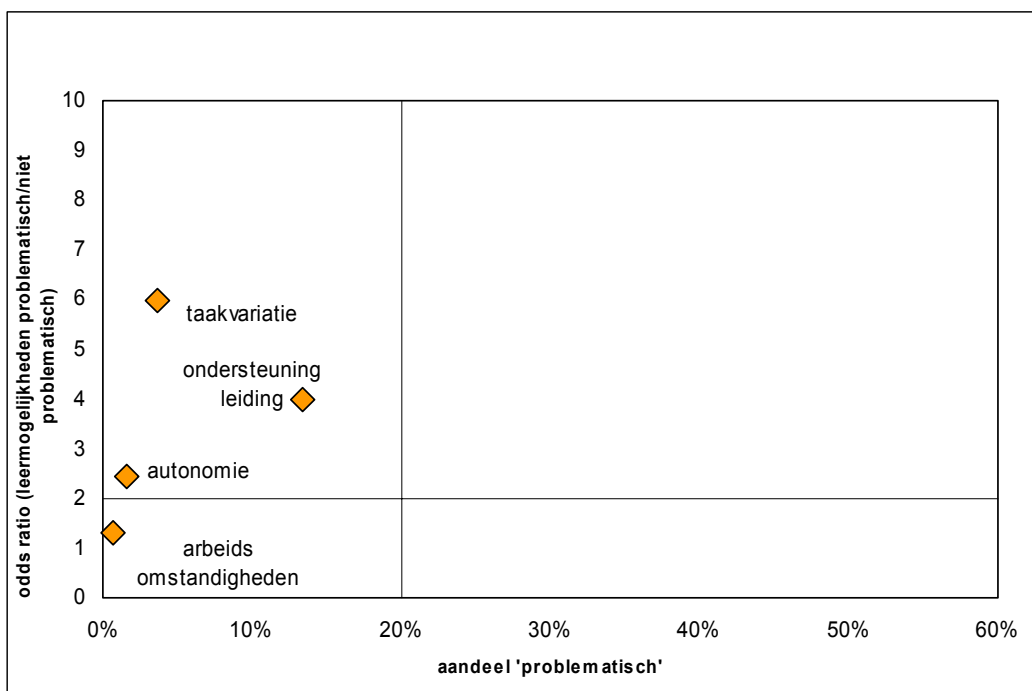
Figuur 22: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %



Figuur 23: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor middenkaders - professionals, odds ratio's en %



Figuur 24: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor kader of directie, odds ratio's en %



In termen van odds ratio's zijn **'onvoldoende autonomie'**, **'onvoldoende taakvariatie'** en **'onvoldoende ondersteuning door de directe leiding'** de drie belangrijkste risicofactoren.

Niet alle beroepsgroepen worden evenwel in dezelfde mate met deze risicofactoren geconfronteerd. Vooral bij arbeiders en uitvoerend bedienden heeft een groot aandeel van de werknemers een job met onvoldoende taakvariatie. Bij ongeschoolde/geoefende arbeiders gaat het zelfs om de helft (49,1%) van de populatie. Het is ook bij arbeiders dat een zeer groot deel onvoldoende autonomie in de job heeft. Gebrek aan autonomie of taakvariatie in de job komt veel minder voor in de andere (onderwijs/zorgfuncties, middenkader/professional, kader/directie) beroepsgroepen.

Het aandeel van de werknemers dat onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding krijgt verschilt niet sterk tussen beroepsgroepen onderling. Het varieert tussen 18% voor de ongeschoolde/geoefende arbeiders en 13% voor de kaders. Voor werknemers die in hun job onvoldoende ondersteuning krijgen is de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' vier keer deze is van werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen.

Jobs waarin de twee risicofactoren, onvoldoende taakvariatie en onvoldoende autonomie, samen voorkomen vindt men bij 27,3% van de ongeschoolde/geoefende arbeiders, 13,3% van de geschoolde arbeiders/technici en 9,8% van de uitvoerend bedienden. Voor deze werknemers is de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' 14,6 keer deze van werknemers die een job hebben met voldoende taakvariatie én autonomie.

Ook **belastende arbeidsomstandigheden** zijn, in beperkte mate, een risicofactor voor problemen met leermogelijkheden. Belastende arbeidsomstandigheden komen vooral voor bij arbeidersfuncties: 28% van de ongeschoolde/geoefende arbeiders en 26% van de geschoolde arbeiders/technici werken onder belastende arbeidsomstandigheden.

1.4. Samenvatting leermogelijkheden

Significante risico-indicatoren voor 'leermogelijkheden':

- taakvariatie
- ondersteuning directe leiding
- autonomie
- arbeidsomstandigheden

Tabel 14: Combinatie frequentie problematische voorkomen risico-indicatoren voor leer mogelijkheden en odds ratio

	ondersteuning leiding	arbeidsom- standigheden	autonomie	taakvariatie
Vlaamse werknemer	1	3	2	2
ongeschoolde/geoefende arbeider	1	4	2	2
geschoolde arbeider/technicus	1	4	2	2
uitvoerend bediende	1	3	1	2
onderwijs/zorgfunctie	1	3	1	1
middenkader/professional	1	3	1	1
kader/directie	1	3	1	1

1: hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (> 20%)

2: hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%)

3: lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%)

4: lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%)

Hoofdstuk 5: Werk-privé-balans

Bij 11,8% van de loontrekkende inwoners in het Vlaamse gewest is de werk-privé-balans problematisch. In absolute cijfers gaat het om 245.000 werknemers. Bij deze werknemers stellen de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven.

Bij 3,1% van de loontrekkende inwoners in het Vlaamse Gewest is de situatie acuut problematisch. Hier is sprake van een quasi permanent conflict tussen werk- en privé-sfeer.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en wordt nagegaan hoe een problematische werk-privé-balans verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor zes beroepsgroepen wordt een risicoprofiel geschetst.

1.1. Deelgroepen op de arbeidsmarkt voor werk-privé-balans

Tabel 15: Achtergrondkenmerken en problematische werk-privé-balans: percentages en odds ratio ¹⁹

Achtergrondkenmerken	% problematisch	N	odds ratio	95% betrouwbaarheids-interval
Geslacht (1)				
man	11,3	5373	R	
vrouw	12,0	4871	1,18*	1,01 - 1,38
Leeftijd				
- 30 j.	10,6	2105	R	
30 - 39 j.	13,5	3126	1,08	0,88 - 1,31
40 - 49 j.	11,9	3245	0,90	0,73 - 1,11
50 - 54 j.	9,4	1205	0,71*	0,54 - 0,93
55 + j.	9,1	595	0,70*	0,49 - 1,00
Dienstomvang				
voltijds	12,7	8052	R	
deeltijds +60%	10,9	1525	0,79*	0,64 - 0,97
deeltijds -60%	6,3	1018	0,42***	0,31 - 0,76
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	9,5	3042	R	
ongeschoilde/geoefende arbeider	8,3	1512	1,17	0,93 - 1,47
geschoilde arbeider - technicus	9,5	2148	0,87	0,70 - 1,08
onderwijs- of zorgfunctie	13,0	1788	1,54***	1,26 - 1,88
middenkader - professional	17,6	1479	2,13***	1,75 - 2,60
kader of directie	24,3	567	2,98***	2,30 - 3,85
Ondernemingsdimensie (1)				
< 10 werknemers	12,0	1445	R	
10 - 49 werknemers	12,8	2672	0,92	0,75 - 1,14
50 - 99 werknemers	11,6	1437	0,80	0,62 - 1,02
100 - 499 werknemers	12,0	2492	0,82	0,66 - 1,02
> 499 werknemers	10,7	2511	0,72**	0,58 - 0,90
Gezinssituatie				
alleenstaande, geen kinderen	9,2	1998	R	
met partner geen job, geen kinderen	11,9	520	1,91***	1,35 - 2,71
met partner met job, geen kinderen	9,6	2146	1,07	0,85 - 1,35
alleenstaande met kinderen	13,5	488	2,03***	1,45 - 2,83
met partner geen job, met kinderen	10,4	743	1,33	0,97 - 1,83
tweeverdieners met kinderen	13,9	4891	1,67***	1,36 - 2,06

