



Rapport

Pendelen en werkbaar werk

Een analyse op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2013

Brussel, juli 2016

Stephan Vanderhaeghe , Ria Bourdeaud'hui

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op www.werkbaarwerk.be

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

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	5
1 Methode	6
1.1 Databestand	6
1.2 Definities	6
2 Wie pendelt hoelang?	9
2.1 Pendeltijden 2007-2013	9
2.2 Pendeltijden naar leeftijd en geslacht	9
2.3 Pendeltijden naar gezinssituatie en opleidingsniveau	10
2.4 Pendeltijd naar arbeidstijd en contract	12
2.5 Pendeltijd naar organisatieomvang, beroepsgroep en sector	13
3 Pendelen en gevolgen voor het welzijn en functioneren van de werknemer	16
3.1 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (bivariaat)	16
3.1.1 Pendeltijden, werkstress, motivatie en werk-privé-balans	16
3.1.2 Pendeltijden, verzuim en verloopintentie	17
3.1.3 Pendeltijden en haalbaarheid pensioen	19
3.2 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (multivariaat)	19
Lijst met figuren en tabellen	23

Samenvatting

De pendeltijden van de werknemers in Vlaanderen lopen erg uiteen. In 2013 bedraagt de reistijd van en naar het werk voor 66,9% van de werknemers minder dan een uur. 23% is één à twee uur onderweg en voor 10,1% duurt het heen en weer pendelen twee uur of meer. In 2007 en 2010 was het beeld gelijkaardig.

Lange pendeltijden hebben een negatieve invloed op het welzijn en het functioneren van de werknemer. Bij werknemers die meer dan twee uur pendelen is er een grotere groep die het moeilijk heeft om werk en privé in evenwicht te houden en vinden we meer werknemers die psychisch vermoeid en gedemotiveerd zijn. Ze zijn ook vaker afwezig op het werk en achten het iets moeilijker om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren. Dat blijkt uit de analyse van de gegevens van de Vlaamse werkbaarheidsenquête van 2013.

Het zijn vooral veel middenkaders/professionals en kader- en directieleden die lang onderweg zijn van en naar het werk. Respectievelijk 18,7% en 16% van deze werknemers pendelt twee uur of meer. Bij uitvoerde bedienden gaat het om 11,4%, bij arbeiders om 5 à 7%, bij onderwijskrachten om 8,6% en bij zorgmedewerkers om 4%.

De sectoren met het grootste aandeel werknemers die lang (2 uur of meer) pendelen zijn post- en telecommunicatie (24,8%), de financiële sector (24,5%) en de openbare diensten (17%). De sectoren met het grootste aandeel werknemers die minder dan een half uur pendelen zijn de sector textiel en confectie (52,7%), de horeca (51,8%) en de groot- en kleinhandel (44,7%).

Inleiding

In dit rapport gaan we na op welke wijze het pendelen een impact heeft op het welzijn en het functioneren van de werknemers in Vlaanderen. Meer bepaald onderzoeken we de samenhang tussen enerzijds de pendeltijd en anderzijds de psychische vermoeidheid, de werk-privé-balans, het welbevinden in het werk, de verloopintentie, het verzuimgedrag en de haalbaarheid om de job tot het pensioen uit te voeren. Het onderzoek is gebaseerd op de data van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor.

Structuur van het rapport

In het eerste hoofdstuk beschrijven we het databestand van de werkbaarheidsmonitor dat gebruikt wordt voor de analyse. We geven ook aan hoe pendeltijden, werkbaarheidsknelpunten en –risico's gedefinieerd zijn in de werkbaarheidsmonitor.

In het tweede hoofdstuk kijken we hoe de pendeltijden van de werknemers in Vlaanderen tussen 2007 en 2013 geëvolueerd zijn en beschrijven we de pendeltijden naar leeftijd, geslacht, gezinssituatie, opleidingsniveau, arbeidstijd, contract, organisatieomvang, beroepsgroep en sector.

In het derde hoofdstuk gaan we na wat de gevolgen zijn van het pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemers. Meer bepaald kijken we hierbij naar de psychische vermoeidheid (werkstress), het welbevinden in het werk (motivatie), de werk-privé-balans, het ziekteverzuim, de verloopintentie en mate waarin werknemers het haalbaar achten om hun huidige job tot het pensioen uit te voeren.

1 Methode

1.1 Databestand

De analyse is uitgevoerd op basis van het databestand van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM) van de SERV – Stichting Innovatie & Arbeid.

De werkbaarheidsmonitor is een grootschalig cross-sectioneel onderzoek naar de arbeidssituatie van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Driejaarlijks wordt een representatieve steekproef van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) benaderd voor het invullen van de schriftelijke enquête. Dit rapport handelt enkel over de werknemers en de meetpunten 2007, 2010 en 2013. De vraag naar de pendeltijden werd immers enkel aan werknemers gesteld en dit vanaf 2007. De monitor focust centraal op de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen, waarbij vier aspecten centraal staan: de psychische vermoeidheid, het welbevinden in het werk, de leermogelijkheden in de job en de werk-privé-balans. Ook de arbeidssituatie, in termen van werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie met de directe leiding en (fysieke) arbeidsomstandigheden wordt in beeld gebracht. Verder wordt ook informatie verzameld over persoonskenmerken, contractkenmerken, organisatiekenmerken en arbeidsvoorwaarden. In 2013 werden 40.000 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Dit leverde 17.214 bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef) op of een nettorespons van 43,1%. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument¹.

1.2 Definities

Pendelen

In de werkbaarheidsenquête wordt sinds 2007 over de reistijd van en naar het werk één vraag gesteld:

“Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

De antwoordmogelijkheden zijn:

- Minder dan een half uur
- Minstens een half uur maar toch geen uur
- Minstens een uur maar toch geen twee uur
- Twee uur of meer
- Door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

In de verdere analyse laten we de groep die aangeeft dat deze vraag niet van toepassing is (2,1% van de respondenten in 2013) buiten beschouwing.

De vraagstelling heeft uiteraard een aantal beperkingen, zeker als we willen onderzoeken op welke wijze pendeltijden het welzijn en welbevinden van de werknemers beïnvloeden. Zo

¹ Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.

hebben we bijvoorbeeld geen informatie over het vervoermiddel. Het pendelen met de wagen, trein of fiets zou bijvoorbeeld een verschil kunnen maken naar welbevinden of gezondheid. Verder weten we ook niet hoeveel tijd de werknemers per week of maand effectief besteden aan het pendelen. Van werknemers die bijvoorbeeld aangeven dat ze normaal twee uur of meer onderweg zijn weten we bijvoorbeeld niet of dat elke dag is of slechts enkele dagen per week. Voor de balans tussen werk en privé zou dat een belangrijk verschil kunnen uitmaken. Verder hebben we ook geen informatie over vertrektijden of afstanden. Ook die elementen kunnen belangrijk zijn om een beter beeld van (het welzijn van) de pendelaar te schetsen.

Werkbaarheidsindicatoren en werkbaar werk

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal (werkbaarheidsindicatoren): psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans:

- **Psychische vermoeidheid:** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- **Welbevinden in het werk:** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft, dan wel gedemotiveerd raakt.
- **Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.
- **Werk-privé-balans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is². Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsknelpunt'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

Tabel 1: werkbaarheidsindicatoren, terminologie

	niet problematisch	problematisch
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstress
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-balans	Problemen werk-privé-balans

Werkbaar werk is gedefinieerd als werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Met andere woorden, zowel op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden als werk-privé-balans is het werk niet-problematisch.

² De grensbepaling is uitvoerig gedocumenteerd in Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.

Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

Het aandeel van de werknemers met een kwaliteitsvolle job (= niet problematisch) op het vlak van zowel psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden als werk-privé-balans.

Werkbaarheidsrisico's

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt ook naar een aantal werkkenmerken die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs beïnvloeden. Het gaat om zes werkaspecten (risico-indicatoren) die we hieronder kort omschrijven:

- **Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.
- **Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).
- **Taakvariatie:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de zelfstandige ondernemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- **Autonomie:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'.
- **Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
- **Arbeidsomstandigheden:** mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is³. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsrisico'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

Tabel 2: werkbaarheidsrisico's, terminologie

	niet problematisch	problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
Ondersteuning leiding	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

³ Zie voetnoot 2.

