



Rapport

Wat maakt werk werkbaar voor werknemers?

Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2016

Brussel,

Ria Bourdeaud'hui , Stephan Vanderhaeghe, Frank Janssens

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

| | |
|--|------------|
| Inhoud | 3 |
| Samenvatting | 4 |
| Inleiding | 5 |
| 1 Methodologie | 6 |
| 1.1 Stap 1: verschillen tussen deelgroepen | 7 |
| 1.2 Stap 2: kenmerken van de arbeidssituatie | 9 |
| 1.3 Stap 3: risicoprofiel van de werknemer | 11 |
| 2 Psychische vermoeidheid | 13 |
| 2.1 Verschillen tussen deelgroepen | 14 |
| 2.2 Kenmerken van de arbeidssituatie | 16 |
| 2.3 Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' | 18 |
| 3 Welbevinden in het werk | 20 |
| 3.1 Verschillen tussen deelgroepen | 21 |
| 3.2 Kenmerken van de arbeidssituatie | 23 |
| 3.3 Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' | 25 |
| 4 Leermogelijkheden | 27 |
| 4.1 Verschillen tussen deelgroepen | 28 |
| 4.2 Kenmerken van de arbeidssituatie | 30 |
| 4.3 Risicoprofiel 'leermogelijkheden' | 32 |
| 5 Werk-privébalans | 34 |
| 5.1 Verschillen tussen van deelgroepen | 35 |
| 5.2 Kenmerken van de arbeidssituatie | 37 |
| 5.3 Risicoprofiel 'werk-privébalans' | 40 |
| Referentielijst | 42 |
| Afkortingenlijst | Fou |
| t! Bladwijzer niet gedefinieerd. | |
| Lijst met figuren en tabellen | 43 |

Samenvatting

In dit rapport wordt onderzocht in welke mate de werkbaarheidsknelpunten samenhangen met de arbeidssituatie van werknemers. Er zijn in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor vier werkbaarheidsknelpunten gedefinieerd: psychische vermoeidheid, problemen met welbevinden in het werk, problematische leermogelijkheden en onevenwicht in de werk-privécombinatie. Zes kenmerken van de arbeidssituatie werden als werkbaarheidsrisico onderzocht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en fysieke arbeidsomstandigheden. De analyse gebeurt onder controle van de relevante achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, gezinssituatie, dienstomvang, beroepsgroep, type contract, dienstomvang, ondernemingsdimensie) en met behulp van de techniek van logistische regressie. Deze werkwijze laat toe het zuivere risico-effect van een specifiek kenmerk van de arbeidssituatie in te schatten

34,2% van de werknemers wordt in 2016 geconfronteerd met **psychische vermoeidheidsproblemen**. Uit de analyse blijkt dat de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op problematische psychische vermoeidheid verhogen, maar dat werkdruk het meest ernstige risico vormt. Bij de werknemers die onder hoge werkdruk presteren is de kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' voor psychische vermoeidheid meer dan vier keer deze van de werknemers die niet onder hoge werkdruk presteren. Ook emotionele belasting en/of onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding verhogen in sterke mate de kans op psychische vermoeidheid (de kansverhouding is 2).

19,8% van de werknemers behoort in 2016 op het vlak van **welbevinden in het werk** tot de problematisch categorie. Uit de analyse blijkt dat de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op problematisch welbevinden in het werk verhogen, maar dat onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en onvoldoende taakvariatie de belangrijkste werkbaarheidsrisico's zijn. Bij werknemers die onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen. Hetzelfde kunnen we zeggen voor onvoldoende taakvariatie. Hoge werkdruk komt op de derde plaats als risicofactor (de kansverhouding is 2,2).

17,5% van de werknemers heeft werk dat op het vlak van **leermogelijkheden** problematisch is. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op problemen op het vlak van leermogelijkheden verhogen, en dat onvoldoende taakvariatie het meest ernstige risico vormt. Bij werknemers in een arbeidssituatie met onvoldoende taakvariatie is de kansverhouding problematisch/niet problematisch ongeveer zes keer deze van werknemers met voldoende taakvariatie. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is het tweede belangrijkste werkbaarheidsrisico (de kansverhouding is 4). Onvoldoende autonomie volgt met een kansverhouding van 2,4.

12,2% van de werknemers ondervindt een onevenwicht in de **werk-privécombinatie**. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op een onevenwicht in de werk-privécombinatie verhogen en dat hoge werkdruk het meest ernstige risico vormt. Werknemers die onder hoge werkdruk presteren, hebben een kansverhouding die vijf keer hoger ligt. De kansverhouding emotionele belasting komt met 2,4 op de tweede plaats.

Inleiding

In dit rapport wordt voor de Vlaamse werknemers onderzocht in welke mate hun werkbaarheidsknelpunten samenhangen met risico's in hun arbeidssituatie.

De analyse maakt gebruik van de gegevens van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. De onderzoekspopulatie voor deze monitor voor werknemers wordt als volgt afgebakend: loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse Gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. De gegevensverzameling voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers gebeurt op basis van een schriftelijke bevraging van een representatief staal van werknemers. De gegevensverzameling gebeurt driejaarlijks sinds 2004. Er zijn reeds vijf metingen uitgevoerd.

In de WBM-WKN zijn vier werkbaarheidsknelpunten gedefinieerd. Het gaat over het aandeel werknemers dat op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en/of werk-privébalans tot de problematische groep behoort. In 2016 bedraagt dit aandeel:

- 34,2% voor psychische vermoeidheid
- 19,8% voor welbevinden in het werk
- 17,5% voor leermogelijkheden
- 12,2% voor werk-privébalans

Voorliggend rapport gaat verder dan de beschrijvende (bivariate) analyse, gepubliceerd in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers' (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016b). Er wordt aan de hand van multivariate techniek gezocht naar de samenhang tussen de vier werkbaarheidsknelpunten en de kenmerken van de arbeidssituatie. Er zijn zes kenmerken van de arbeidssituatie opgenomen in de analyse: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en fysieke arbeidsomstandigheden. Het onderzoek geeft een antwoord op de vraag: 'in welke mate vormen de kenmerken van de arbeidssituatie een risico voor een bepaald werkbaarheidsknelpunt'. Hierbij is rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsgroep, ...) teneinde het 'zuivere' risico-effect van de kenmerken van de arbeidssituatie op de werkbaarheidsknelpunten te kunnen vatten.

Het rapport bestaat uit vijf delen. Het eerste deel beschrijft de methodologie. Delen twee tot vijf zijn thematisch gerubriceerd naar de vier werkbaarheidsknelpunten.

De methodologie en een beschrijvende data-analyse van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers zijn neergeschreven in verschillende publicaties, beschikbaar op de website www.werkbaarwerk.be.

1 Methodologie

Werkbaarheid wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor geoperationaliseerd aan de hand van vier centrale indicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans.

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsindicatoren

| werkbaarheidsindicatoren | omschrijving |
|--------------------------------|--|
| psychische vermoeidheid | de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren werkbaarheidsknelpunt: problematische psychische vermoeidheid |
| welbevinden in het werk | de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken werkbaarheidsknelpunt: problemen met welbevinden in het werk |
| leermogelijkheden | de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn werkbaarheidsknelpunt: leermogelijkheden problematisch |
| werk-privébalans | de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie werkbaarheidsknelpunt: onevenwicht in werk-privécombinatie |

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 probleemgroep weer (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie) en zijn gebaseerd op vooraf gespecificeerde grenswaarden (cut-offs). De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is specifiek voor elk van de indicatoren en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe (2016). Bij een problematische situatie spreken we in het geval van een werkbaarheidsindicator over een werkbaarheidsknelpunt en in het geval van een kenmerk van de arbeidssituatie over een werkbaarheidsrisico.

Voor elk van de vier werkbaarheidsknelpunten wordt met behulp van de techniek van de logistische regressie onderzocht welke kenmerken van de arbeidssituatie (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding, fysieke arbeidsomstandigheden) een rol spelen. Hierbij is rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsgroep, ...) teneinde het 'zuivere' effect van de kenmerken van de arbeidssituatie op de werkbaarheidsknelpunten te kunnen vatten.