R = referentiegroep; ns = niet significant, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

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

(1) niet significant op biviaat niveau

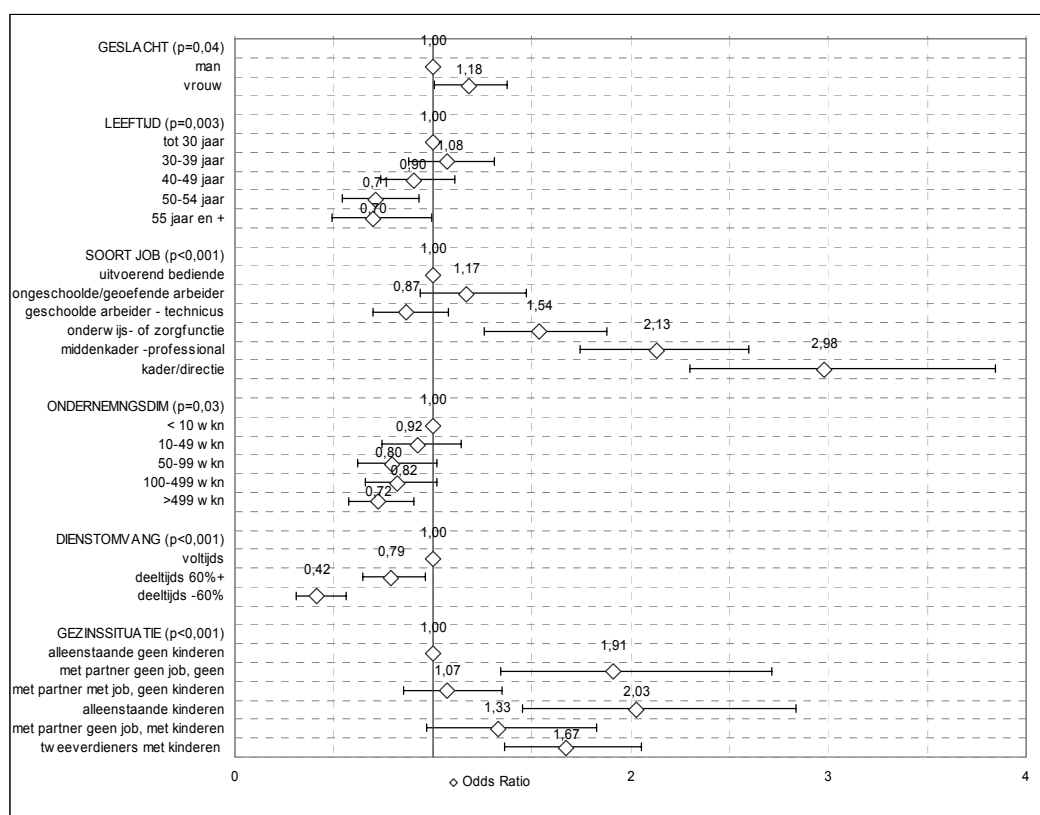
Leeswijzer: Bij 11,3% van de mannen en 12% van de vrouwen is de werk-privé-balans problematisch. In de bivariate analyse is dit verschil niet significant. In de logistische regressie is het verschil wel significant. De kansverhouding 'problematisch/ niet-problematisch' voor vrouwen is 1,18 keer deze voor mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,01 – 1,38.

¹⁹ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken.

In de bivariate analyse worden geen significante verschillen opgetekend voor de variabelen geslacht, ondernemingsdimensie en contracttype, wel voor de variabelen leeftijd, dienstomvang, beroepsgroep en gezinssituatie.

De multivariate analyse met de zeven achtergrondkenmerken voegt ondernemingsdimensie en geslacht als significante achtergrondvariabele toe. Contracttype blijft een niet-significant verschil optekenen op het vlak van de werk-privé-balans. Deze informatie wordt grafisch voorgesteld in onderstaande figuur:

Figuur 25: Invloed van de achtergrondvariabelen op werk-privé-balans



In de **leeftijdsgroep** 30-49 jaar lijken werknemers niet meer of minder risico te lopen om met een problematische werk-privé-balans geconfronteerd te worden dan hun jongere collega's. Voor werknemers ouder dan vijftig is de situatie gunstiger.

De kansverhouding voor deze groep is 0,7 keer deze voor de jongeren (-30 jaar), en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen (o.m. de gezinssituatie). Een mogelijke verklaring hiervoor is de vermindering van de kinderlast bij ouder wordende werknemers²⁰.

Voor **deeltijdse** werknemers ligt het risico lager dan voor **voltijdse** werknemers. De kansverhouding voor grote deeltijders en kleine deeltijders is respectievelijk 0,79 en 0,41 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 **beroepsgroepen** uitvoerend bedienden en arbeiders (ongeschoold of geschoold) verschillen onderling niet significant. 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 voor onderwijs- of zorgfuncties 1,54 keer, voor middenkaders - professionals 2,13 keer en voor kaders/directie 2,98 keer deze voor de uitvoerend bediende.

Niet alleen **gezinnen** met kinderen maar ook werknemers met een thuisblijvende partner zonder kinderen, een verhoogd risico lopen op problemen in de werk-privé-balans. Het risico voor de deelgroepen 'partner met job, zonder kinderen', 'partner zonder job met kinderen' en 'alleenstaande zonder kinderen' lopen is ongeveer identiek. De kansverhouding is voor de werknemers met 'partner zonder job, zonder kinderen' 1,91 keer, voor de 'alleenstaande met kinderen' 2,03 keer en voor de werknemers 'met partner met job, met kinderen' 1,67 keer, de kansverhouding bij de 'alleenstaanden zonder kinderen'.

Ten opzichte van de **ondernemingen** met minder dan 10 werknemers wijken enkel de zeer grote ondernemingen (vanaf 500 werknemers) significant af. De kansverhouding is 0,72 keer deze van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Het lijkt erop dat er vooral in de zeer grote bedrijven meer aandacht is voor een beleid op het vlak van werk-privé-balans.

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 voor vrouwen 1,18 keer deze van mannen.

²⁰ Gemiddelde leeftijd van het jongste inwonende kind per leeftijdscategorie van de werknemer: 2 jaar voor de -30 jarigen, 5 jaar voor de 30-39 jarigen, 14 jaar voor de 40-49 jarigen, 20 jaar voor 50-54 jarigen, 22 jaar voor de 55+.

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

In het tweede deel van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, werk-privé-balans. Er wordt een dubbele regressie-analyse uitgevoerd waarbij 'werk-privé-balans' gedichotomiseerd is als respectievelijk 'problematisch versus niet-problematisch' en 'acuut problematisch versus niet-problematisch'. In beide analyses worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden.²¹

Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes getoetste kenmerken overeind blijven in het multivariate model: werkdruk, emotionele belasting, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden.

²¹ In het model voor werk-privé-balans zijn beroepssoort, leeftijd, dienstomvang, geslacht, gezinssituatie, ondernemingsomvang significant. Voor leeftijd werd opteerd voor een driedeling: tot 39 jaar van 40 tot 54 en 55 en meer.