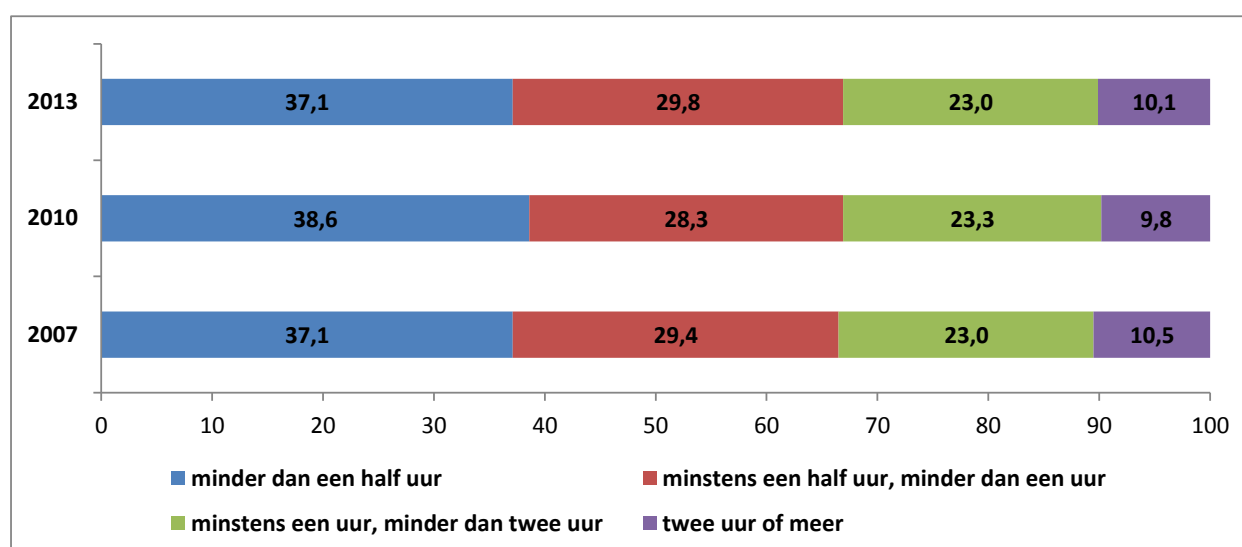
2 Wie pendelt hoelang?

In dit hoofdstuk kijken we hoe de pendeltijden van de werknemers in Vlaanderen tussen 2007 en 2013 geëvolueerd zijn en beschrijven we voor het jaar 2013 pendeltijden naar leeftijd, geslacht, gezinssituatie, opleidingsniveau, arbeidstijd, contract, organisatieomvang, beroepsgroep en sector.

2.1 Pendeltijden 2007-2013

In 2013 bedraagt de reistijd van en naar het werk voor 66,9% van de werknemers minder dan een uur. 23% is één à twee uur onderweg en voor 10,1% duurt het heen en weer pendelen twee uur of meer. De cijfers voor 2010 en 2007 vertonen een gelijkaardig beeld⁴.

Figuur 1: pendeltijden in 2007, 2010 en 2013

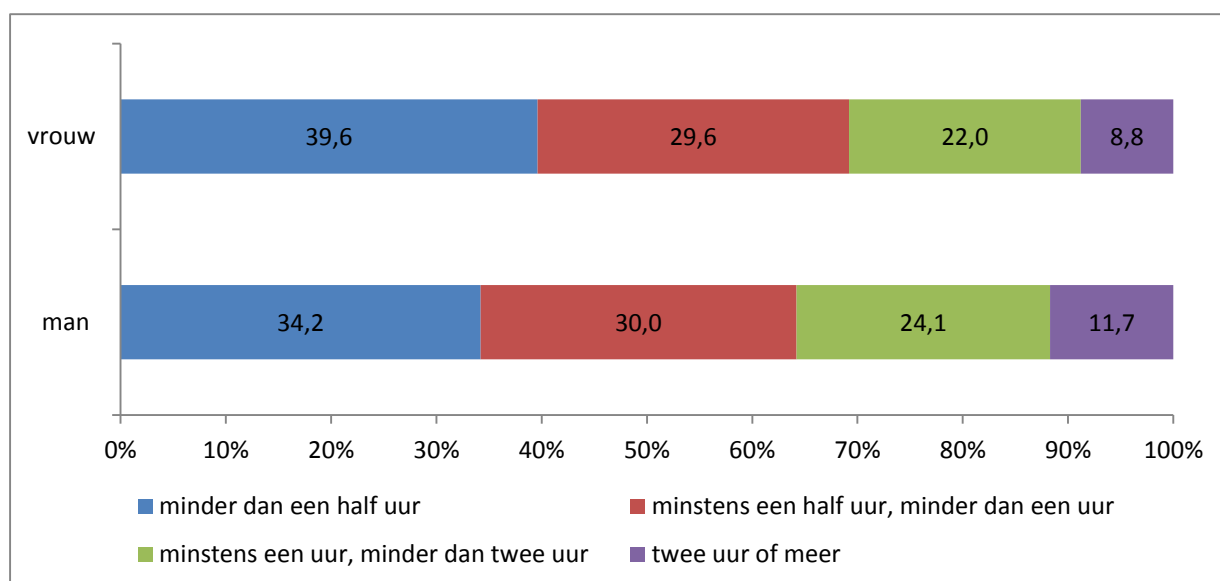


2.2 Pendeltijden naar leeftijd en geslacht

Meer mannen dan vrouwen hebben een lange reistijd (figuur 2). Van de mannen is 11,7% twee uur of meer onderweg, bij vrouwen is dat 8,8%. Omgekeerd werken meer vrouwen dan mannen dicht bij huis: 39,6% van de vrouwen en 34,2% van de mannen pendelt minder dan een half uur.

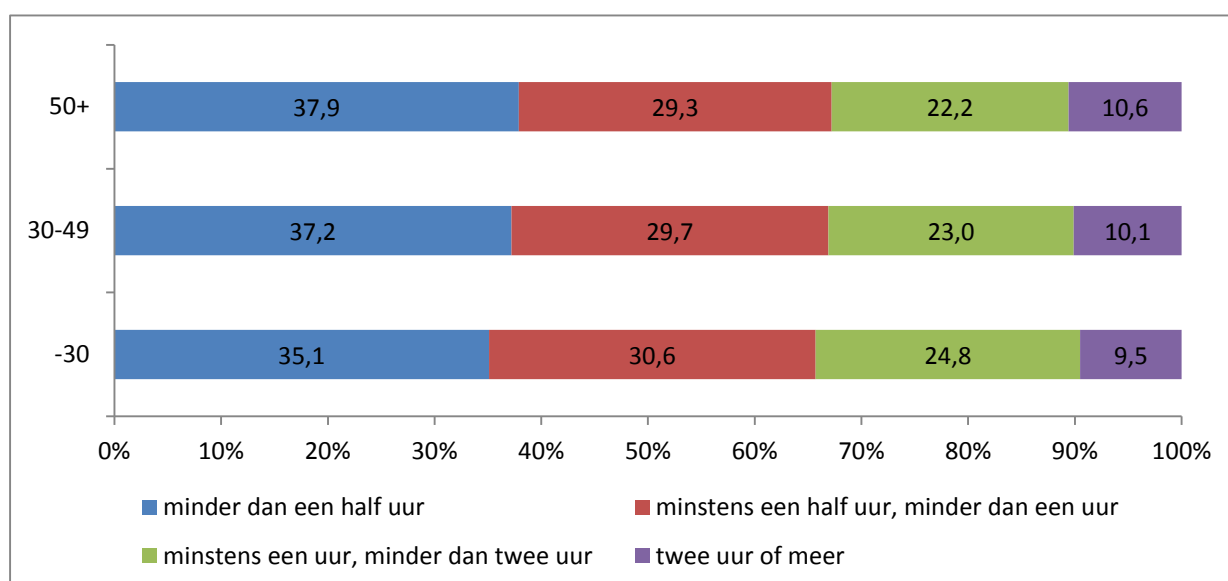
⁴ De vraagstelling laat ons weliswaar niet toe om te achterhalen of de pendeltijd over een bepaalde tijdspanne (bv. een week of maand) al dan niet gewijzigd is. Zo zou het bijvoorbeeld kunnen dat de wekelijkse pendeltijd gedaald is doordat meer werknemers thuiswerken.