Doordat de afhankelijke variabele dichotoom is (aandeel 'niet-problematisch' versus aandeel 'problematisch') kunnen we voor de analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie. Het interessante bij deze analyse is dat zij odds ratio's 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 dan 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.

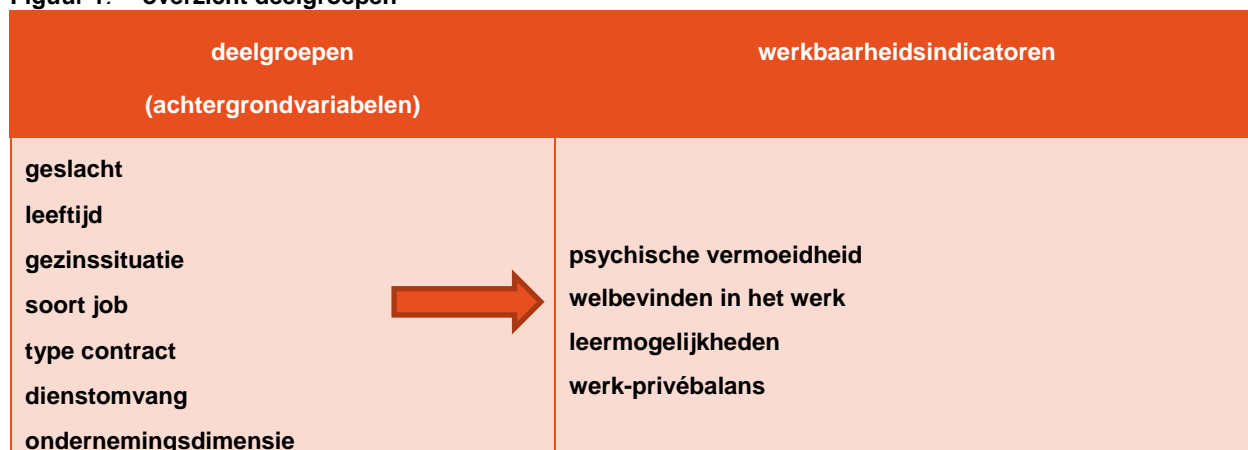
Voor de analyse voor elk van de vier werkbaarheidsknelpunten werd gebruik gemaakt van de volledige databank 2004-2007-2010-2013-2016. De analyse is opgebouwd uit drie stappen die hieronder worden beschreven.

1.1 Stap 1: verschillen tussen deelgroepen

Per werkbaarheidsknelpunt wordt gekeken naar de achtergrondvariabelen (deelgroepen).

De bivariate analyse (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017) laat zien dat prevalentie van de vier werkbaarheidsknelpunten voor de diverse deelgroepen uiteen loopt. De werk-privécombinatie is bijvoorbeeld in onevenwicht voor 13,5% van de voltijders terwijl dat aandeel bij de deeltijders slechts 5,0% is. Een gebrek aan leermogelijkheden doet zich nauwelijks voor in de onderwijssector (4,9%), terwijl dit aandeel in de horeca oploopt tot 38,8%. Deze kennis wordt in voorliggend rapport uitgebreid met een multivariate analyse. Deze analyse gaat na of de bevindingen uit de bivariate analyse al dan niet geldig blijven wanneer de informatie over de deelgroepen wordt gecombineerd. Bijvoorbeeld: zijn er verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen psychisch vermoeid als ook rekening gehouden wordt met o.a. de leeftijd, de beroepsgroep en de gezinssituatie van de werknemers?.

Figuur 1: overzicht deelgroepen



De achtergrondvariabelen zijn als onafhankelijke categorische variabelen opgenomen in het regressiemodel:¹

¹ Voor de zeven kenmerken fungeert één deelpopulatie als referentiegroep. De keuze van de referentiecategorie heeft bij logistische regressie geen invloed op de vaststelling of een achtergrondvariabele al dan niet significant is.

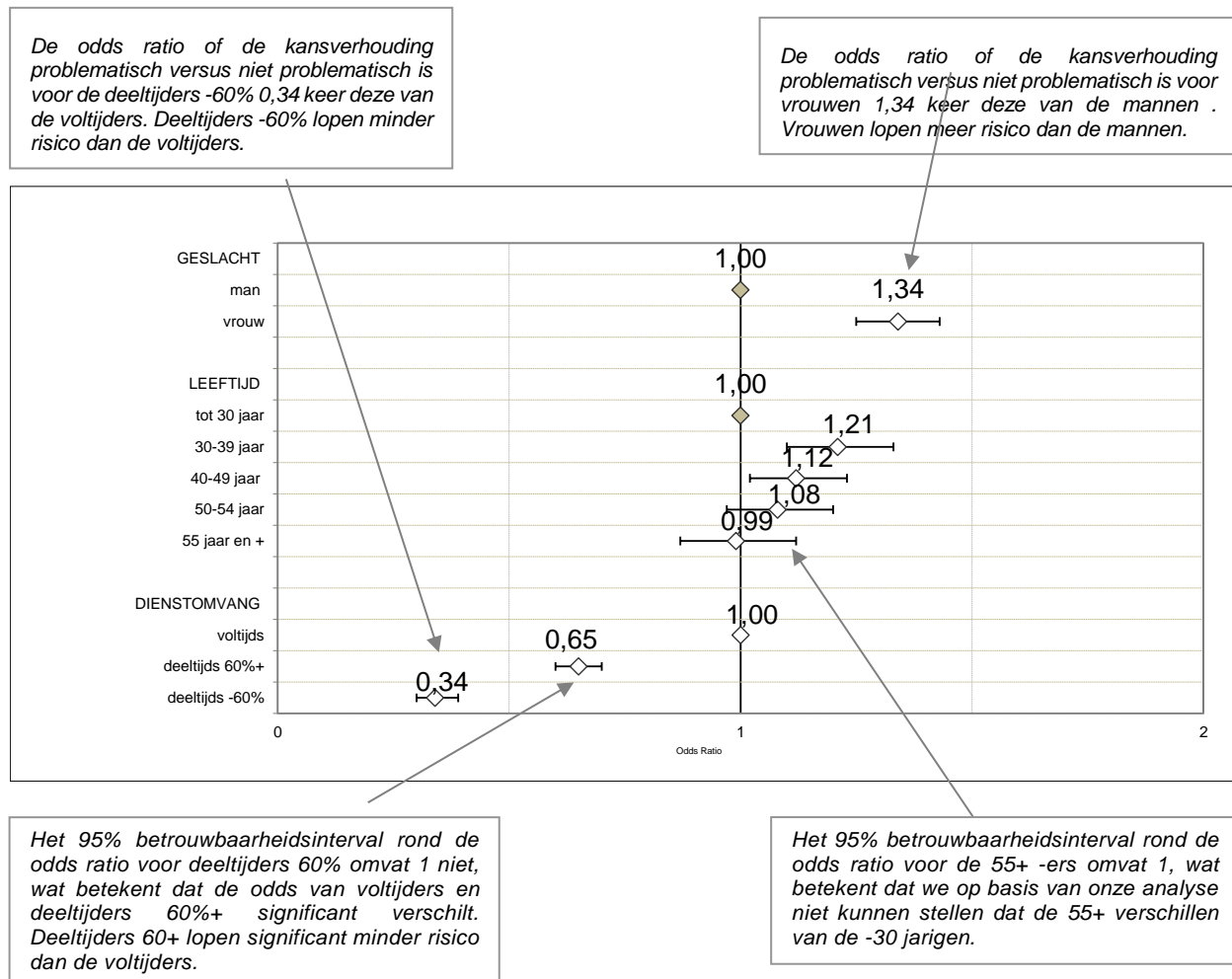
Tabel 2: Overzicht van de deelgroepen (categorieën)

| deelgroepen | categorieën |
|----------------------|--|
| geslacht | man (referentie) vrouw |
| leeftijd | minder dan 30 jaar (referentie) 30-39 jaar 40-49 jaar 50-54 jaar 55 en ouder |
| 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 |
| beroepsgroep | uitvoerend bediende (referentie) kortgeschoolde/geoefende arbeider geschoolde arbeider/ technicus zorg/ onderwijsfunctie professional/ middenkader kader/directie |
| type contract | vast contract (referentie) tijdelijk contract |
| dienstomvang | voltijds deeltijds + 60% deeltijds -60% |
| ondernemingsdimensie | < 10 wkn (referentie) 10-49 wkn 50-99 wkn 100-499 wkn > 499 wkn |

Voor elk van de vier werkbaarheidsknelpunten is een dubbele regressieanalyse uitgevoerd. Via een logistische techniek (Method= Backward Stepwise (Likelihood Ratio) wordt eerst nagegaan welke van de zeven achtergrondvariabelen (+ meting) significant zijn. De volgende stap is een logistische regressie (Method=Enter) met de significante achtergrondvariabelen. Het gepresenteerde model is het tweede model.