Tabel 16: Risicofactoren in de arbeidssituatie en (acuut) problematisch werk-privé-balans: percentages en odds ratio's²²

Kenmerken van de arbeidssituatie	N	% problematisch	% acuut problematisch	logistische regressie problematisch versus niet-problematisch		logistische regressie acuut problematisch versus niet-problematisch	
				odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk							
geen hoge werkdruk	7533	4,5	0,7	R		R	
hoge werkdruk	3383	28,1	8,5	5,74***	4,90 - 6,71	10,63***	7,48 - 15,13
Emotionele belasting							
geen emotioneel belastend werk	8667	7,9	1,8	R		R	
emotioneel belastend werk	2243	26,9	8,0	2,59***	2,22 - 3,03	2,91***	2,20 - 3,85
Autonomie							
voldoende	8658	10,9	2,7	R		R	
onvoldoende	2266	15,0	4,4	1,32**	1,10 - 1,59	1,15	0,81 - 1,62
Ondersteuning leiding							
voldoende	9140	9,5	2,1	R		R	
onvoldoende	1761	23,4	8,0	1,82***	1,54 - 2,15	2,29***	1,73 - 3,04
Arbeidsomstandigheden							
niet belastende	9312	10,9	2,7	R		R	
belastende	1275	48,1	6,0	1,28*	1,03 - 1,59	1,47*	1,00 - 2,15

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

Modelfit: chi-square problematisch versus niet problematisch: 1354,357, $df=25$, $sig=0,000$, $N=9.198$

Modelfit: chi-square acuut problematisch versus niet problematisch: 617,301, $df=25$, $sig=0,000$, $N=8.407$

Leeswijzer: Bij 28,1% van de werknemers die onder hoge werkdruk moeten presteren is de werk-privé-balans problematisch. Bij de werknemers die niet met een hoge werkdruk geconfronteerd worden is dit 4,5%. De kansverhouding problematisch/niet-problematisch is voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk 5,74 keer deze van de werknemers die niet met een hoge werkdruk worden geconfronteerd. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,90-6,71. De kansverhouding problematisch/niet-problematisch is voor werknemers die in de arbeidssituatie te maken hebben met hoge werkdruk 10,63 keer deze van de werknemers die niet geconfronteerd worden met hoge werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 7,48-15,13.

Bij 28,1% van de werknemers die onder hoge werkdruk moeten presteren is de werk-privé-balans problematisch. Bij werknemers die niet met een hoge werkdruk geconfronteerd worden gaat het om een veel kleiner aandeel (4,5%). Ook bij werknemers in arbeidssituaties, gekenmerkt door emotionele belasting, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun directe leiding of belastende arbeidsomstandigheden ligt het aandeel voor wie de werk-privé-balans problemen creëert hoger dan bij werknemers die voor de genoemde kenmerken in gunstiger omstandigheden werken.

Het belang van deze risicofactoren weerspiegelt zich ook in de odds ratio's van het multivariate model. De analyse voor problematisch versus niet problematisch laat de hoogste odds zien voor werkdruk. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk moeten presteren is de kansverhouding problematisch/niet problematisch meer dan vijf keer deze van de collega's die niet met een hoge werkdruk geconfronteerd worden.

²² In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken

Het gaat hier om het zogenoemde 'zuivere effect' omdat de andere predictoren in het model (verschillen tussen deelgroepen en de overige vier risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio voor emotionele belasting komt in rangorde op de tweede plaats. Bij werknemers met emotioneel belastend werk is de kansverhouding 2,6 keer deze van werknemers die geen emotioneel belastende job hebben. De odds voor werknemers die in hun arbeidssituatie onvoldoende ondersteuning door de directe leiding krijgen is 1,8 keer deze van de werknemers die wel voldoende ondersteund worden door hun directe leiding. De laagste odds (1,3) gelden voor arbeidsomstandigheden en autonomie.

Een vergelijking van de odds ratio's uit de twee regressie-analyses (problematisch/niet problematisch versus acuut problematisch/niet problematisch) leert dat vooral hoge werkdruk als risicofactor nog veel sterker geprononceerd is: de kansverhouding stijgt van 5,7 naar 10,6.

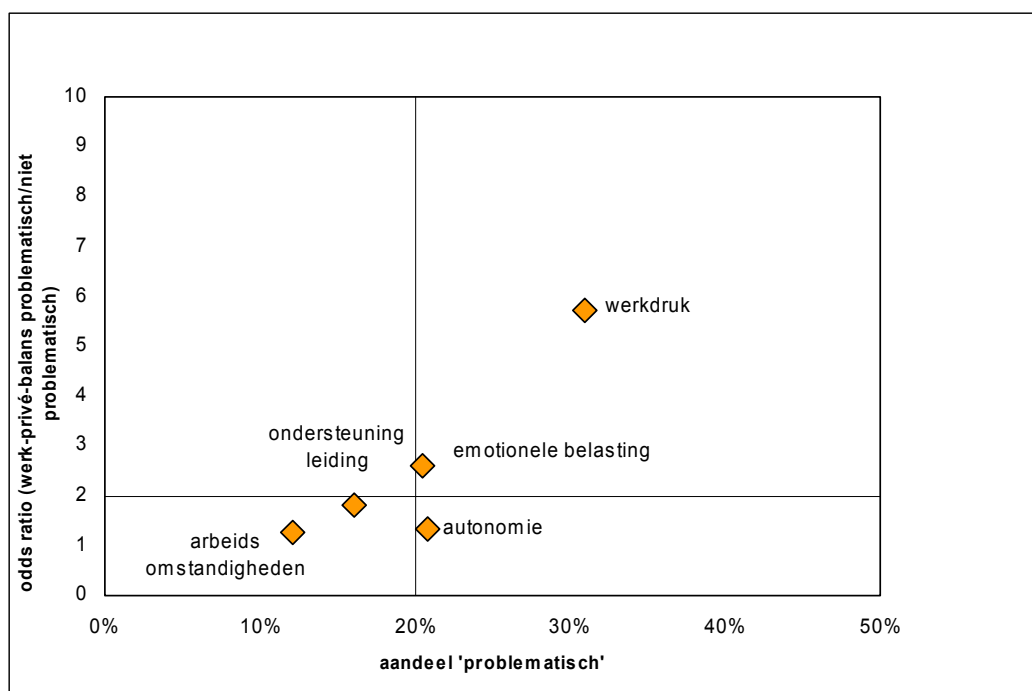
1.3. Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen

1.3.1 Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers waarvoor het welbevinden in het werk problematisch is) 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 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

Figuur 26: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %



Bij de Vlaamse werknemer vormen emotionele belasting en hoge werkdruk de twee 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 de werk-privé-balans. Ongeveer 11% van de werknemers wordt met beide risicofactoren geconfronteerd in de arbeidssituatie. De kansverhouding ten aanzien van de werk-privé-balans 'problematisch/niet problematisch' is bij deze werknemers 10,5 keer deze van werknemers die met geen van beide risico's geconfronteerd worden in de arbeidssituatie.

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 (onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding 16,1%, belastende arbeidsomstandigheden 12,1%). 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 1,3.

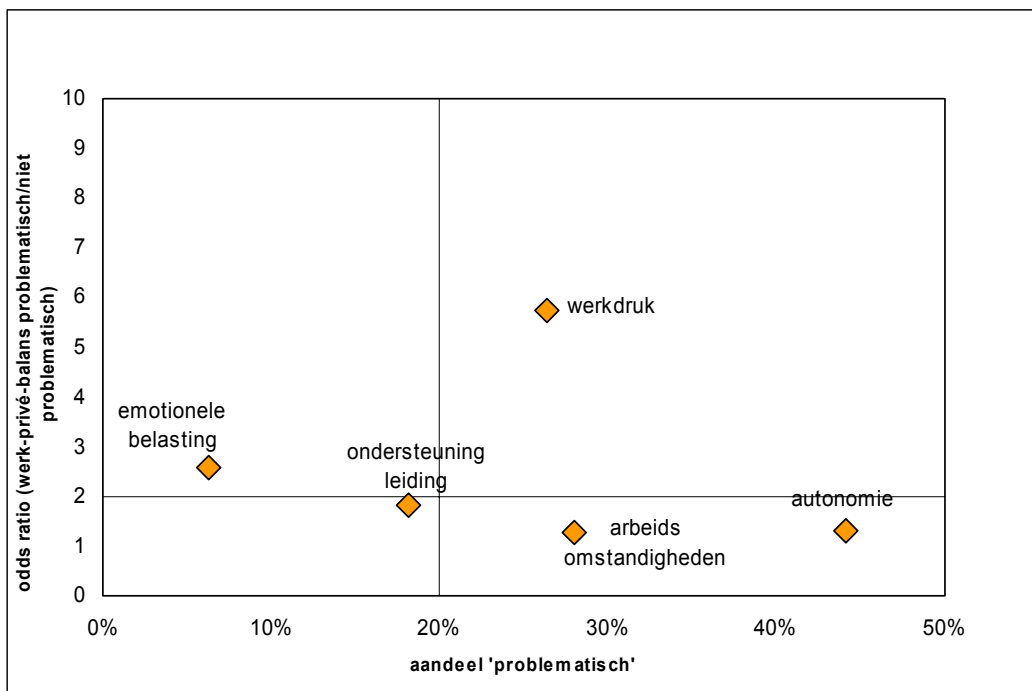
Meer dan 20% van de Vlaamse werknemers heeft onvoldoende autonomie in het werk (**kwadrant 4**) en deze risicofactor verhoogt de kans op een problematische werk-privé-balans, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,32).