Figuur 2: pendeltijden bij mannen en vrouwen, 2013



Naar leeftijd zien we (figuur 3) dat er geen significante verschillen zijn tussen de leeftijdsgroepen -30, 30-49 en 50+.

Figuur 3: pendeltijden naar leeftijd, 2013



2.3 Pendeltijden naar gezinssituatie en opleidingsniveau

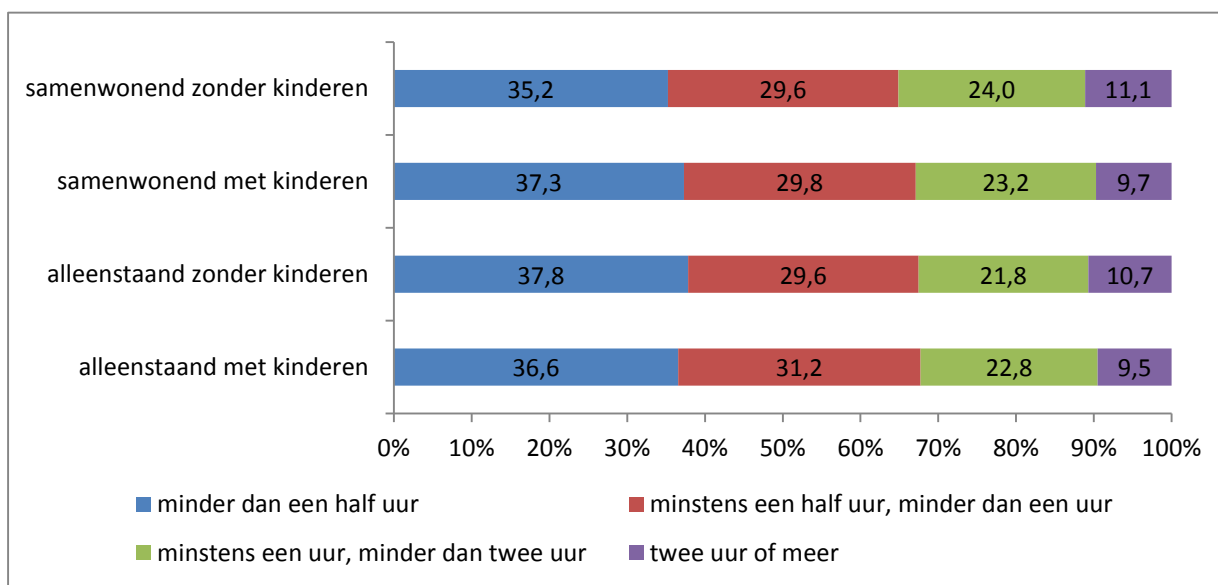
In de werkbaarheidsenquête wordt gevraagd of de respondent al dan niet samenwoont met een partner en vervolgens wordt ook gevraagd of de respondent inwonende kinderen heeft⁵. Uit de

⁵ Er wordt bijkomend ook gevraagd of de partner al dan niet een job heeft. Dit laten we hier buiten beschouwing.

antwoordcombinatie leiden we vier gezinstypes af: samenwonenden met kinderen, samenwonenden zonder kinderen, alleenstaanden met kinderen en alleenstaanden zonder kinderen. Bij 'alleenstaanden' dient begrepen te worden dat zij niet samenwonen met een partner. Dit sluit uiteraard niet uit dat ze nog met andere mensen kunnen samenwonen. Een deel van de jongeren zal bijvoorbeeld nog samenwonen met hun ouders.

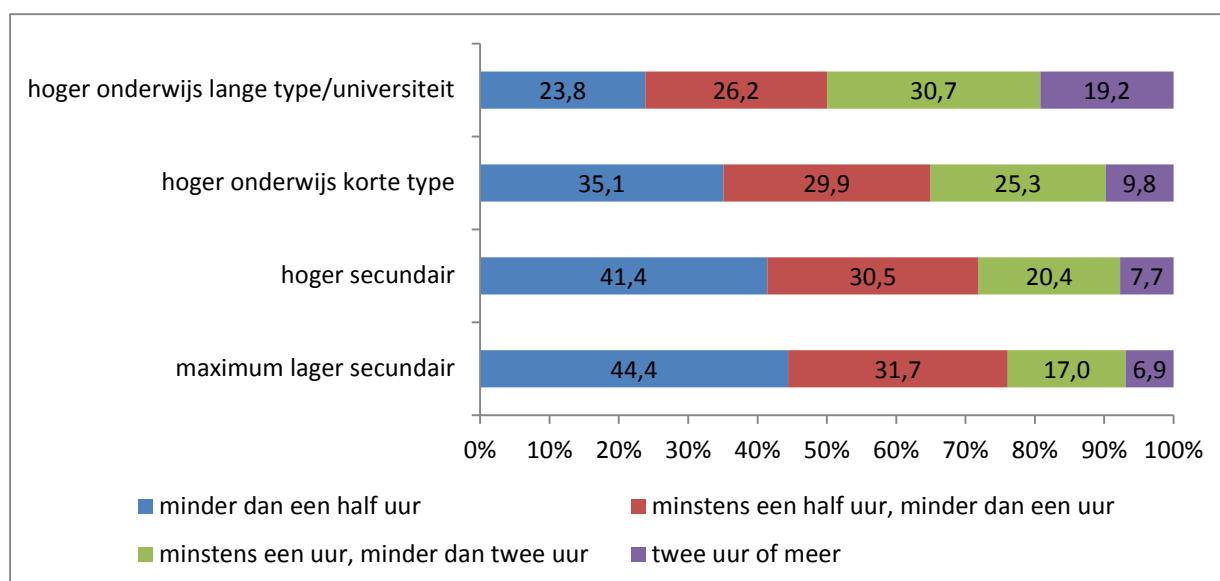
De pendeltijden van de verschillende gezinstypes wijken niet significant van elkaar af (zie figuur 4).

Figuur 4: pendeltijden naar gezinssituatie, 2013



Naar opleidingsniveau is er wel een duidelijk pendeltijdverschil (figuur 5). Het aandeel met langere pendeltijden ligt hoger bij hoger opgeleiden. Bij werknemers die hoger onderwijs van het lange type of universitair onderwijs volgden, pendelt bijna 20% twee uur of meer. Bij werknemers die hoger onderwijs van het korte type volgden is dat bijna 10%. 7,7% van de werknemers met een diploma hoger secundair en 6,9% van werknemers met een diploma (maximum) lager secundair pendelt twee uur of meer. Omgekeerd zien we meer korte pendeltijden bij lager dan bij hoger opgeleiden. Van de werknemers die hoger onderwijs van het lange type of universitair onderwijs volgden pendelt 23,8% minder dan een half uur. Bij werknemers die hoger onderwijs van het korte type volgden is dat bijna 35,1% en bij werknemers met een hoger secundair en maximaal lager secundair is dat respectievelijk 41,4% en 44,4%.