De resultaten van de multivariate logistische regressieanalyse worden zowel in tabelvorm als grafisch voorgesteld. Naast de odds ratio's zijn ook de 95% betrouwbaarheidsintervallen weergegeven.

Figuur 2: Leeswijzer figuur logistische regressie (werk-privébalans)



1.2 Stap 2: kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap wordt nagegaan of de werkbaarheidsknelpunten verklaard kunnen worden door de kenmerken van de arbeidssituatie. Voor de analyse werden zes kenmerken van de arbeidssituatie weerhouden. We stellen ons de vraag in welke mate werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en fysieke arbeidsomstandigheden een rol spelen bij het ontstaan van werkbaarheidsknelpunten? Bij deze analyse is rekening gehouden met de verschillen tussen deelgroepen.

Figuur 3: overzicht risico-indicatoren

| kenmerken van de arbeidssituatie (risico-indicatoren) | werkbaarheidsindicatoren |
|--|---|
| <p>werkdruk emotionele belasting taakvariatie autonomie relatie directe leiding fysieke arbeidsomstandigheden</p> <p>(onder controle van de relevante achtergrondvariabelen)</p> | <p>psychische vermoeidheid welbevinden in het werk leermogelijkheden werk-privébalans</p> |

De risico-indicatoren zijn als onafhankelijke categorische variabelen opgenomen in het regressiemodel:

Tabel 3: Overzicht van de risico-indicatoren (omschrijving)

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

Voor elk van de vier werkbaarheidsknelpunten is parallel met stap 1 een dubbele regressieanalyse uitgevoerd. Via een logistische techniek (Method= Backward Stepwise (Likelihood Ratio) wordt eerst nagegaan welke van de zes kenmerken van de arbeidssituatie significant zijn. Bij deze toetsing worden ook de zeven achtergrondvariabelen (+ de variabele meting) opgenomen. De volgende stap is een logistische regressie (Method=Enter) met de significante variabelen. Het gepresenteerde model is het tweede model.

De resultaten van de multivariate logistische regressieanalyse worden zowel in tabelvorm als grafisch voorgesteld. Naast de odds ratio's zijn ook de 95% betrouwbaarheidsintervallen weergegeven.

1.3 Stap 3: risicoprofiel van de werknemer

Om de werkbaarheidsproblematiek in beeld te brengen wordt voor de vier werkbaarheidsknelpunten een profiel uitgetekend dat het differentieel belang aanduidt van de onderscheiden werkbaarheidsrisico's. Dit gebeurt door per werkbaarheidsknelpunt de voorspellende kracht van het werkbaarheidsrisico (odds ratio uit het regressiemodel van stap 2) te combineren met de frequentie van het werkbaarheidsrisico.

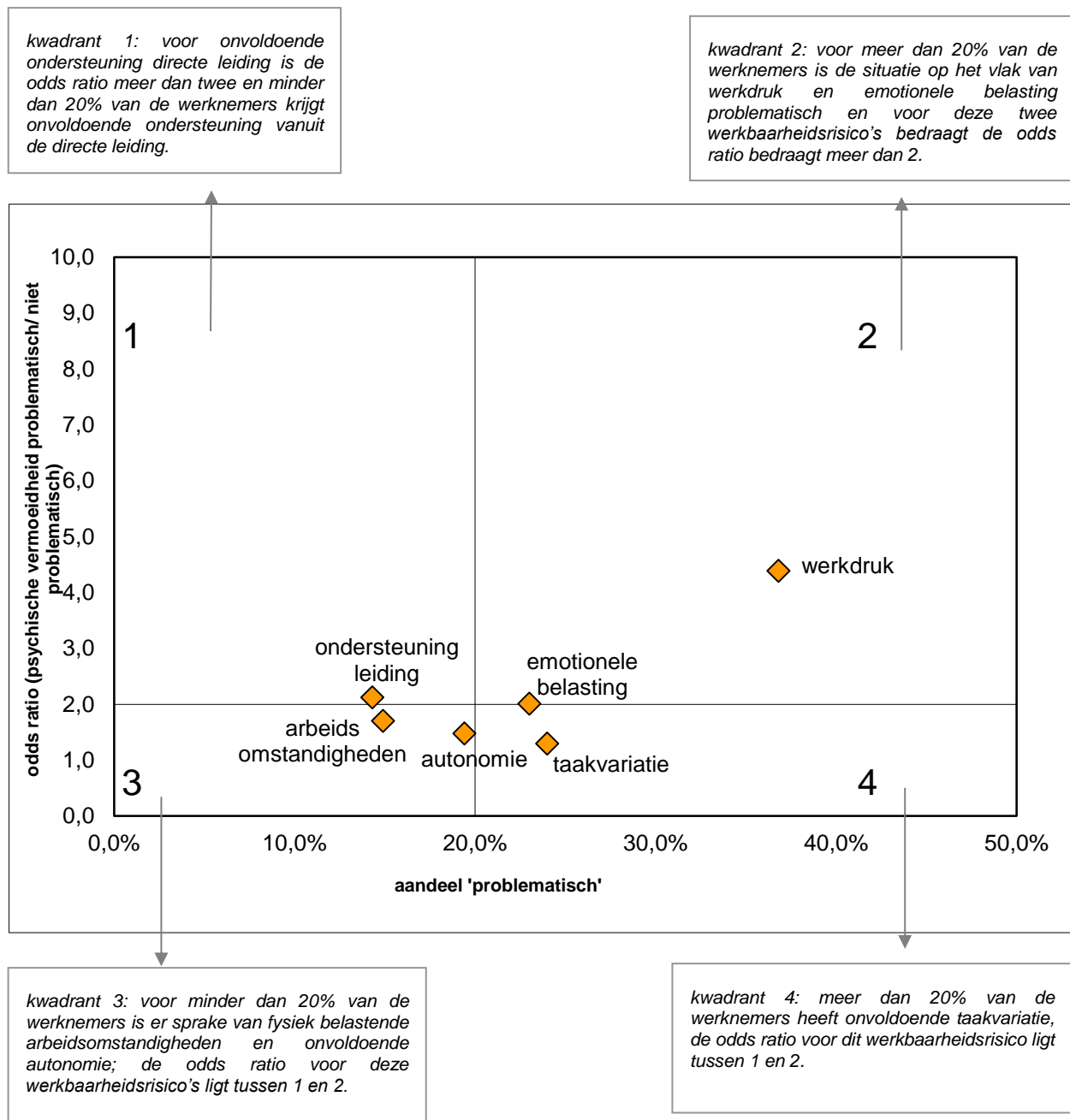
Het belang van een werkbaarheidsrisico voor een werkbaarheidsknelpunt hangt immers samen met de omvang van het werkbaarheidsrisico (aandeel problematisch) enerzijds en met de impact (sterkte van het effect of mate van bijdrage tot de problematiek) anderzijds. Een voorbeeld: hoge werkdruk is een ernstig probleem voor psychische vermoeidheid omdat hoge werkdruk bij een groot deel van de werknemers voorkomt en bovendien de kans op psychische vermoeidheid aanzienlijk doet toenemen.