1.3.2 Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor verschillende beroepsgroepen

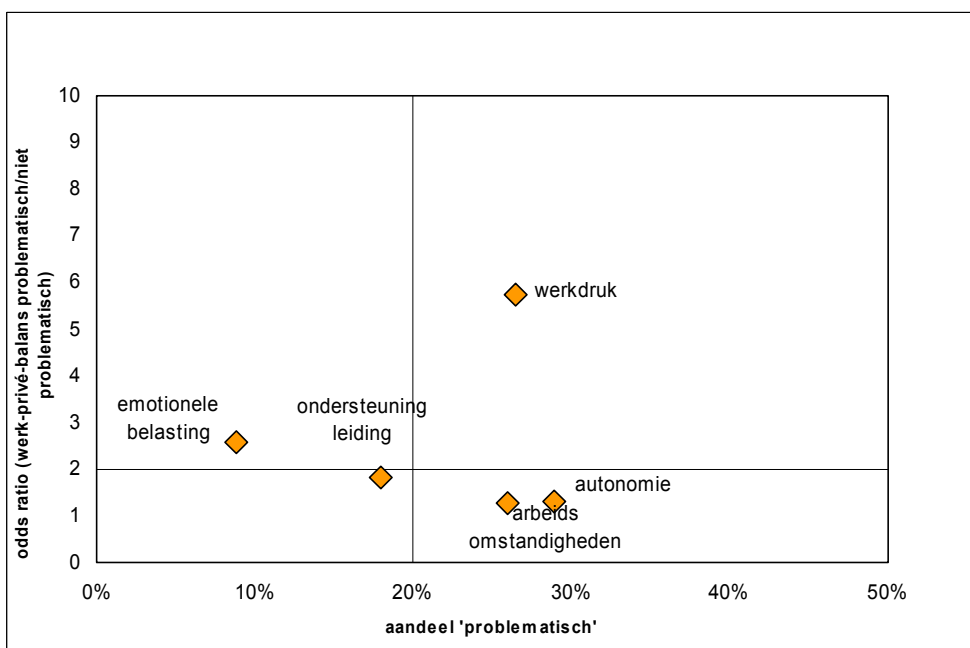
Op een gelijkaardige wijze wordt voor zes verschillende beroepsgroepen een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van de werk-privé balans in beeld brengt. De zes onderscheiden beroepsgroepen waarvoor achtereenvolgens het profiel grafisch voorgesteld wordt zijn:

- ongeschoolde of geofefende arbeiders
- geschoolde arbeiders of technici
- uitvoerend bedienden
- werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie
- werknemers uit het middenkader of professionals
- werknemers met een kader- of directiefunctie

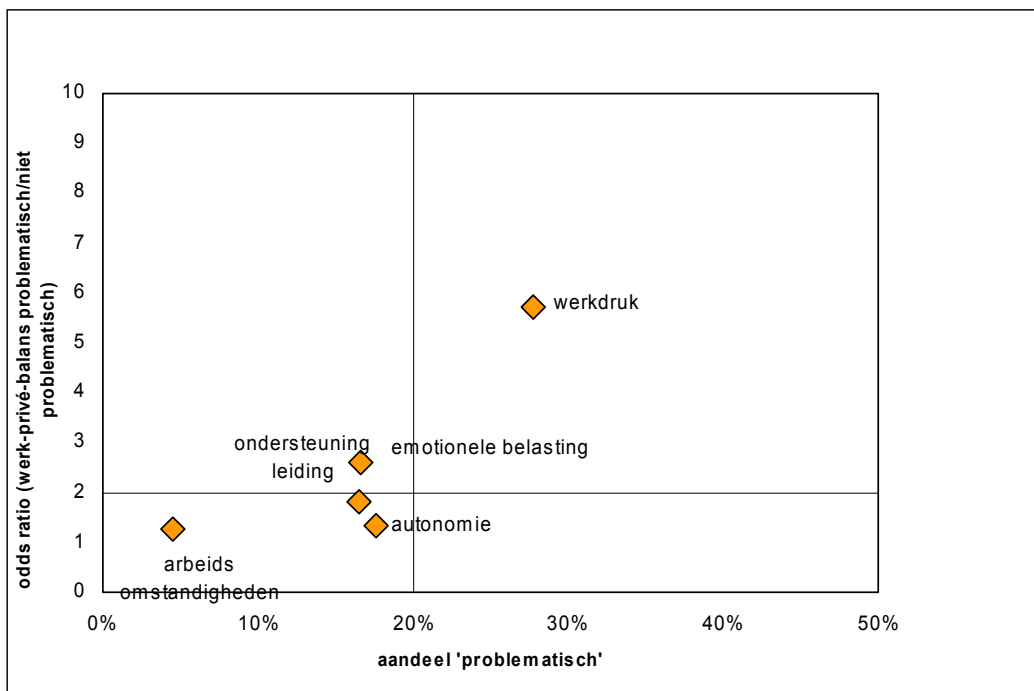
Figuur 27: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de ongeschoolde/geoefende arbeiders, odds ratio's en %



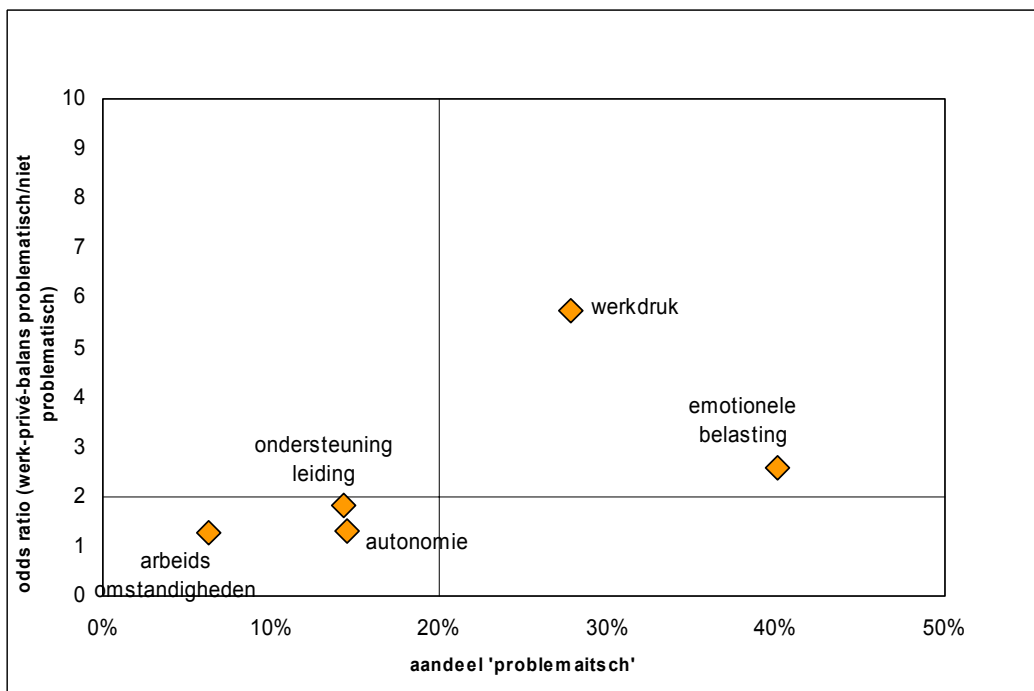
Figuur 28: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de geschoolde arbeiders-technici, odds ratio's en %