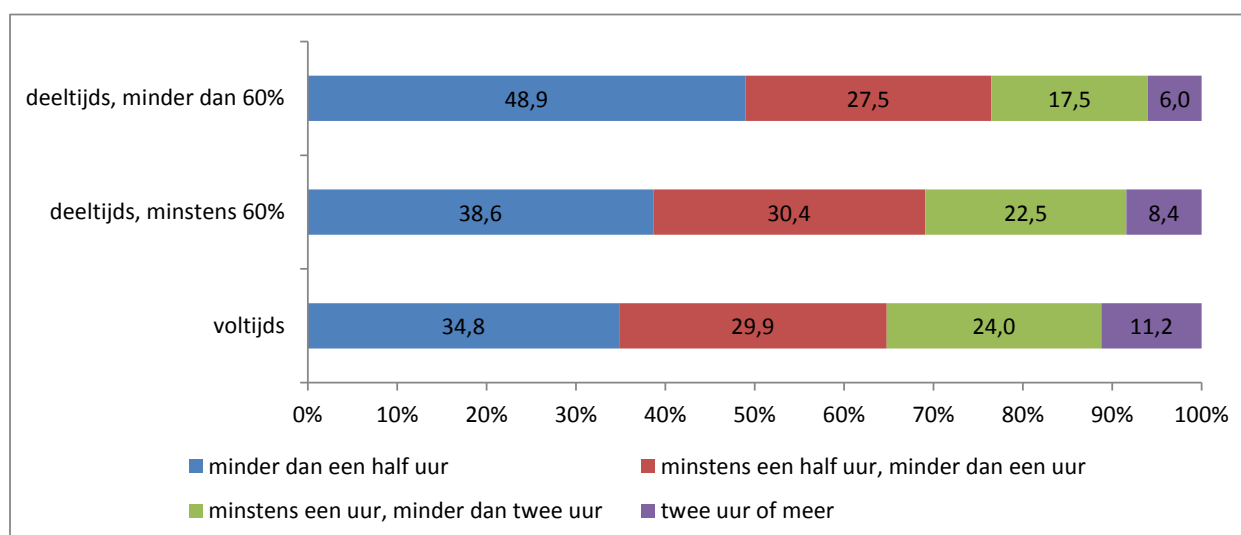
Figuur 5: pendeltijden naar opleidingsniveau, 2013



2.4 Pendeltijd naar arbeidstijd en contract

Het langer pendelen komt meer voor bij voltijders dan deeltijders (figuur 6). Bij de voltijders is meer dan één op de drie (35,2%) minstens een uur onderweg; Bij de 'grote' deeltijders is dat 31% en bij de 'kleine' deeltijders 23,5%. Bijna de helft (48,9%) van de laatstgenoemden is minder dan een half uur onderweg; Bij de 'grote' deeltijders is dat 38,6% en bij de voltijders 34,8%⁶.

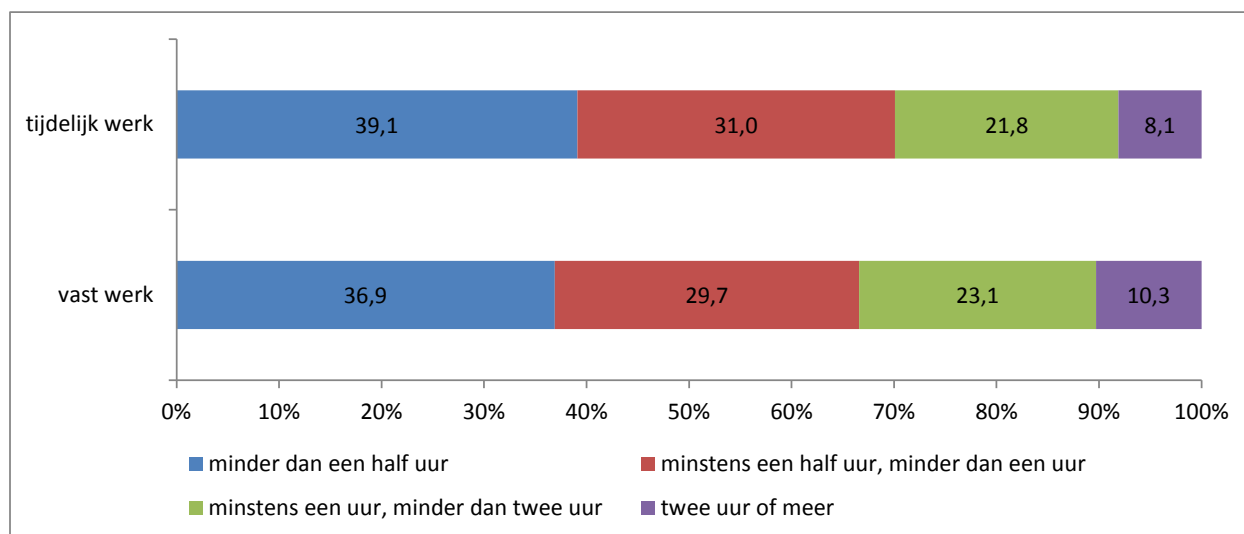
Figuur 6: pendeltijden naar arbeidstijd, 2013



We zien (figuur 7) dat er (verhoudingsgewijs) iets meer werknemers met een vast contract dan werknemers met een tijdelijk contract zijn die langer pendelen maar het verschil tussen beide groepen is statistisch niet significant.

⁶ 'grote' deeltijders werken deeltijds, maar minstens 60%; 'kleine' deeltijders werken minder dan 60%.

Figuur 7: pendeltijden naar contract, 2013



2.5 Pendeltijd naar organisatieomvang, beroepsgroep en sector

Lange pendeltijden zijn duidelijk meer gelinkt aan grote dan aan kleine ondernemingen (tabel 1). Bij bedrijven of organisaties met minder dan tien werknemers pendelt 4,9% van de werknemers twee uur of meer terwijl dat bij de grootste bedrijven of organisaties (500+ werknemers) 17,1% is.

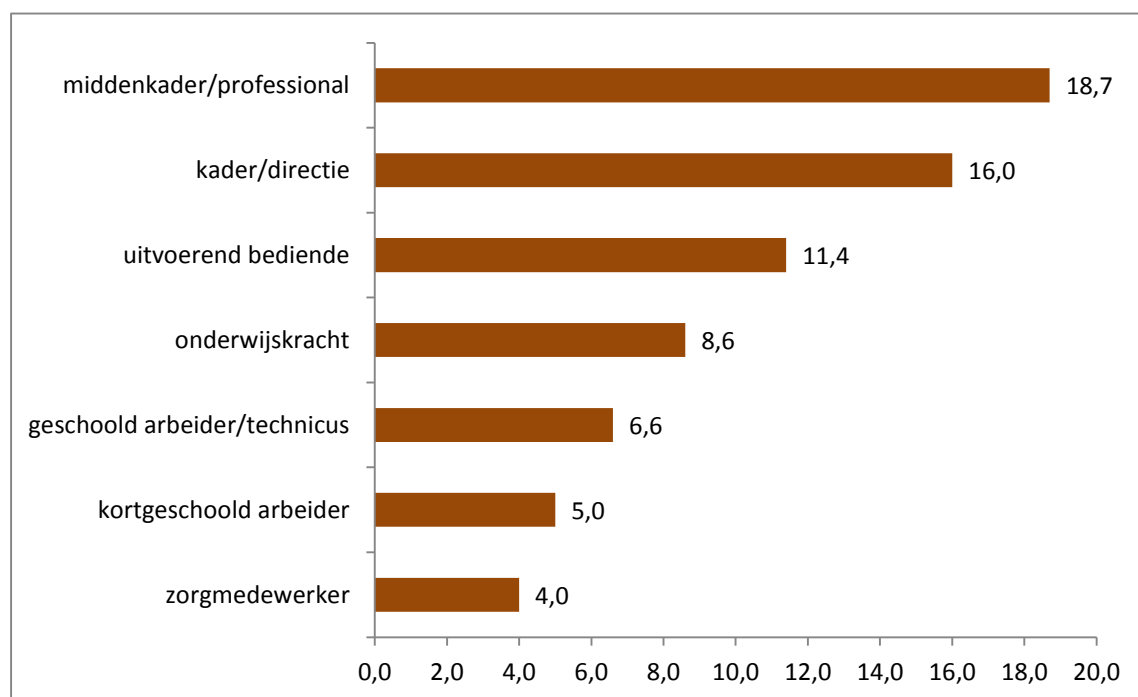
Bij de verschillende beroepsgroepen zien we dat vooral veel middenkaders/professionals en kader- en directieleden lang onderweg zijn van en naar het werk (figuur 8). Respectievelijk 18,7% en 16% van deze werknemers pendelt twee uur of meer. Bij uitvoerde bedienden gaat het om 11,4%, bij arbeiders om 5 à 7%, bij onderwijskrachten om 8,6% en bij zorgmedewerkers om 4%.