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

- kwadrant 1: voor \leq 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 $>$ 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 \leq 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 $>$ 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 werkbaarheidsrisico's 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 werkbaarheidsrisico's die ofwel door hun hoge odds ratio ofwel door hun hoge frequentie als ernstig kunnen beschouwd worden.

Figuur 4: Leeswijzer figuur risicoprofiel psychische vermoeidheid problematisch



2 Psychische vermoeidheid

Van de werknemers is in 2016 34,2% problematisch psychisch vermoeid. Deze werknemers moeten abnormaal lang recupereren van hun arbeidsprestaties en lopen daardoor een verhoogd risico op gezondheidsproblemen.

Ten opzichte van 2004 is het aandeel van de werknemers dat psychisch vermoeid is gestegen (bivariaat).

In onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en wordt vervolgens nagegaan of psychische vermoeidheid verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Tot slot wordt een risicoprofiel voor psychische vermoeidheid geschetst.

2.1 Verschillen tussen deelgroepen

Tabel 4: Deelgroepen en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016

| logische regressie problematisch versus niet-problematisch | | |
|--|------------|------------------------------|
| deelgroepen | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| geslacht | | |
| man | R | |
| vrouw | 1,30*** | 1,24 - 1,36 |
| leeftijd | | |
| - 30 j. | R | |
| 30 - 39 j. | 1,14*** | 1,07 - 1,22 |
| 40 - 49 j. | 1,24*** | 1,16 - 1,32 |
| 50 - 54 j. | 1,29*** | 1,20 - 1,38 |
| 55 + j. | 1,13** | 1,04 - 1,22 |
| gezinssituatie | | |
| alleenstaande, geen kinderen | R | |
| met partner geen job, geen kinderen | 1,14* | 1,03 - 1,26 |
| met partner met job, geen kinderen | 1,10** | 1,03 - 1,17 |
| alleenstaande met kinderen | 1,13* | 1,03 - 1,25 |
| met partner geen job, met kinderen | 1,13** | 1,03 - 1,25 |
| tweeverdieners met kinderen | 1,00 | 0,93 - 1,04 |
| beroepsgroep | | |
| uitvoerend bediende | R | |
| ongeschoolde/geoefende arbeider | 1,23*** | 1,15 - 1,31 |
| geschoolde arbeider - technicus | 0,91** | 0,86 - 0,97 |
| onderwijs- of zorgfunctie | 1,33*** | 1,25 - 1,40 |
| middenkader - professional | 1,34*** | 1,26 - 1,42 |
| kader of directie | 1,34*** | 1,22 - 1,46 |
| dienstomvang | | |
| voltijds | R | |
| deeltijds + 60% | 0,88** | 0,83 - 0,93 |
| deeltijds - 60% | 0,67*** | 0,62 - 0,72 |
| ondernemingsdimensie | | |
| < 10 werknemers | R | |
| 10 - 49 werknemers | 1,17*** | 1,10 - 1,26 |
| 50 - 99 werknemers | 1,13** | 1,04 - 1,22 |
| 100 - 499 werknemers | 1,10** | 1,03 - 1,19 |
| > 499 werknemers | 1,19*** | 1,11 - 1,27 |

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

Modelfit: chi-square=742,775, df=25, sig=0,000, N=51.195

Leeswijzer: De kansverhouding 'psychische vermoeidheid problematisch/niet-problematisch' voor de vrouwelijke werknemers is 1,30 keer deze kansverhouding voor de mannelijke werknemers. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,24-1,36

Van de zeven getoetste kenmerken zijn er zes significant. Het type contract is niet significant.

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

Tot de **leeftijd** van 55 jaar neemt de kans op problemen met psychische vermoeidheid toe. Een mogelijke hypothese voor de lagere odds ratio voor 55-plussers is het zogenaamde healthy worker effect. Dit zou betekenen dat de 55-plussers een selecte groep zijn waaruit reeds heel wat werknemers uitgestroomd zijn o.a. door brugpensionering 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 uitvoerend bedienden is er 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 kans hebben op problematisch psychische vermoeidheid dan de uitvoerend bedienden. Voor de geschoolde arbeiders stellen we het omgekeerde vast. Zij hebben in verhouding met de uitvoerend bedienden minder kans op psychische vermoeidheidsproblemen.

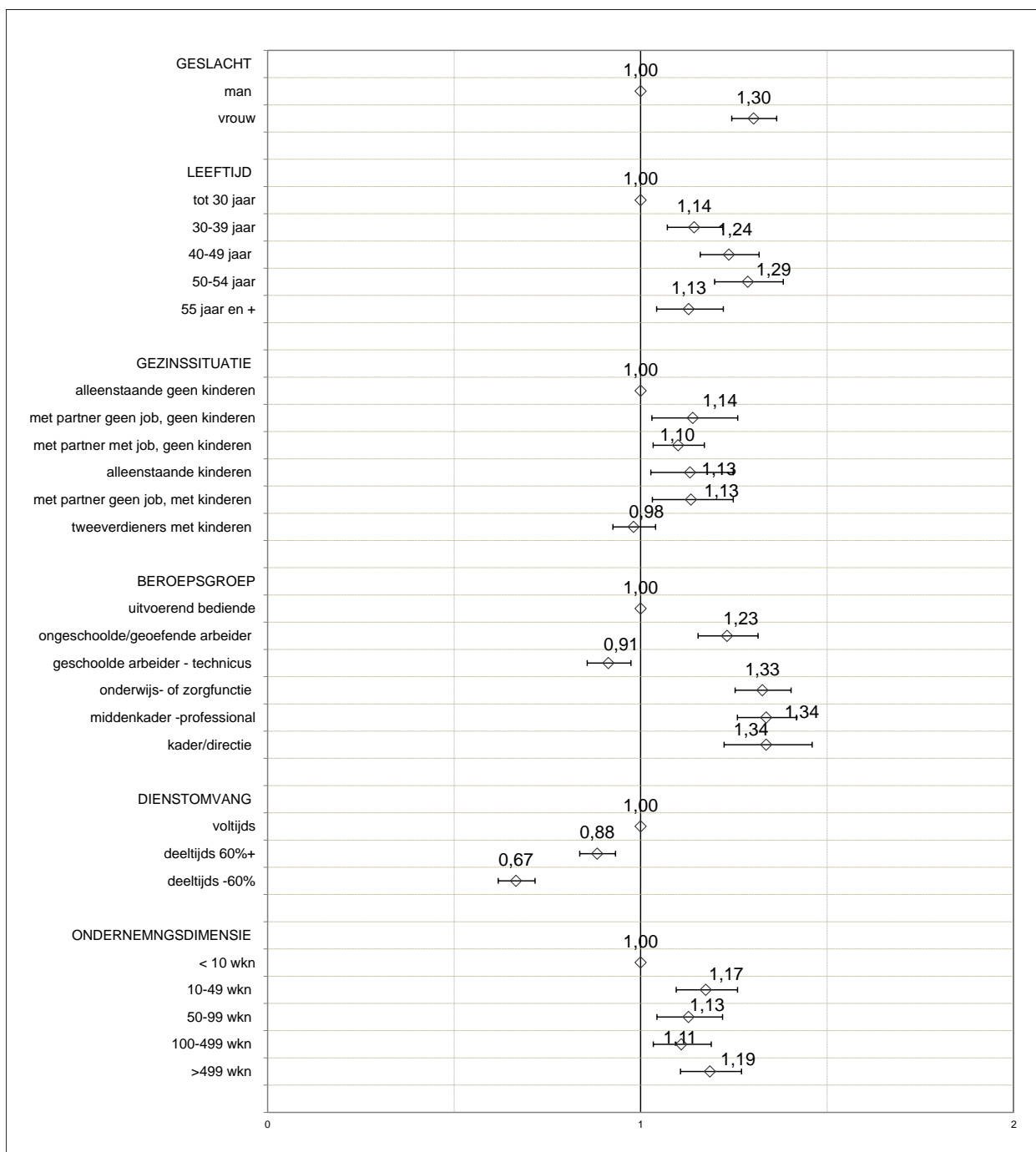
Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat deeltijders minder risico lopen op psychische vermoeidheid dan voltijdse werknemers. Het zijn de kleine deeltijders (deeltijders -60%) die het minst risico lopen.