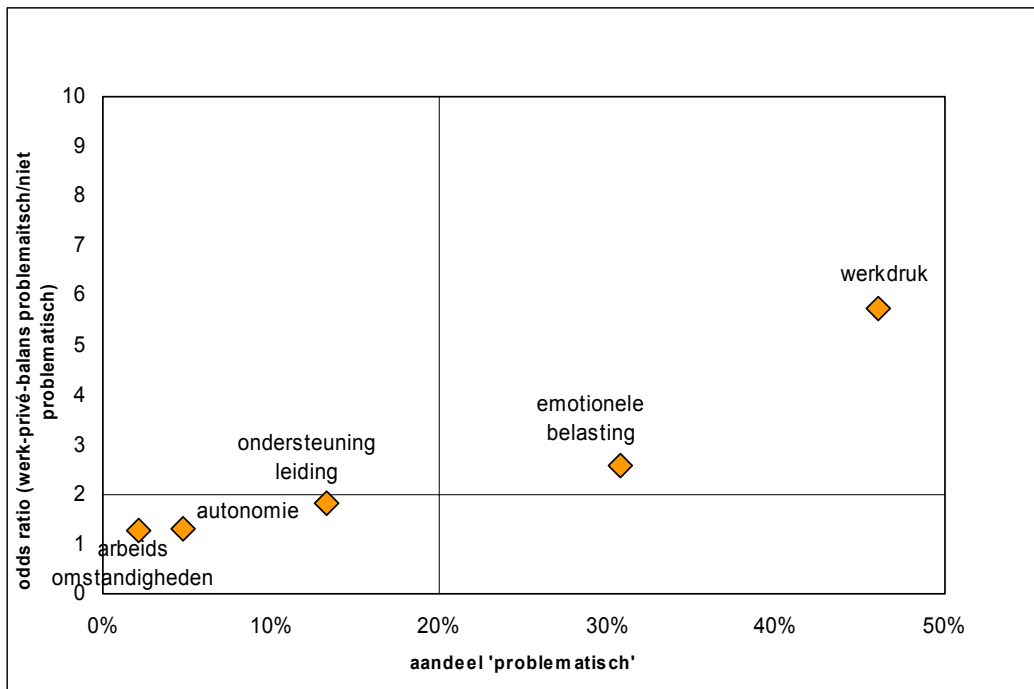
Figuur 29: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de uitvoerende bedienden, odds ratio's en %



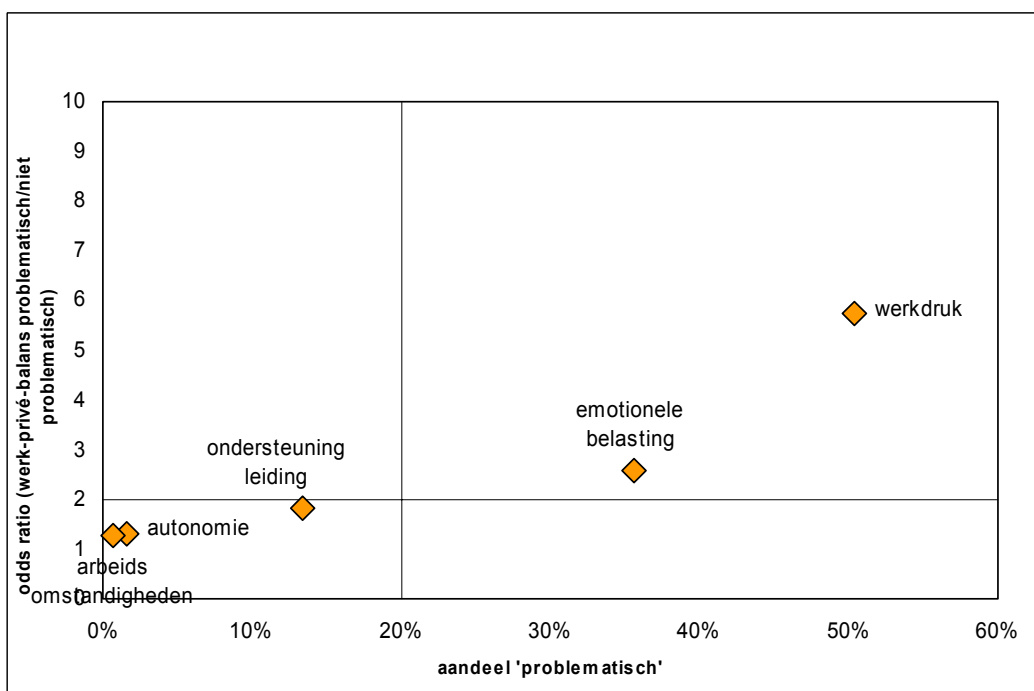
Figuur 30: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %



Figuur 31: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor middenkaders – professionals, odds ratio's en %



Figuur 32: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor kader of directie, odds ratio's en %



In termen van odds ratio's (kansverhouding) is een arbeidssituatie met **hoge werkdruk** de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. De kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' is meer dan vijf keer deze van werknemers die niet onder hoge werkdruk moeten presteren. Daarenboven wordt in alle beroepsgroepen meer dan een kwart van de werknemers met hoge werkdruk geconfronteerd. Bij kader- of directiefuncties gaat het zelfs om de helft van de werknemers.

Emotioneel belastende arbeidssituaties vormen in rangorde de tweede risicofactor voor problemen met de werk-privé-balans. De kansverhouding is meer dan twee keer deze is van de werknemers zonder emotioneel belastend werk. Het aandeel van de werknemers met emotioneel belastend werk verschilt van beroepsgroep tot beroepsgroep. Bij uitvoerend be- dienden en de arbeiders liggen de percentages een stuk lager (<20%) dan bij onderwijs- of zorgfuncties (40%), de middenkaders/professionals (31%) en kaders/directie (36%)

Iets meer dan één op tien (11.2%) van de Vlaamse werknemers heeft een job die beide risico- factoren (hoge werkdruk én emotionele belasting) combineert. De kansverhouding 'problema- tisch/niet-problematisch' voor de werk-privé-balans is bij deze werknemers 14,8 keer deze voor werknemers in een arbeidssituatie die acceptabel is qua werkdruk en emotionele belas- ting. Het is vooral bij contactuele of leidinggevende beroepsgroepen dat een aanzienlijk aan- deel van de werknemers deze risicofactoren combineert: 17,1% bij onderwijs/zorgfuncties, 19% bij middenkaders/professionals en 23,3% bij de kaders/directie.

Ook **onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding, onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden** zijn risicofactoren voor de werk-privébalans. De kans- verhouding problematisch/niet problematisch ligt voor de werknemers in een arbeidssituatie gekenmerkt door één van deze risicofactoren nooit hoger dan 2 keer deze van de werknemers in een arbeidssituatie waar deze risicofactor afwezig is. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komt in alle beroepsgroepen in dezelfde grootteorde voor. Onvoldoende auto- nomie en belastende arbeidsomstandigheden vinden we vooral terug bij een grote groep ar- beiders. Van de ongeschoolde/geoefende arbeiders werkt 28% onder belastende arbeidsom- standigheden en heeft 44% een job met onvoldoende autonomie. Voor de geschoolde arbeiders - technici zijn de percentages respectievelijk 26% en 29%.