De sectoren met het grootste aandeel werknemers die lang (2 uur of meer) pendelen zijn post- en telecommunicatie (24,8%), de financiële sector (24,5%) en de openbare diensten (17%) (figuur 9). De sectoren met het grootste aandeel werknemers die minder dan een half uur pendelen zijn de sector textiel en confectie (52,7%), de horeca (51,8%) en de groot- en kleinhandel (44,7%) (tabel 1).

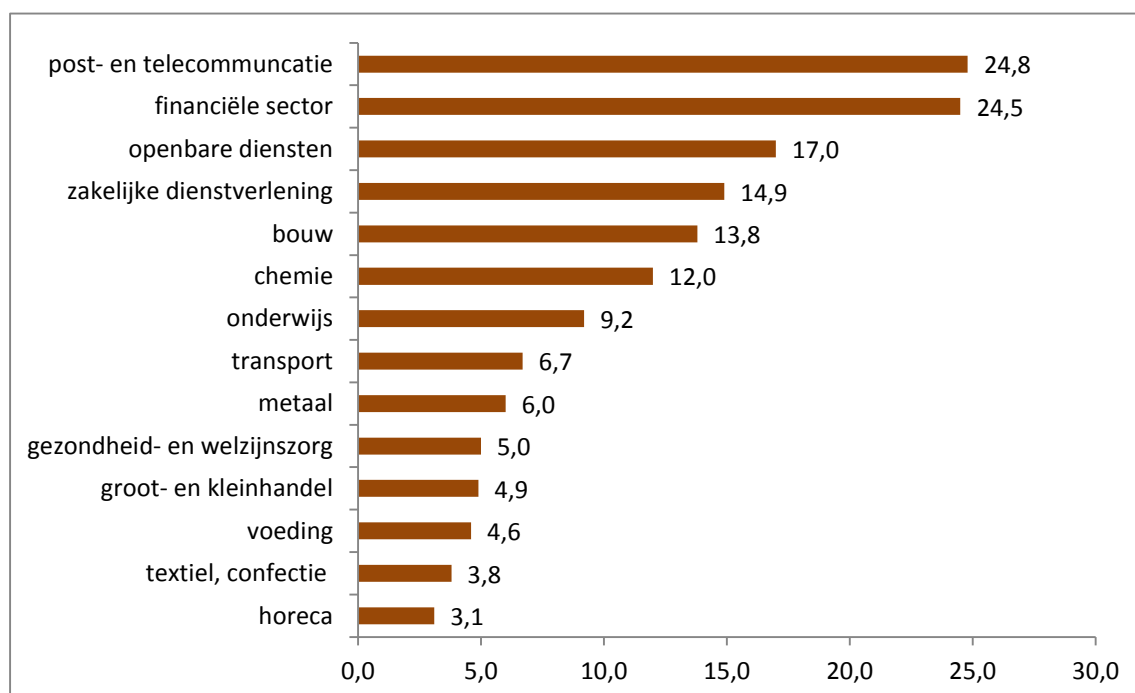
Tabel 3: pendeltijden naar organisatieomvang, beroepsgroep en sector, 2013

		minder dan een half uur	minstens een half uur, minder dan een uur	minstens een uur, minder dan twee uur	twee uur of meer	
	N	%	%	%	%	
organisatieomvang						
< 10	1706	50,4	27,0	17,7	4,9	100
10 - 49	3414	43,4	30,0	19,5	7,1	100
50 - 99	2000	39,7	29,5	22,7	8,2	100
100 - 499	3690	35,9	31,3	23,9	8,9	100
500+	4146	25,4	29,4	28,1	17,1	100
beroepsgroep						
kortgeschoold arbeider	1751	46,8	33,6	14,7	5,0	100
geschoold arbeider/technicus	2408	42,0	31,2	20,2	6,6	100
uitvoerend bediende	4589	34,9	28,6	25,1	11,4	100
zorgmedewerker	2377	44,5	33,0	18,5	4,0	100
onderwijskracht	823	39,8	29,4	22,2	8,6	100
middenkader/professional	1640	23,9	26,8	30,6	18,7	100
kader/directie	1413	30,3	26,1	27,6	16,0	100
sector						
textiel, confectie	184	52,7	28,8	14,7	3,8	100
metaal	1142	36,0	35,2	22,9	6,0	100
bouw	734	33,2	27,8	25,2	13,8	100
voeding	388	42,0	35,1	18,3	4,6	100
chemie	659	27,5	33,1	27,5	12,0	100
groot- en kleinhandel	1159	44,7	30,1	20,3	4,9	100
horeca	228	51,8	32,0	13,2	3,1	100
zakelijke dienstverlening	1032	32,3	29,2	23,6	14,9	100
transport	462	31,4	35,1	26,8	6,7	100
post- en telecommunicatie	250	22,8	21,6	30,8	24,8	100
financiële sector	555	21,8	23,2	30,5	24,5	100
openbare diensten	1969	35,6	23,7	23,8	17,0	100
gezondheid- en welzijnszorg	2746	41,2	33,3	20,5	5,0	100
onderwijs	1769	41,4	28,1	21,3	9,2	100

Figuur 8: lange reistijden (minstens 2 uur) naar beroepsgroep, 2013



Figuur 9: lange reistijden (minstens 2 uur) naar sector , 2013



3 Pendelen en gevolgen voor het welzijn en functioneren van de werknemer

In dit deel bekijken we het verband tussen pendeltijden en de gezondheid, het welzijn en functioneren van de werknemer. We relateren de variabele 'pendeltijden' aan zes uitkomstmaten:

- Psychische vermoeidheid (werkstress) (zie definitie paragraaf 1.2).
- Welbevinden (motivatie) (zie definitie paragraaf 1.2).
- Werk-privé-balans (zie definitie paragraaf 1.2).
- Frequent verzuim (drie of meer keer afwezig afgelopen 12 maand).
- Langdurig verzuim (meer dan 20 dagen afwezig afgelopen 12 maand).
- Verloopintentie⁷
- Haalbaarheid pensioen⁸

We beschrijven het verband in twee stappen. In de eerste stap bekijken we op welke wijze de pendeltijden van werknemers samenhangen met elk van de zes genoemde uitkomstmaten. Zo willen we bijvoorbeeld weten of werknemers die lang onderweg zijn meer of minder dan anderen (die dichterbij het werk wonen) naar een andere job uitkijken of afwezig zijn door ziekte. De bivariate blik is uiteraard beperkt omdat hierbij geen rekening gehouden wordt met andere factoren. Zo zou het bijvoorbeeld kunnen dat werknemers die lang onderweg zijn vaker naar een andere job uitkijken, niet omdat ze lang moeten pendelen, maar omdat hun jobs minder aantrekkelijk zijn.

In een tweede stap kijken we opnieuw naar de relatie tussen pendeltijden en de genoemde uitkomstmaten, maar we houden wel rekening met een aantal andere factoren. Bij de multivariate beoordeling van het verband tussen pendeltijden enerzijds en psychische vermoeidheid, welbevinden, werk-privé-balans, verzuim, verloopintentie en haalbaarheid pensioen anderzijds, corrigeren we telkens voor een aantal demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie) en kenmerken van het werk (dienstverband, arbeidstijd, organisatieomvang, overwerk, werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie in het werk, relatie met de directe leiding en (fysieke) arbeidsomstandigheden). Op die manier krijgen we een beter beeld van het zogenaamde zuiver effect dat de reistijden hebben op de gezondheid, het welzijn en functioneren van de werknemer.