Bij de toetsing van het model zijn ook **ondernemingsgrootte** en **gezinssituatie** significant. Met betrekking tot ondernemingsomvang zien we dat werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers het kleinste risico lopen op psychische vermoeidheid. Met betrekking tot de gezinssituatie stellen we vast dat alle deelgroepen, met uitzondering van de tweeverdieners met kinderen, significant verschillen van de alleenstaanden zonder kinderen. Telkens is het risico op het vlak van psychische vermoeidheid hoger.

De variabele meting is in dit model enkel significant voor 2016 (referentie 2004, odds 1,22).

De resultaten zijn in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Figuur 5: Deelgroepen en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016



2.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In het tweede deel van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan psychische vermoeidheid. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden². Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken significant blijken in het multivariate model, en dus elk kenmerk een werkbaarheidsrisico vormt.

² In dit model voor psychische vermoeidheid zijn alle achtergrondvariabelen significant

Tabel 5: Werkbaarheidsrisico's en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016

| logistische regressie problematisch versus niet problematisch | | |
|---|------------|------------------------------|
| kenmerken van de arbeidssituatie | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| werkdruk | | |
| geen hoge werkdruk | R | |
| hoge werkdruk | 4,39*** | 4,19-4,59 |
| emotionele belasting | | |
| geen emotioneel belastend werk | R | |
| emotioneel belastend werk | 2,01*** | 1,91-2,12 |
| taakvariatie | | |
| voldoende taakvariatie | R | |
| onvoldoende taakvariatie | 1,30*** | 1,22-1,37 |
| autonomie | | |
| voldoende autonomie | R | |
| onvoldoende autonomie | 1,48*** | 1,39-1,57 |
| ondersteuning leiding | | |
| voldoende ondersteuning directe leiding | R | |
| onvoldoende ondersteuning directe leiding | 2,13*** | 2,00-2,25 |
| fysieke arbeidsomstandigheden | | |
| geen belastende arbeidsomstandigheden | R | |
| belastende arbeidsomstandigheden | 1,70*** | 1,59-1,82 |

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

Modelfit: chi-square: 9836,570, df=32, sig=0,000, N=48.275

Leeswijzer: De kansverhouding 'psychische vermoeidheid' problematisch/niet-problematisch voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk is 4,39 keer deze kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie met een acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,19-4,59.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' een verklarende factor is voor psychische vermoeidheid. Zowel in 2010 als in 2016 is de kans op problematische psychische vermoeidheid – onder controle van de achtergrondvariabelen én de risicofactoren in de arbeidssituatie- iets hoger dan in 2004³. M.a.w. bij gelijkblijvende verhouding man/vrouw, dezelfde leeftijdsverdeling, dezelfde werkdruk enz. is het aandeel psychische vermoeidheid zowel in 2010 als in 2016 iets hoger dan in 2004.

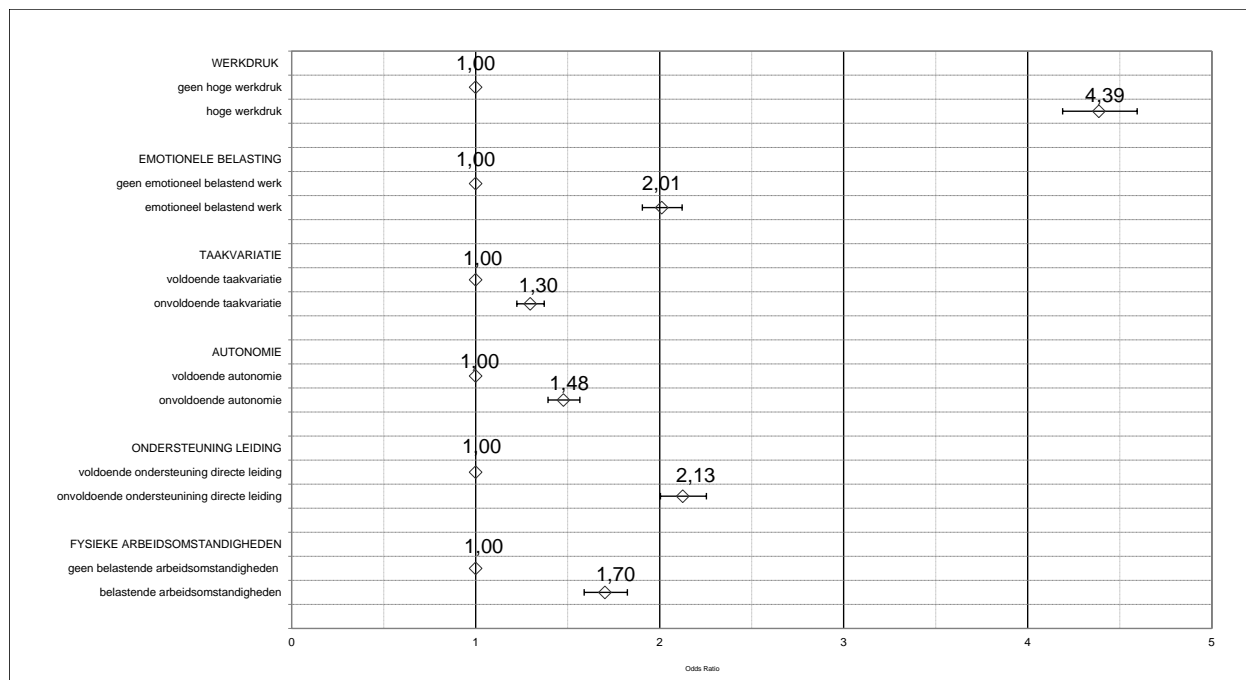
De analyse 'problematisch/ niet-problematisch' laat de hoogste odds ratio zien voor werkdruk. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk presteren overtreft de kansverhouding ruim vier maal deze van collega's in arbeidssituaties met een niet-problematisch werkdrukpeil. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen

³ Referentie 2004, odds ratio 2007 1,015 (0,942-1,094), odds ratio 2010 1,099 (1,018 -1,185), odds ratio 2013 1,068 (1,000-1,141), odds ratio 2016 1,157 (1,079-1,241). Dat de 'meting' als variabele significant is betekent dat één of meerdere factoren die niet opgenomen zijn in het model een rol spelen om het verschil tussen 2004 en 2010/2016 op het vlak van psychische vermoeidheid te verklaren.

deelgroepen en de overige vijf werkbaarheidsrisico's) onder controle gehouden worden in de analyse. De odds ratio's voor emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komen op de tweede plaats. De kansverhouding van werknemers met emotioneel belastend werk, resp. onvoldoende ondersteuning directe leiding 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 vinden we voor onvoldoende taakvariatie, onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden.

In onderstaande figuur worden de resultaten grafisch weergegeven.