1.4. Samenvatting werk-privé-balans

Significante risico-indicatoren voor 'werk-privé-balans' in dalende volgorde van de odds ratio:

- werkdruk
- emotionele belasting
- ondersteuning leiding
- autonomie
- arbeidsomstandigheden

Tabel 17: Combinatie frequentie problematische voorkomen risicoindicatoren voor werkprivé-balans en odds ratio

	werkdruk	ondersteuning leiding	emotionele belasting	arbeidsomstandigheden	autonomie
Vlaamse werknemer	2	3	2	3	4
ongeschoolde/geoefende arbeider	2	3	1	4	4
geschoolde arbeider/technicus	2	3	1	4	4
uitvoerend bediende	2	3	1	3	3
onderwijs/zorgfunctie	2	3	2	3	3
middenkader/professional	2	3	2	3	3
kader/directie	2	3	2	3	3

1: hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (> 20%)

2: hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%)

3: lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (< 20%)

4: lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%)

Besluit

In dit rapport wordt onderzocht op welke wijze werkbaarheidsproblemen hun oorzaak vinden in de arbeidssituatie van de werknemers. In hoeverre hangen knelpunten op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden of werk-privé-balans samen met kenmerken van de arbeidssituatie? 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 analyse gebeurde onder controle van de relevante achtergrondkenmerken (zoals bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, beroepsgroep) en met behulp van de techniek van logistische regressie. Deze werkwijze laat toe het zuivere risico-effect van een specifiek kenmerk van de arbeidssituatie te bepalen.

29,8% of 600.000 Vlaamse werknemers worden geconfronteerd met **psychische vermoeidheidsproblemen**. Uit de analyse blijkt dat de zes risicofactoren de kans op problematische psychische vermoeidheid doen toenemen, maar werkdruk vormt het meest ernstige risico. Bij werknemers die onder hoge werkdruk moeten presteren is de kansverhouding vijf keer deze van de collega's die niet onder hoge werkdruk moeten presteren. Ook emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding verhogen in sterke mate het risico op psychische vermoeidheid. De kansverhouding van werknemers die emotioneel belastend werk hebben (resp. onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding) is ongeveer twee keer deze van de werknemers die geen emotioneel belastend werk hebben (resp. voldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding). De drie andere risicofactoren verhogen het risico op psychische vermoeidheid in beperktere (kansverhouding lager dan 2) mate.

Niet alle werknemers worden in hun arbeidssituatie in dezelfde mate met de risico's voor psychische vermoeidheid geconfronteerd. Bij middenkader/professionals en kader/directiefuncties is ongeveer een derde van de werknemers problematisch psychisch vermoeid. Bij deze beroepsgroepen ligt het aandeel dat zowel een zeer drukke (hoge werkdruk) als emotioneel belastende job heeft, hoger dan bij de andere. Ook bij de werknemers in onderwijs- en zorgberoepen kampt een groot deel (31,3%) met een problematisch psychische vermoeidheid. Velen hebben emotioneel belastend werk, maar ook de hoge werkdruk typeert de jobs van meer dan een vijfde van deze werknemers. Ook ongeschoolde arbeiders kennen met 30,8% een relatief hoog aandeel problematisch psychisch vermoeiden. Niet enkel de hoge werkdruk kenmerkt veel jobs van ongeschoolde arbeiders (bij 26%) maar vooral ook onvoldoende taakvariatie (49,1), onvoldoende autonomie (44,1%) en belastende arbeidsomstandigheden (28,0%). Meer dan 1 op 5 (27,3%) heeft een job die zowel onvoldoende autonomie als onvoldoende taakvariatie biedt.

Bij 18,7% of 390.000 werknemers is de arbeidssituatie op het vlak van **welbevinden in het werk** problematisch. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en onvoldoende taakvariatie zijn de sterkste risicofactoren. Bij werknemers die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding (resp. onvoldoende gevarieerde taken hebben) is de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' voor het welbevinden in het werk meer dan vier keer deze van collega's die wel voldoende ondersteuning krijgen (resp. voldoende gevarieerde taken hebben). Ook hoge werkdruk is een sterk risicoverhogende factor voor problemen met welbevinden in het werk. De kansverhouding van werknemers met een hoge werkdruk is meer dan twee keer deze van de werknemers voor wie de werkdruk acceptabel is. De drie andere risicofactoren verhogen in beperktere mate het risico op problemen met welbevinden in het werk.

Vooraf bij arbeiders en uitvoerend bedienden is voor een grote groep het welbevinden in het werk problematisch. Bij geschoolde arbeiders/technici en uitvoerend bedienden gaat het om ongeveer 20%, bij ongeschoolde arbeiders om ca. 30%. Bij de laatstgenoemde groep heeft dan ook bijna de helft (49%) van de werknemers een job met onvoldoende taakvariatie. Opvallend is dat ook bij de uitvoerend bedienden bijna 1 op 3 (30,1%) een job heeft die onvoldoende taakvariatie biedt. Bij de beroepsgroepen 'middenkader/professional' en 'kader/directie' liggen die cijfers veel lager (resp. 6,7% en 3,7 %).

22,6% of 470.000 werknemers hebben een job die op het vlak van de **leermogelijkheden** problematisch is. Hoge werkdruk en emotionele belasting zijn geen risicofactoren voor problemen met leermogelijkheden. Dat arbeidssituaties onvoldoende leermogelijkheden in zich hebben kan vooral verklaard worden door het gebrek aan taakvariatie, autonomie en ondersteuning door de directe leiding. Bij werknemers in arbeidssituaties met onvoldoende taakvariatie is de kansverhouding voor leermogelijkheden problematisch/niet-problematisch bijna 6 keer deze van collega's in arbeidssituaties met voldoende taakvariatie. Vergelijkt men werknemers die voldoende ondersteund met werknemers die onvoldoende ondersteund worden, dan geldt een kansverhouding van 4 tegen 1.

Niet alle werknemers worden in hun arbeidssituatie in dezelfde mate geconfronteerd met de risico's voor onvoldoende leermogelijkheden. Bij 52,3% van de ongeschoolde arbeiders, 26,4% van de geschoolde arbeiders en 26% van de uitvoerend bedienden is de arbeidssituatie vanuit het oogpunt van leermogelijkheden problematisch. Bij de andere beroepsgroepen (zorg/onderwijsfuncties, middenkader/professionals, kader/directie) gaat het om telkens om minder dan 10%. Bij uitvoerend bedienden vindt het probleem vooral zijn verklaring in het gebrek aan taakvariatie. Bij arbeiders heeft het ook te maken met het probleem dat veel jobs ook onvoldoende autonomie bieden.

Voor 11,8% of zo'n 245.000 werknemers is de **werk-privé-balans** problematisch. Jobs waarin onder hoge werkdruk moet gepresteerd worden vormen het belangrijkste risico voor dit probleem maar ook emotioneel belastend werk draagt sterk bij tot een onevenwichtige balans. 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.

De mate waarin werknemers met een bepaald risico voor een problematisch werk-privé-balans geconfronteerd worden, verschilt van beroepsgroep tot beroepsgroep. Bij middenkader/kaderfuncties (en bij kader/directiefuncties nog meer dan middenkaders/professionals) is het aandeel met een problematische werk-privé-balans het grootst. Meer dan bij de andere beroepsgroepen treffen we hier dan ook jobs die emotioneel belastend zijn en door hoge werkdruk getypeerd worden. Ook bij de werknemers in onderwijs- en zorgberoepen kampen velen (13%) met een problematische werk-privé-balans. Veel van deze werknemers hebben een emotioneel belastend werk, maar ook de hoge werkdruk treft meer dan 25% van de zorg/onderwijsjobs.

De analyse maakt duidelijk dat de verschillende knelpunten van werkbaar werk hun oorzaak vinden in deels andere risicofactoren in de arbeidssituatie. Uit de analyse blijkt bijvoorbeeld dat werkdruk wel een risicofactor is voor psychische vermoeidheid maar niet voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. Daarenboven verschilt de ernst van de onderscheiden risico's naargelang het beschouwde knelpunt. Zo is de kansverhouding 5 tegen 1 voor hoge versus lage werkdruk in het geval van psychische vermoeidheid, maar 'slechts' 2,3 tegen 1 in het geval van 'welbevinden'. Maar ook de beroepsgroep speelt een rol, in die zin dat de omvang van de groep, die met een bepaald risico geconfronteerd wordt in de job, sterk kan variëren. Het aandeel van de werknemers dat een job heeft die onvoldoende autonomie biedt, is bijvoorbeeld zeer wisselend van beroepsgroep tot beroepsgroep (van 1,6% bij kader of directie tot 44,1% bij de ongeschoolde arbeiders), terwijl de verschillen veel kleiner zijn als men kijkt naar het aandeel dat onvoldoende ondersteund wordt door de directe leiding (van 13,3% bij kader of directie tot 18,2% bij de ongeschoolde arbeiders).