3.1 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (bivariaat)

3.1.1 Pendeltijden, werkstress, motivatie en werk-privé-balans

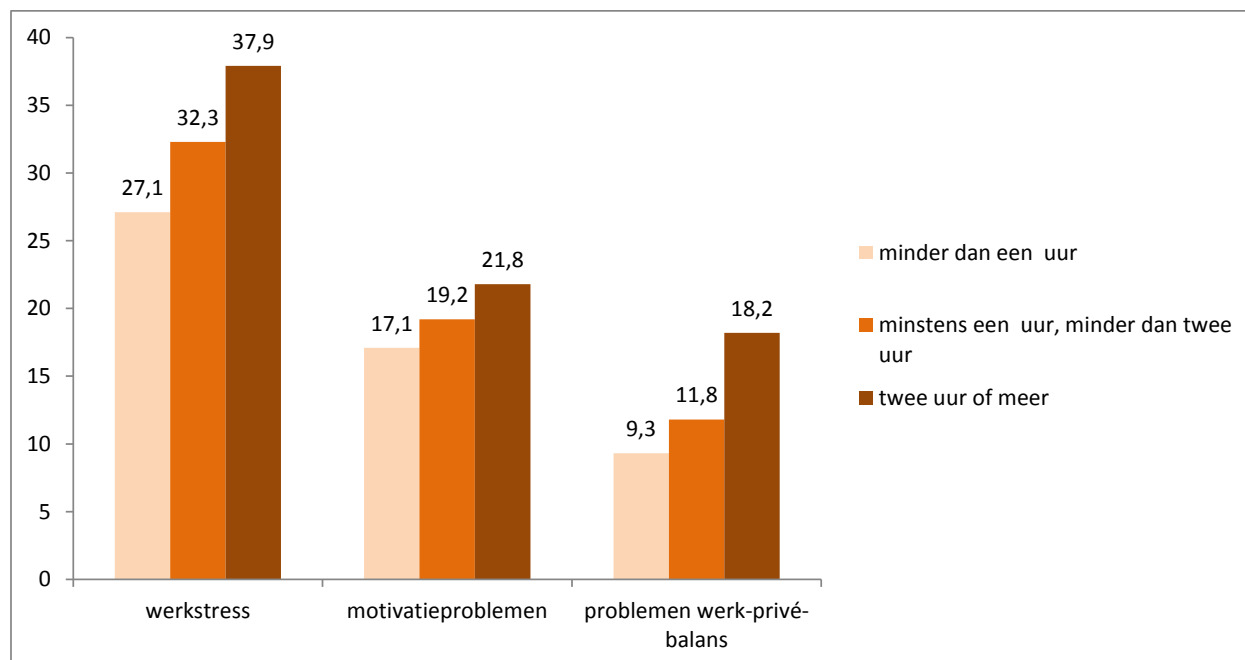
Naarmate de pendeltijd oploopt zien we ook dat het aandeel van de werknemers met werkstressproblemen, motivatieproblemen en een onevenwichtige werk-privé-balans, toeneemt.

⁷ In de werkbaarheidsenquête wordt hierover de volgende vraag gesteld: "Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?" (antwoordmogelijkheden: regelmatig, af en toe, nooit).

⁸ In de werkbaarheidsenquête wordt hierover de volgende vraag gesteld: "Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?" (ja/nee). Subvraag bij nee-antwoord: "Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?" (ja/nee).

Bij werknemers die meer dan twee uur pendelen, is het aandeel dat problemen heeft om werk en privé in balans te houden ongeveer dubbel zo groot (18,2%) als bij werknemers die minder dan een uur pendelen. Voor werkstress zien we een toename met 10,8 procentpunt van 27,1% bij werknemers die minder dan een uur pendelen tot 37,9% bij werknemers die meer dan twee uur pendelen. Voor motivatieproblemen is het verschil kleiner (17,1% versus 21,8%).

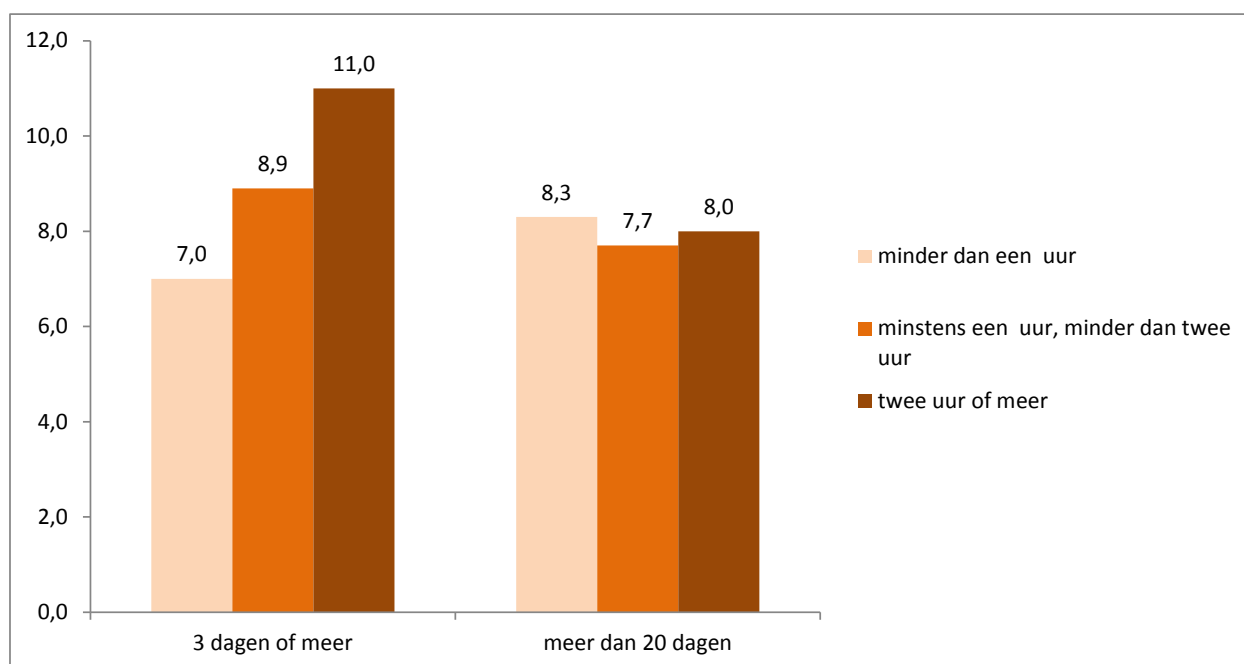
Figuur 10: pendeltijden, werkstress, motivatie, werk-privé-balans, 2013



3.1.2 Pendeltijden, verzuim en verloopintentie

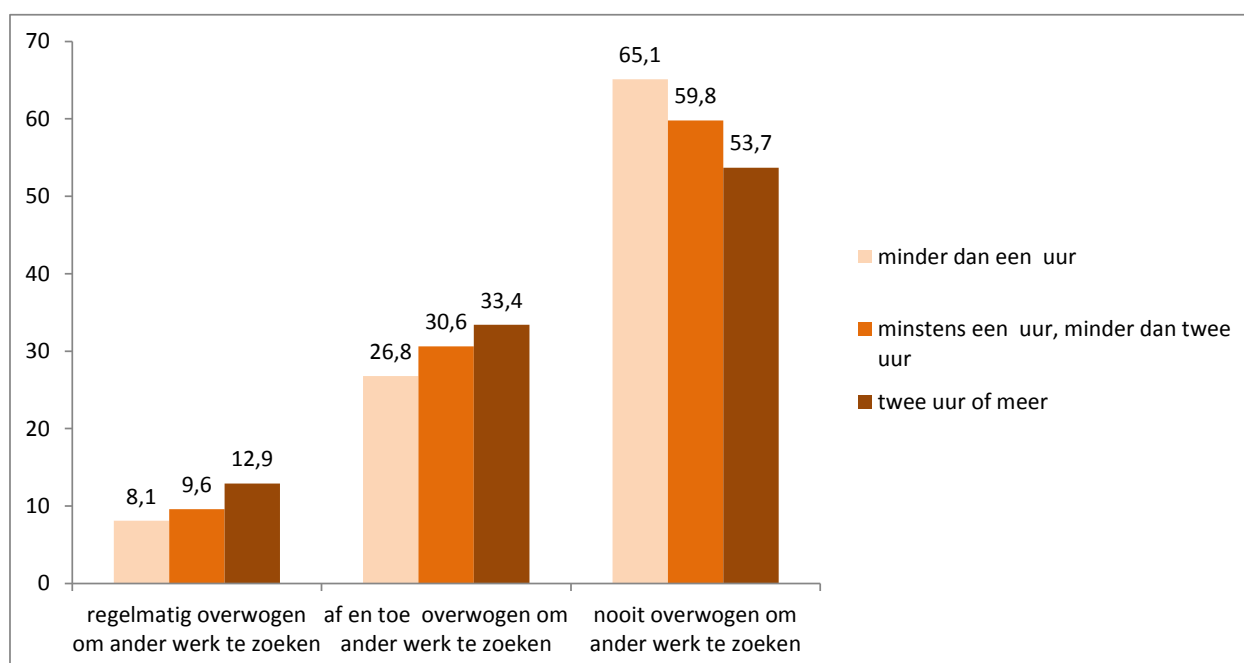
Werknemers met lange reistijden zijn vaker afwezig op het werk. Van de werknemers die meer dan twee uur pendelen geeft 11% aan dat ze het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig waren, bij werknemers die één à twee uur pendelen is dat 8,9% en bij de werknemers die minder dan een uur onderweg zijn is dat 7%. Voor langdurige afwezigheid (de werknemer was in het afgelopen jaar meer dan twintig dagen afwezig) is er geen significant verschil tussen werknemers met kortere of langere reistijden.