Figuur 6: Werkbaarheidsrisico's en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016

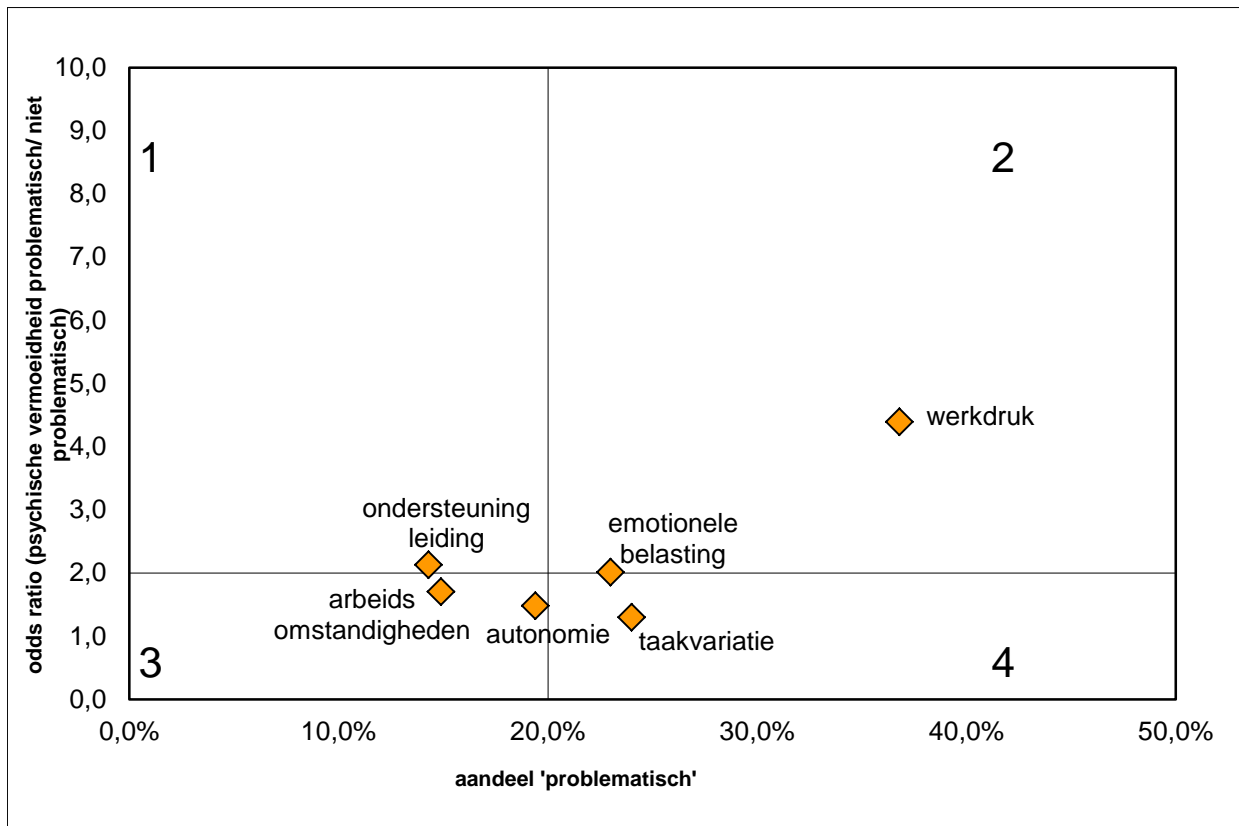


2.3 Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid'

Door de informatie (odds ratio's voor werkbaarheidsrisico's) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat geconfronteerd wordt met een bepaald werkbaarheidsrisico) wordt voor de werknemers een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de werkbaarheidsrisico's 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 7: Werkbaarheidsrisico's voor problematische psychische vermoeidheid, odds ratio's en %, 2016



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers (14,3%) werkt in arbeidssituaties waarin ze onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding. De kansverhouding voor problemen met psychische vermoeidheid ligt voor deze werknemers meer dan dubbel zo hoog (odds ratio = 2,13) dan voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen vanuit hun directe leiding.

Hoge werkdruk is de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie (**kwadrant 2**). Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk de kans op problematische psychische vermoeidheid. Van alle Vlaamse werknemers werkt meer dan één op de drie onder hoge werkdruk. De kansverhouding voor problemen met psychische vermoeidheid ligt voor deze werknemers meer dan vier keer zo hoog dan voor werknemers met een aanvaardbare werkdruk. Ook emotionele belasting is een risicofactor van kwadrant 2. 23% van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastend is en de odds ratio ligt op 2,01.

In het **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden en onvoldoende autonomie. Van de Vlaamse werknemers heeft 14,9% een job met belastende arbeidsomstandigheden en 19,4% heeft in zijn job onvoldoende autonomie. Voor beide kenmerken ligt de kansverhouding voor problemen met psychische vermoeidheid lager dan 2 keer deze van werknemers die in hun job niet met één van deze risico's geconfronteerd worden.

Onvoldoende taakvariatie in de arbeidssituatie (**kwadrant 4**) komt voor bij 24% van de Vlaamse werknemers en verhoogt de kans op problematische psychische vermoeidheid, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,30).

3 Welbevinden in het werk

Voor 19,8% van de werknemers is in 2016 de situatie op het vlak van het welbevinden in het werk problematisch. Zij ervaren hun werk niet (langer) als boeiend en zijn nauwelijks intrinsiek gemotiveerd bij de normale taakuitvoering. Ten opzichte van 2004 is dit aandeel niet significant veranderd (bivariaat). Het beste resultaat voor welbevinden in het werk werd behaald in 2010. In dat jaar was er voor 16,6% van de Vlaamse werknemers sprake van een problematische situatie op het vlak van welbevinden in het werk.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en wordt vervolgens nagegaan of problemen op het vlak van welbevinden verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie.

3.1 Verschillen tussen deelgroepen

Tabel 6: Deelgroepen en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016

| logische regressie problematisch versus niet-problematisch | | |
|--|------------|------------------------------|
| deelgroepen | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| geslacht | | |
| man | R | |
| vrouw | 0,84*** | 0,79 - 0,88 |
| leeftijd | | |
| - 30 j. | R | |
| 30 - 39 j. | 0,94 | 0,87 - 1,01 |
| 40 - 49 j. | 0,87*** | 0,80 - 0,93 |
| 50 - 54 j. | 0,82*** | 0,75 - 0,89 |
| 55 + j. | 0,62*** | 0,57 - 0,69 |
| gezinssituatie | | |
| alleenstaande, geen kinderen | R | |
| met partner geen job, geen kinderen | 0,97 | 0,86 - 1,09 |
| met partner met job, geen kinderen | 0,96 | 0,89 - 1,03 |
| alleenstaande met kinderen | 0,98 | 0,87 - 1,11 |
| met partner geen job, met kinderen | 1,02 | 0,92 - 1,14 |
| tweeverdieners met kinderen | 0,81*** | 0,76 - 0,87 |
| beroepsgroep | | |
| uitvoerend bediende | R | |
| ongeschoolde/geoefende arbeider | 1,75*** | 1,63 - 1,87 |
| geschoolde arbeider - technicus | 1,02 | 0,95 - 1,10 |
| onderwijs- of zorgfunctie | 0,46*** | 0,48 - 0,50 |
| middenkader - professional | 0,69*** | 0,64 - 0,75 |
| kader of directie | 0,50*** | 0,44 - 0,57 |
| type contract | | |
| vast | R | |
| tijdelijk | 0,83** | 0,75-0,93 |
| dienstomvang | | |
| voltijds | R | |
| deeltijds + 60% | 1,18*** | 1,11 - 1,26 |
| deeltijds - 60% | 1,07 | 0,97 - 1,17 |
| ondernemingsdimensie | | |
| < 10 werknemers | R | |
| 10 - 49 werknemers | 1,11* | 1,02 - 1,20 |
| 50 - 99 werknemers | 1,19*** | 1,09 - 1,30 |
| 100 - 499 werknemers | 1,11** | 1,03 - 1,21 |
| > 499 werknemers | 1,23*** | 1,14 - 1,34 |

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

Modelfit : chi-square: 1597,582, df=26, sig=0,000, N=51.080

Leeswijzer: De kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' voor vrouwen is 0,84 keer deze van de mannen.
Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 0,79 - 0,88.

In de multivariate analyses zijn alle getoetste achtergrondkenmerken significant.

De kans op problemen met welbevinden in het werk daalt met de **leeftijd**. Wel is het zo dat leeftijdsgroep 30-39 jaar niet significant verschilt van de referentiegroep (-30 jaar).