Een beleid naar meer werkbaar werk kan niet anders dan gedifferentieerd zijn. Naargelang het knelpunt én de beroepsgroep die worden beoogd, zullen de prioritair aan te pakken risicofactoren en dus ook de klemtonen van het beleid anders komen te liggen.

Bijlagen

Bijlage 1: Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004

	N	niet problematisch		problematisch		acuut problematisch	
		%	%	betrouwbaarheids-interval $\alpha=0,05$	%	betrouwbaarheids-interval $\alpha=0,05$	
PSYCHISCHE VERMOEIDHEID	10247	71,1	28,9	28,0 - 29,8	10,2	9,6 - 10,8	
WELBEVINDEN IN HET WERK	10243	81,3	18,7	17,9 - 19,5	8,0	7,5 - 8,5	
LEERMOGELIJKHEDEN	10986	77,4	22,6	21,8 - 23,4	8,4	7,9 - 8,9	
WERK-PRIVE-BALANS	11020	88,2	11,8	11,2 - 12,4	3,1	2,8 - 3,4	

Bijlage 2: Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004

	N	niet problematisch		problematisch		acuut problematisch	
		%	%	betrouwbaarheids-interval $\alpha=0,05$	%	betrouwbaarheids-interval $\alpha=0,05$	
WERKDRUK	10991	69,0	31,0	30,1 - 31,9	12,8	12,2 - 13,4	
EMOTIONELE BELASTING	10987	79,5	20,5	19,7 - 21,3	4,0	3,6 - 4,4	
TAAKVARIATIE	10999	76,2	23,8	23,0 - 24,6	11,5	10,9 - 12,1	
AUTONOMIE	10999	79,2	20,8	20,0 - 21,6	7,3	6,8 - 7,8	
ONDERSTEUNING LEIDING	10977	83,9	16,1	15,4 - 16,8	6,1	5,6 - 6,6	
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	10654	87,9	12,1	11,5 - 12,7	4,5	4,1 - 4,9	

Bijlage 3: Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor de Vlaamse werknemer en zes beroepsgroepen.

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor de Vlaamse werknemer (N = 11099)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	28,9%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	18,7%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	22,9%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	11,8%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	31,0%
<i>Emotionele belasting</i>	20,5%
<i>Onvoldoende taakvariatie</i>	23,8%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	20,8%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	16,1%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	12,1%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Hoge werkdruk én emotionele belasting</i>	11,2%
<i>Onvoldoende taakvariatie én onvoldoende autonomie</i>	10,5%

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor ongeschoolde arbeiders (N = 1535)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	30,8%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	30,4%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	52,3%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	9,5%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	26,4%
<i>Emotionele belasting</i>	6,3%
<i>Onvoldoende taakvariatie</i>	49,1%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	44,1%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	18,2%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	28,0%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Onvoldoende taakvariatie én/onvoldoende autonomie</i>	27,3%
<i>Hoge werkdruk én onvoldoende autonomie</i>	17,4%
<i>Onvoldoende taakvariatie én belastende arbeidsomstandigheden</i>	15,7%
<i>Onvoldoende autonomie én belastende arbeidsomstandigheden</i>	15,6%
<i>Hoge werkdruk én belastende arbeidsomstandigheden</i>	14,7%
<i>Hoge werkdruk én onvoldoende taakvariatie</i>	14,4%
<i>Onvoldoende autonomie én onvoldoende ondersteuning leiding</i>	11,5%
<i>Onvoldoende taakvariatie én onvoldoende ondersteuning leiding</i>	11,3%
<i>Hoge werkdruk én onvoldoende ondersteuning leiding</i>	9,9%

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor geschoolde arbeiders (N = 2166)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	23,5%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	20,8%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	26,4%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	8,3%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	26,5%
<i>Emotionele belasting</i>	8,8%
<i>Onvoldoende afwisseling</i>	24,4%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	28,9%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	18,0%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	26,0%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Onvoldoende afwisseling én onvoldoende autonomie</i>	13,3%
<i>Hoge werkdruk én belastende arbeidsomstandigheden</i>	13,2%
<i>Onvoldoende autonomie én hoge werkdruk</i>	11,2%
<i>Onvoldoende autonomie én belastende arbeidsomstandigheden</i>	10,0%
<i>Hoge werkdruk én onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	9,7%

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor uitvoerend bedienden (N = 3054)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	26,7%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	20,3%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	24,0%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	9,5%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	27,7%
<i>Emotionele belasting</i>	16,6%
<i>Onvoldoende taakvariatie</i>	30,1%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	17,6%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	16,7%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	4,5%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Onvoldoende taakvariatie én onvoldoende autonomie</i>	9,8%

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor onderwijs/zorgfuncties (N = 1794)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	31,3%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	9,8%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	9,7%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	13,0%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	27,8%
<i>Emotionele belasting</i>	40,1%
<i>Onvoldoende taakvariatie</i>	10,6%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	14,5%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	14,3%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	6,3%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Hoge werkdruk én emotionele belasting</i>	17,1%

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor middenkader/professionals (N= 1489)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	33,6%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	14,0%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	5,6%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	17,5%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	46,0%
<i>Emotionele belasting</i>	30,7%
<i>Onvoldoende taakvariatie</i>	6,7%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	4,8%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	13,3%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	2,1%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Hoge werkdruk én emotionele belasting</i>	19,3%

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor kader/directie (N = 1489)	
Werkbaarheidsindicatoren	
<i>Psychische vermoeidheid problematisch</i>	34,2%
<i>Welbevinden in het werk problematisch</i>	8,6%
<i>Leermogelijkheden problematisch</i>	2,5%
<i>Werk-privé-balans problematisch</i>	24,3%
Risico-indicatoren	
<i>Hoge werkdruk</i>	50,4%
<i>Emotionele belasting</i>	35,8%
<i>Onvoldoende taakvariatie</i>	3,7%
<i>Onvoldoende autonomie</i>	1,6%
<i>Onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	13,4%
<i>Belastende arbeidsomstandigheden</i>	0,7%
Voornaamste combinaties van risicofactoren (+9%)	
<i>Hoge werkdruk én emotionele belasting</i>	23,3%
<i>Hoge werkdruk én onvoldoende ondersteuning directe leiding</i>	9,8%

Referentielijst

Bourdeaud'hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S., (2004a), *Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*, SERV/STV-Innovatie & Arbeid: Brussel.

Bourdeaud'hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S., (2004b), *Werkbaar werk. Op zoek naar verschillen op de Vlaamse arbeidsmarkt*, in: De arbeidsmarkt in Vlaanderen, jaarboek editie 2004, Steunpunt WAV en VIONA stuurgroep strategisch arbeidsmarktonderzoek, Garant: Antwerpen.

Carton A., (2003), *Gezocht: m/v voor gezin en arbeid. Vlamingen en hun opvattingen over de combinatie gezin en arbeid in 2002*, in: Vlaanderen gepeild 2003, APS: Brussel, 311-346

Danau D. & Van Dongen W., (2002), *Algemeen Eindrapport FBA project*, CBGS: Brussel

De Sitter L., (1981), *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Kluwer:Deventer

Delagrange H., (2003), *Nieuwe vormen van werkorganisatie in 2001*, SERV/STV: Brussel

De Wit R., Moens G., & D'Hondt M., (1998), *Een onderzoek naar de validiteit van zelfgerapporteerd ziekteverzuim*, in: Arbeidsgezondheidszorg en Ergonomie, 35, 165-168

Geurts S., (2001), SWING: 'Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen', K.U: Nijmegen

Hosmer D., & Lemeshow S., (2000), *Applied logistic regression*, John Wiley & Sons Inc.: New York.