Figuur 11: pendeltijden en verzuim, 2013



Werknemers met lange reistijden overwegen vaker naar ander werk te zoeken. Van de werknemers die meer dan twee uur pendelen geeft 12,9% aan dat ze het afgelopen jaar regelmatig overwogen om ander werk te zoeken, bij werknemers die één à twee uur pendelen is dat 9,6% en bij de werknemers die minder dan een uur onderweg zijn is dat 8,1%.

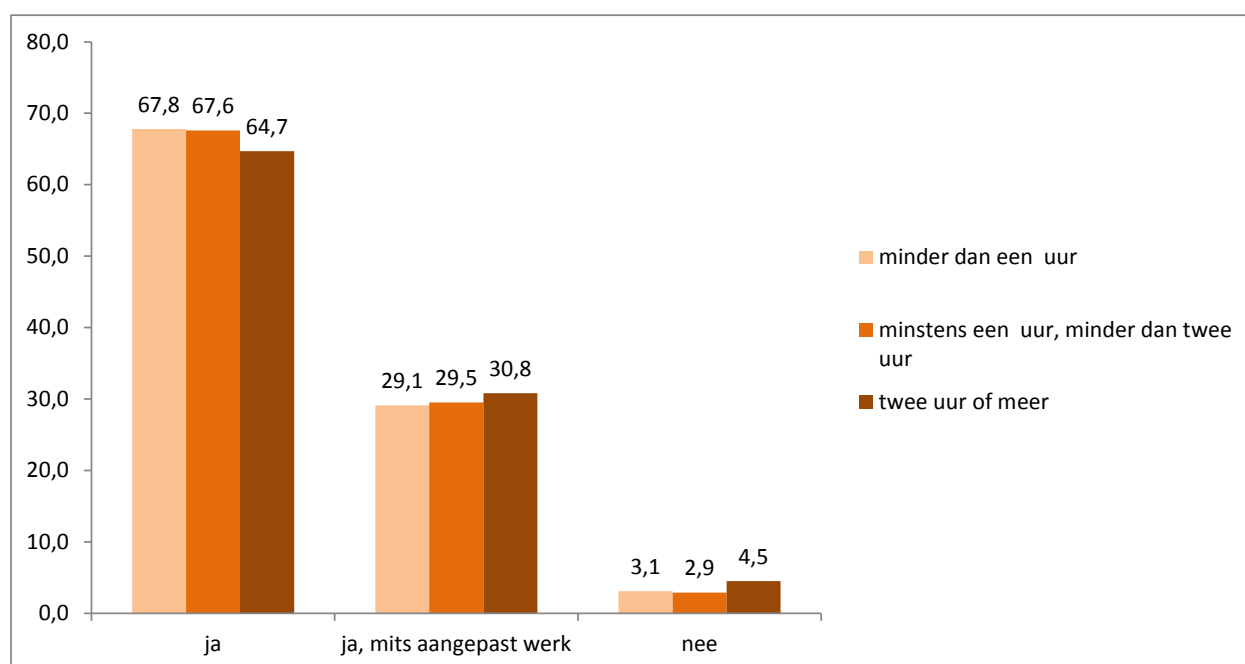
Figuur 12: pendeltijden en verloopintentie, 2013



3.1.3 Pendeltijden en haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de respondenten gevraagd of ze het haalbaar achten om hun huidige job tot hun pensioen uit te voeren. Aan de respondenten die 'nee' antwoorden op deze vraag wordt bijkomend gevraagd of aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) hen wel in staat zou stellen om tot het pensioen te werken. Als we kijken naar de antwoorden van 40+ers op deze vragen, dan zien we dat er nauwelijks een verschil is tussen werknemers die minder dan een uur pendelen en werknemers die één à twee uur pendelen. Bij werknemers die meer dan twee uur pendelen is er wel een grotere groep (4,5% versus 3% bij de andere werknemers) die het sowieso niet haalbaar acht om de job tot het pensioen uit te voeren.

Figuur 13: pendeltijden en haalbaarheid pensioen bij 40+ers, 2013



3.2 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (multivariaat)

In tabel 2 zijn de statistische waarden van de multivariate analyse (logistische regressie) opgenomen en weergegeven in odds ratio's (OR). Voor elke afhankelijke variabele (psychische vermoeidheid, welbevinden, werk-privé-balans, verloopintentie, verzuim, haalbaarheid pensioen) is een logistische regressie uitgevoerd. De afhankelijke variabelen zijn als volgt gedichotomiseerd:

- Psychische vermoeidheid: niet problematisch versus problematisch.
- Welbevinden: niet problematisch versus problematisch.
- Werk-privé-balans: niet problematisch versus problematisch.
- Verloopintentie: zoekt regelmatig/ niet of slechts af en toe ander werk.
- Frequent verzuim: was drie keer of meer/ minder dan drie keer afwezig in de afgelopen 12 maanden versus.
- Haalbaarheid pensioen: acht het haalbaar/niet haalbaar om de huidige job tot het pensioen uit te voeren.

Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om bijvoorbeeld wel of niet problematisch psychisch vermoeid te worden. Als de odds ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld in tabel 2 dat de kansverhouding om voor werk-privé-balans wel of niet tot de problematische groep te behoren voor werknemers die lang pendelen (twee uur of meer) meer dan twee keer hoger ligt ($OR=2,13$) dan voor werknemers die kort pendelen (minder dan een uur). Voor werk-privé-balans zien we bijvoorbeeld ook dat de kansverhoudingen voor de leeftijdsgroepen 50+ ($OR=1,11$) en 30-49 ($OR=1,13$) niet significant verschillen van deze van de referentiegroep, met name de jongeren (-30).

Tabel 4: invloed van reistijden op het welzijn en functioneren van de werknemers, gecorrigeerd voor demografische kenmerken en kenmerken van het werk, 2013 (odds ratio's).