Welbevinden in het werk blijkt sterk afhankelijk van de **beroepsgroep**. De onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en de kaders/directie hebben beduidend minder kans om in een problematische situatie terecht te komen dan uitvoerend bedienden. Enkel bij 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' ligt het risico hoger dan bij de referentiegroep (uitvoerend bedienden). Hun kansverhouding ligt hoger dan deze van de uitvoerend bedienden, ongeacht leeftijd of geslacht. De kansverhouding voor geschoolde arbeiders verschilt niet van deze voor uitvoerend bedienden.

Vrouwen ondervinden minder dan mannen problemen op het vlak van welbevinden en dit ongeacht hun leeftijd of beroep. Hun kansverhouding is 0,84 keer deze voor mannen.

Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat deeltijders +60% significant meer kans hebben om in een problematische situatie terecht te komen dan voltijdse werknemers. Voor de deeltijders -60% is dit niet zo.

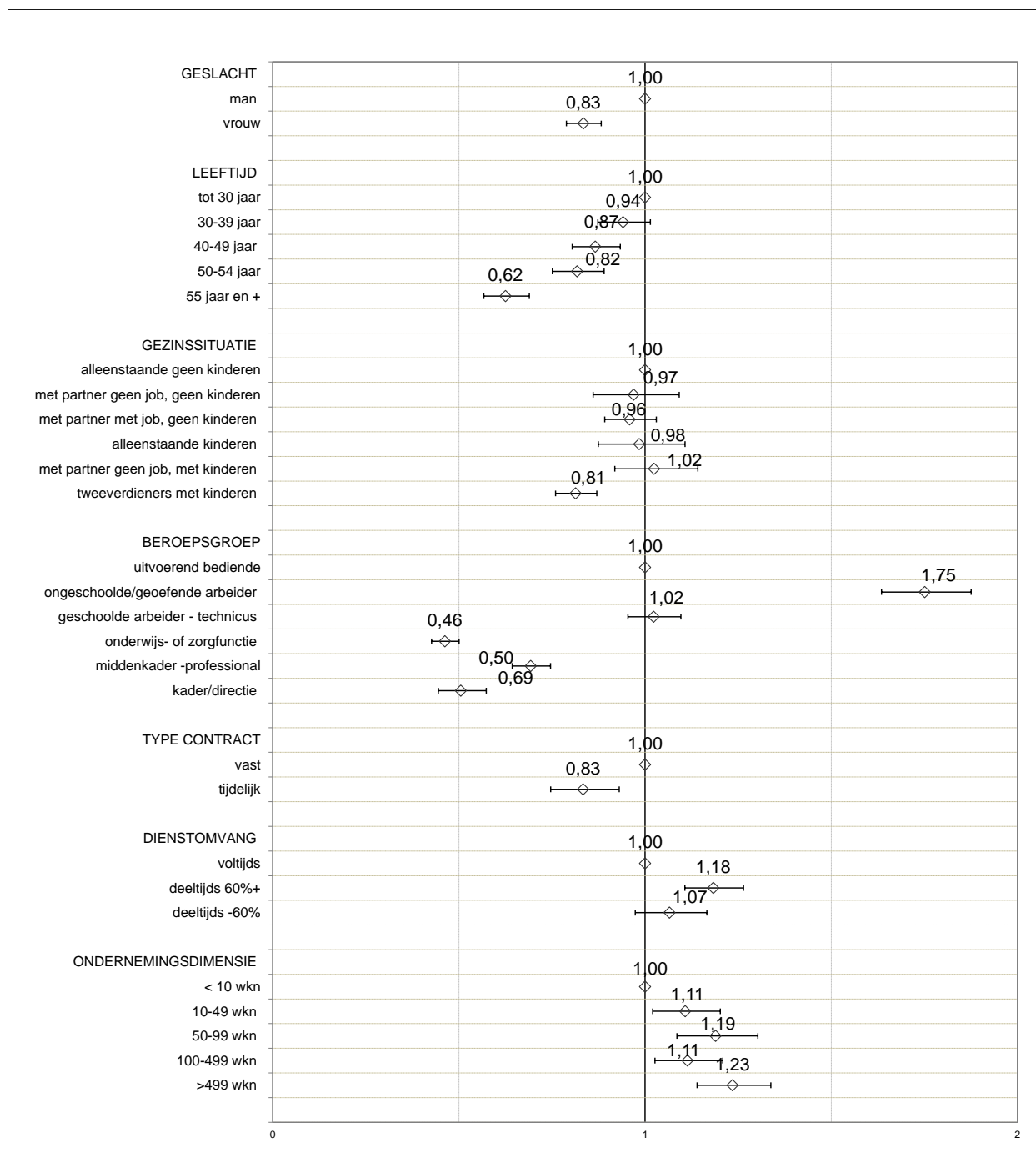
Op het vlak van **gezinssituatie** stellen we vast dat tweeverdieners met kinderen minder terecht komen in een job die problematisch is op het vlak van motivatie dan de alleenstaanden zonder kinderen.

Bij de toetsing van het model zijn ook **ondernemingsgrootte** en **contracttype** significant. Met betrekking tot ondernemingsomvang zien we dat werknemers in alle dimensieklassen meer risico lopen dan in ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Met betrekking tot contracttype zien we een significant verschil waarbij vaste werknemers meer risico lopen dan werknemers met een niet-vast contract.

De variabele meting is in dit model significant. (referentie 2004 odds ratio 2010=0,901, odds ratio 2016=1,192)

De resultaten zijn in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Figuur 8: Deelgroepen en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016



3.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan welbevinden in het werk. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden⁴. Uit

⁴ In dit model voor welbevinden in het werk is enkel type contract niet significant. Deze variabele is niet opgenomen in het model.

de analyse blijkt dat de zes getoetste kenmerken van de arbeidssituatie significant blijken in het multivariate model, en dus elk op zich een werkbaarheidsrisico vormen.

Tabel 7: Werkbaarheidsrisico's en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016

| logistische regressie problematisch versus niet problematisch | | |
|---|------------|------------------------------|
| kenmerken van de arbeidssituatie | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| werkdruk | | |
| geen hoge werkdruk | R | |
| hoge werkdruk | 2,21*** | 2,09 - 2,35 |
| emotionele belasting | | |
| geen emotioneel belastend werk | R | |
| emotioneel belastend werk | 1,56*** | 1,46 - 1,67 |
| taakvariatie | | |
| voldoende taakvariatie | R | |
| onvoldoende taakvariatie | 4,06** | 3,83 - 4,32 |
| autonomie | | |
| voldoende autonomie | R | |
| onvoldoende autonomie | 1,55*** | 1,46 - 1,65 |
| ondersteuning leiding | | |
| voldoende ondersteuning directe leiding | R | |
| onvoldoende ondersteuning directe leiding | 3,97*** | 3,73 - 4,22 |
| fysieke arbeidsomstandigheden | | |
| geen belastende arbeidsomstandigheden | R | |
| belastende arbeidsomstandigheden | 1,37*** | 1,27 - 1,47 |

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

Modelfit: chi-square: 9.301,514; df=31, sig=0,000, N=48.412

Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet problematisch) voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk 2,21 keer de kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie met niet-problematische werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,09-2,35

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' een verklarende factor is voor de welbevinden in het werk. Zowel in 2013 als in 2016 is de kans op problemen op het vlak van welbevinden – onder controle van de achtergrondvariabelen én de risicofactoren in de arbeidssituatie- iets⁵ hoger dan in 2004. M.a.w. bij gelijkblijvende verhouding man/vrouw, dezelfde leeftijdsverdeling, dezelfde werkdruk enz. is het aandeel welbevinden in het werk problematisch zowel in 2013 als in 2016 hoger dan in 2004.

De analyse 'problematisch/niet problematisch' laat de hoogste odds zien voor onvoldoende taakvariatie en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding.