Karasek R., & Theorell T., (1990), *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books: New York

Kompier M., (2002), *Job design and well-being*, in: Schabracq, M., Winnubst, J. & Cooper, C. (ed.), *Handbook Work and Health Psychology*, Wiley: Chichester, 429-454

Kuipers H., & Van Amelsfoort P., (1990), *Slagvaardig organiseren: inleiding in de sociotechniek als integrale ontwerpleer*, Kluwer: Deventer

Lebbink M., Prins J., Dijkstra L., Fortuin R., & Broersen J., (2002), *Monitor Arboconvenanten. Vragenlijstmodules en toelichting voor branches, technische specificaties voor onderzoeks bureaus*, Ministerie SZW: Den Haag

Malfait D., (2002), *Kwaliteit van de arbeid*, in: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen – Jaarboek 2002 – deel 4*, Steunpunt WAV: Leuven, 191-213

Meijman T., (1989), *Mentale belasting en werkstress: een arbeidspsychologische benadering*, Van Gorcum: Assen/Maastricht

Merllié D., & Paoli P., (2001), *Third European survey on working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2003), *Strategisch Plan Werkgelegenheid. Monitoring van de beoogde beleidseffecten*. Stand van zaken oktober 2003.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2004), *Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2003*. Een Vlaamse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan 2003.

Notelaers G., & van Veldhoven M., (1999), *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen*, NOVA: Brussel

Notelaers G., & van Veldhoven M., (2000), *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen aan de hand van een gematchte steekproef. Of hoe vergelijkbaar zijn schaalwaarden van Vlaanderen en Nederland*, NOVA: Brussel

Poynter G., *Restructuring in the Service Industries. Management Reform and Workplace Relations in the UK Service Sector* (2000), Mansell: London and New York

Schaufeli W., & Van Dierendonck D., (2000), *UBOS – de Utrechtse Burnout Schaal*. Handleiding, Swets & Zeitlinger: Lisse

SERV (2000), *Langtermijnvisie voor Vlaanderen: een uitgestoken hand van de Vlaamse sociale partners*, SERV-platformtekst juli 2000

SERV (2003), *Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werkbaarheidsmonitor*, in: *Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2003*, SERV: Brussel

- Sluiter J., (1999), *How about work demands, recovery and health? A neuroendocrine field study during and after work* (Proefschrift Universiteit Amsterdam), Coronel Laboratorium: Amsterdam
- Smulders P., & van den Bossche S., (2004), *De nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Methodologie en globale resultaten*, TNO Arbeid: Hoofddorp
- Van Ruysseveldt J., De Witte H., & Janssens F., (2002), *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*, HIVA: Leuven
- Van Veldhoven M., & Meijman T., (1994), *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*, NIA: Amsterdam
- Van Veldhoven M., (1996), *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress* (Proefschrift R.U.Groningen), Swets & Zeitlinger: Lisse
- Van Veldhoven M., & Broersen J. (1999a), *Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie. Een verkenning op basis van gegevens verzameld door ARBO-diensten*, in: *Gedrag en Organisatie*, 12, 6, 347-363
- Van Veldhoven M., (2000), *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met de VBBA: een overzicht*, in: Schaufeli W., Hell W., & Schreurs P., (red.), *Metten van werkstress: overzicht van methoden, mogelijkheden en moeilijkheden*, Bohn, Stafleu en Van Loghum: Houten/Diegem
- Van Veldhoven M., (2001), *Te moe voor het paradijs. Werkstress tussen weten en doen*, Acco: Leuven
- Voeten M., & van den Bercken J., (2003), *Lineaire regressieanalyse*, Stenfert Kroese: Groningen
- VRIND (2003), *Vlaamse regionale indicatoren 2003*, APS: Brussel
- Wagena E., & Geurts S. (2000) SWING. *Ontwikkeling en validering van de 'Survey Werk-thuis-Interferentie-Nijmegen'*, in: *Gedrag & Organisatie*, 28, 3, 138-158
- Warr P., (1994), *A conceptual framework for the study of work and mental health*, in: *Work and Stress*, 8, 2, 84-97

Lijst met tabellen

Tabel 1: Overzicht van de achtergrondvariabelen	10
Tabel 2: Overzicht risico-indicatoren WBM	12
Tabel 3: Kenmerken van de deelgroepen en problematische psychische vermoeidheid: percentages en odds ratio's	16
Tabel 4: Werkbaarheidsindicator psychische vermoeidheid naar dienstomvang en geslacht, in percentages	19
Tabel 5: Kenmerken van de arbeids situatie en (acuut) problematische psychische vermoeidheid: percentages en odds ratio's	20
Tabel 6: Combinatie frequentie/odds ratio voor risico-indicatoren bij beroepsgroepen	28
Tabel 7: Kenmerken van de deelgroepen en problematisch welbevinden in het werk: percentages en odds ratio's	30
Tabel 8: Werkbaarheidsindicator welbevinden in het werk naar dienstomvang en geslacht, in percentages	32
Tabel 9: Kenmerken van de arbeids situatie en (acuut) problematisch welbevinden: percentages en odds ratio's	34
Tabel 10: Combinatie frequentie/odds ratio voor risico-indicatoren bij beroepsgroepen	42
Tabel 11: Kenmerken van deelgroepen en problematische leermogelijkheden: percentages en odds ratio	44
Tabel 12: Werkbaarheidsindicator leermogelijkheden naar beroepsgroep en geslacht, in percentages	47
Tabel 13: Kenmerken van de arbeids situatie en (acuut) problematisch leermogelijkheden: percentages en odds ratio's	48
Tabel 14: Combinatie frequentie problematische voorkomen risico-indicatoren voor leer mogelijkheden en odds ratio	56
Tabel 15: Achtergrondkenmerken en problematische werk-privé-balans: percentages en odds ratio	58
Tabel 16: Risicofactoren in de arbeids situatie en (acuut) problematisch werk-privé-balans: percentages en odds ratio's	62
Tabel 17: Combinatie frequentie problematische voorkomen risico-indicatoren voor werkprivé-balans en odds ratio	70

Lijst met figuren

Figuur 1:	Invloed van de achtergrondvariabelen op psychische vermoeidheid	17
Figuur 2:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %	22
Figuur 3:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de ongeschoolde/geoefende arbeiders, odds ratio's en %	24
Figuur 4:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de geschoolde arbeiders - technici, odds ratio's en %	24
Figuur 5:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de uitvoerend bedienden odds ratio's en %	25
Figuur 6:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %	25
Figuur 7:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor middenkaders - professionals, odds ratio's en %	26
Figuur 8:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor kaders of directie, odds ratio's en %	26
Figuur 9:	Invloed van de achtergrondvariabelen op welbevinden in het werk	31
Figuur 10:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %	36
Figuur 11:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de ongeschoolde/geoefende arbeider, odds ratio's en %	37
Figuur 12:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de geschoolde arbeiders - technici, odds ratio's en %	38
Figuur 13:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de uitvoerend bediende, odds ratio's en %	38
Figuur 14:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %	39
Figuur 15:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor middenkaders - professionals, odds ratio's en %	39
Figuur 16:	Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor kaders of directie, odds ratio's en %	40
Figuur 17:	Invloed van de achtergrondvariabelen op leermogelijkheden	45
Figuur 18:	Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %	50
Figuur 19:	Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor ongeschoolde/geoefende arbeiders, odds ratio's en %	52

Figuur 20:	Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor de de geschoolde arbeiders-technici, odds ratio's en %	53
Figuur 21:	Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor uitvoerend bedienden, odds ratio's en %	53
Figuur 22:	Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %	54
Figuur 23:	Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor middenkaders -professionals, odds ratio's en %	54
Figuur 24:	Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor kader of directie, odds ratio's en %	55
Figuur 25:	Invloed van de achtergrondvariabelen op werk-privé-balans	59
Figuur 26:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en %	64
Figuur 27:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de ongeschoolde/geoefende arbeiders, odds ratio's en %	66
Figuur 28:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de geschoolde arbeiders-technici, odds ratio's en %	66
Figuur 29:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de uitvoerende bedienden, odds ratio's en %	67
Figuur 30:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de onderwijs- of zorgfuncties, odds ratio's en %	67
Figuur 31:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor middenkaders – professionals, odds ratio's en %	68
Figuur 32:	Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor kader of directie, odds ratio's en %	68