	Odds Ratio					
	problemen werk-privé- balans	psychische vermoeidheid problematisch	welbevinden in het werk problematisch	hoge verloopintentie	frequent verzuim	werken tot pensioen niet haalbaar
Geslacht						
man	R	R	R	R	R	R
vrouw	1,48	1,38	0,79	1,16	1,33	1,30
Leeftijd						
-30	R	R	R	R	R	R
30 - 49	1,13	1,21	0,77	0,58	0,57	0,73
50+	1,11	1,28	0,74	0,21	0,38	0,46
opleidingsniveau						
max lager secundair	R					
hoger secundair	0,89	0,88	1,08	1,21	0,86	1,11
hoger onderwijs/universiteit	0,84	0,88	1,53	1,69	0,64	1,29
Gezinssituatie						
samenwonend met partner, kinderen	R	R	R	R	R	R
samenwonend met partner, geen kinderen	0,83	1,15	1,05	1,10	1,08	1,08
alleenstaand, kinderen	1,25	1,19	1,18	1,10	1,32	0,99
alleenstaand, geen kinderen	0,72	1,05	1,12	1,01	1,18	1,00
Beroepsgroep						
arbeider, technicus	R	R	R	R	R	R
uitvoerend bediende	0,83	1,06	0,78	1,04	0,89	0,54
(midden)kader/professional/directie	1,20	1,05	0,66	1,24	0,84	0,47
zorgmedewerker	0,67	0,90	0,28	0,53	0,85	1,08
onderwijskracht	1,69	1,62	0,46	0,61	1,32	0,89
Dienstverband						
vast werk	R	R	R	R	R	R
tijdelijk werk	1,20	1,30	0,78	1,66	1,03	0,76
Arbeidstijd						
voltijds	R	R	R	R	R	R
deeltijds minstens 60%	0,68	0,91	1,08	1,19	1,20	1,01
deeltijds minder dan 60%	0,40	0,81	1,07	1,00	1,11	0,68
Organisatieomvang						
minder dan 50 werknemers	R	R	R	R	R	R
50 of meer werknemers	0,82	0,97	0,87	0,69	1,31	0,81
Overwerk						
nooit/soms overuren	R	R	R	R	R	R
frequent overuren	2,43	1,45	0,73	1,20	0,80	1,16
Werkdruk						
niet problematisch	R	R	R	R	R	R
problematisch	4,89	4,17	2,23	1,72	1,30	2,66
Emotionele belasting						
niet problematisch	R	R	R	R	R	R
problematisch	2,25	1,92	1,67	1,79	1,64	1,50
Taakvariatie						
niet problematisch	R	R	R	R	R	R
problematisch	1,05	1,25	4,43	2,78	1,23	1,69
Autonomie						
niet problematisch	R	R	R	R	R	R
problematisch	1,59	1,55	1,54	1,32	1,18	1,41
Relatie directe leiding						
niet problematisch	R	R	R	R	R	R
problematisch	1,95	2,05	3,92	4,28	1,60	2,32
(fysieke) arbeidsomstandigheden						
niet problematisch	R	R	R	R	R	R
problematisch	1,67	1,92	1,45	1,47	1,28	2,31
Reistijden						
minder dan een uur	R	R	R	R	R	R
minstens een uur, minder dan twee uur	1,18	1,24	1,17	1,08	1,40	1,10
twee uur of meer	2,13	1,60	1,49	1,66	1,95	1,27

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

Wat de ('zuivere') impact van pendeltijden betreft ten aanzien van de beschouwde uitkomstvariabelen zijn dit de belangrijkste vaststellingen:

- De kans op een onevenwichtige werk-privé-balans neemt toe naarmate de pendeltijd stijgt. Ten opzichte van werknemers die minder dan een uur pendelen bedraagt de kansverhouding om wel of niet een problematische werk-privé-balans te hebben, voor werknemers die één à twee uur pendelen 1,18 en voor werknemers die twee uur of meer pendelen 2,13.
- Het werkstressrisico (problematisch psychisch vermoeid) is hoger bij werknemers die lang pendelen. Bij werknemers die één à twee uur pendelen bedraagt de kansverhouding om wel of niet problematisch psychisch vermoeid te zijn 1,24 keer deze van werknemers die minder dan een uur pendelen. Voor werknemers die twee uur of meer pendelen is kansverhouding 1,6 keer groter.
- Het demotivatierisico (problematisch welbevinden in het werk) is hoger bij werknemers die lang pendelen. Bij werknemers die één à twee uur pendelen is de kansverhouding om wel of niet met motivatieproblemen te kampen 1,17 keer hoger dan bij werknemers die minder dan een uur pendelen. Bij werknemers die twee uur of meer pendelen is de kansverhouding 1,49 keer hoger.
- Werknemers die lang pendelen (twee uur of meer) zijn sneller geneigd om ander werk te zoeken dan werknemers die minder dan één uur pendelen. De kansverhouding is 1,66 keer hoger.
- De kansverhouding op frequent/niet-frequent verzuim ligt bij werknemers die lang pendelen (twee uur of meer) bijna dubbel zo hoog (1,95) dan bij werknemers die minder dan een uur pendelen. Voor werknemers die één à twee uur pendelen bedraagt de kansverhouding 1,40.
- De kansverhouding om het niet haalbaar/wel haalbaar te achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren ligt bij werknemers die twee uur of meer pendelen 1,27 keer hoger dan bij werknemers die minder dan een uur pendelen. Voor werknemers die één à twee uur pendelen zien we geen significant verschil met de referentiegroep.

Lang pendelen blijkt dus vooral het evenwicht tussen werk en privé van de werknemer in het gedrang te brengen. Bij werknemers die twee uur of meer onderweg zijn zien we dat het risico meer dan verdubbelt ($OR=2,13$) ten opzichte van werknemers die minder dan een uur hoeven te pendelen. Erg verrassend is dat niet. Naamate de werktijd uitbreidt of de tijd die de werknemer nodig heeft om zich te verplaatsen van en naar het werk, krimpt ook de tijd die de werknemer kan besteden aan huistaken of hobby's etc. Hetzelfde beeld zien we bijvoorbeeld ook (zie tabel 2) bij werknemers die frequent overwerken. Bij laatstgenoemde is de kansverhouding onevenwichtige/evenwichtige werk-privé-balans ook meer dan het dubbele ($OR=2,43$) van deze van werknemers die nooit of slechts af en toe overwerken.

Lange pendeltijden zijn ook, hoewel in minder sterke mate, een significante voorspeller voor (problematische) psychische vermoeidheid en welbevinden. Dit neemt evenwel niet weg dat het vooral de arbeidssituatie zelf is die in belangrijke mate debet is aan de problemen op het vlak van psychische vermoeidheid, werk-privé-balans en welbevinden. De belangrijkste voorspellers voor een problematische werk-privé-balans zijn de hoge werkdruk ($OR=4,89$), overwerk ($OR=2,43$) en de emotionele belasting ($OR=2,25$). Voor psychische vermoeidheid zijn dat eveneens de hoge werkdruk ($OR=4,17$) en de (problematische) relatie met de directe leiding ($OR=2,05$). De kans om gedemotiveerd te worden (problematisch welbevinden) is vooral toe te schrijven aan het routinematig karakter (taakvariatie problematisch) van het werk ($OR=4,43$), een problematische relatie met de directe leiding ($OR=3,92$) en een hoge werkdruk ($OR=2,23$).

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	pendeltijden in 2007, 2010 en 2013.....	9
Figuur 2:	pendeltijden bij mannen en vrouwen, 2013	10
Figuur 3:	pendeltijden naar leeftijd, 2013.....	10
Figuur 4:	pendeltijden naar gezinssituatie, 2013	11
Figuur 5:	pendeltijden naar opleidingsniveau, 2013.....	12
Figuur 6:	pendeltijden naar arbeidstijd, 2013.....	12
Figuur 7:	pendeltijden naar contract, 2013	13
Figuur 8:	lange reistijden (minstens 2 uur) naar beroepsgroep , 2013.....	14
Figuur 9:	lange reistijden (minstens 2 uur) naar sector , 2013	15
Figuur 10:	pendeltijden, werkstress, motivatie, werk-privé-balans , 2013	17
Figuur 11:	pendeltijden en verzuim, 2013.....	18
Figuur 12:	pendeltijden en verloopintentie, 2013	18
Figuur 13:	pendeltijden en haalbaarheid pensioen bij 40+ers, 2013.....	19

Tabellen

Tabel 1:	werkbaarheidsindicatoren, terminologie	7
Tabel 2:	werkbaarheidsrisico's, terminologie.....	8
Tabel 3:	pendeltijden naar organisatieomvang, beroepsgroep en sector, 2013.....	14
Tabel 4:	invloed van reistijden op het welzijn en functioneren van de werknemers, gecorrigeerd voor demografische kenmerken en kenmerken van het werk, 2013 (odds ratio's).	21