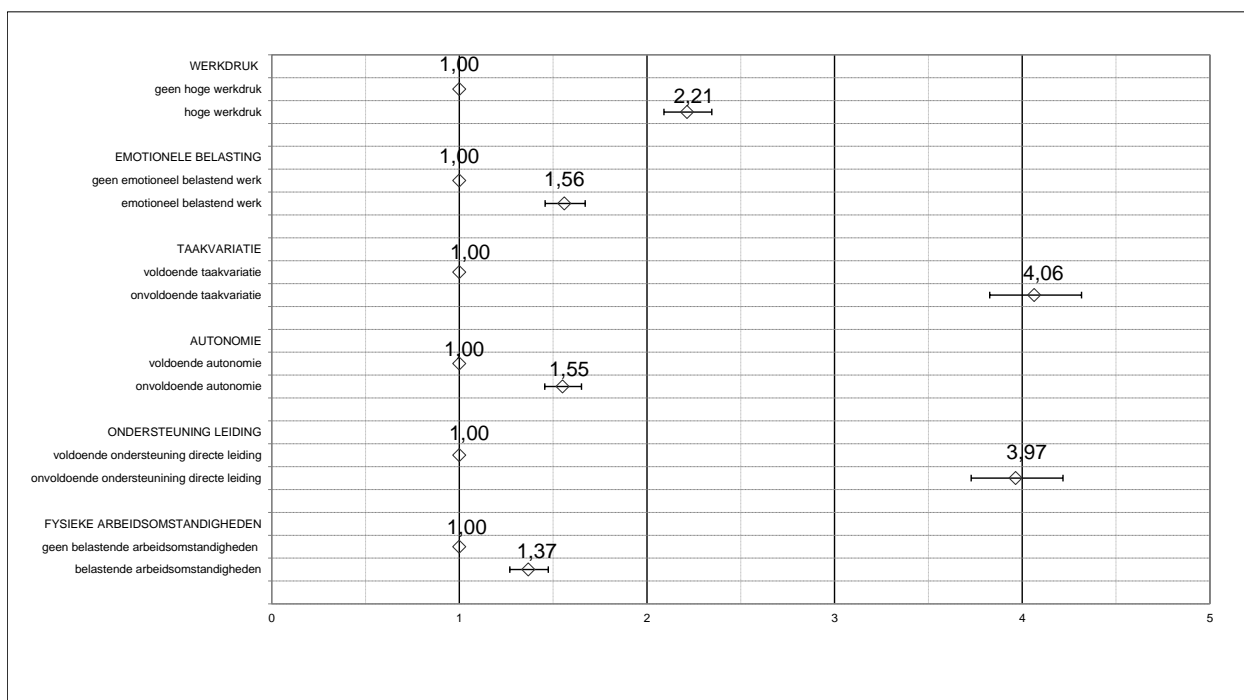
Bij werknemers die onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van collega's die wel voldoende ondersteuning krijgen. Hetzelfde kunnen we zeggen voor taakvariatie: bij werknemers met een job die problematisch is

⁵ Referentie 2004, odds ratio 2007 1,000 (0,916-1,092), odds ratio 2010 0,913 (0,834 -1,102), odds ratio 2013 1,09 (1,006-1,176), odds ratio 2016 1,159 (1,066-1,259). Dat de 'meting' als variabele significant is betekent dat één of meerdere factoren die niet opgenomen zijn in het model een rol spelen om het verschil tussen 2004 en 2013/2016 op het vlak van welbevinden in het werk te verklaren.

op het vlak van taakvariatie is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van collega's die een job hebben met voldoende taakvariatie. Hoge werkdruk komt op de derde plaats als risicofactor. Bij werknemers die onder hoge werkdruk moeten presteren is de kansverhouding ruim het dubbel van werknemers in arbeidssituaties met een niet-problematisch werkdrukpeil. De laagste odds vinden we voor onvoldoende autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden.

In onderstaande figuur wordt de informatie grafisch weergegeven.

Figuur 9: Werkbaarheidsrisico's en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016

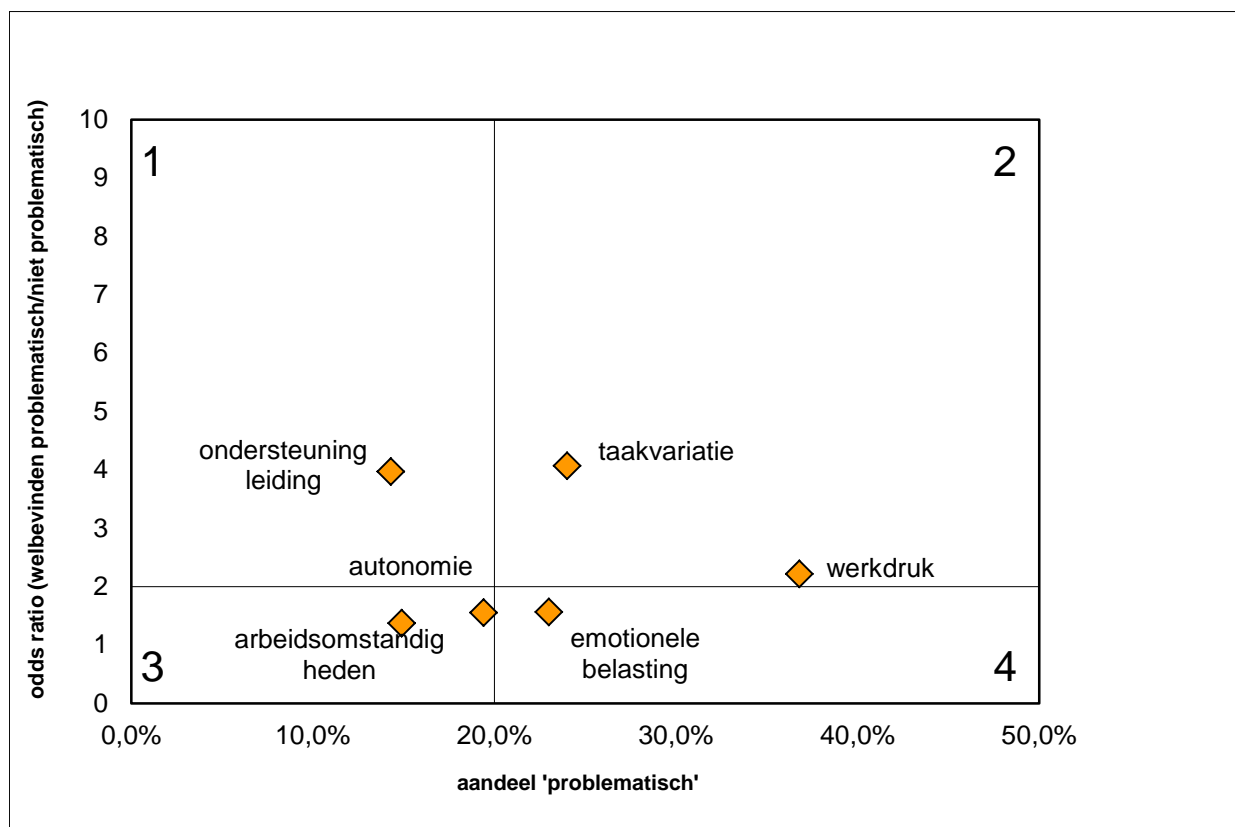


3.3 Risicoprofiel 'welbevinden in het werk'

Door de informatie (odds ratio's voor werkbaarheidsrisico's) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat geconfronteerd wordt met een bepaald werkbaarheidsrisico) wordt voor de werknemers een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de werkbaarheidsrisico's ten aanzien van 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: Werkbaarheidsrisico's voor problematische welbevinden in het werk, odds ratio's en %, 2016



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

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

In het **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden, en autonomie. Van de Vlaamse werknemers werkt minder dan 20% onder belastende arbeidsomstandigheden of in een job met onvoldoende autonomie. Voor deze werknemers is de kansverhouding voor problemen met welbevinden in het werk hoger (odds tussen 1 en 2) dan deze van werknemers die niet onder belastende arbeidsomstandigheden moeten werken of een job hebben met voldoende autonomie.

De risicofactor emotionele belasting bevindt zich in **kwadrant 4**. Meer dan 20% van de werknemers kampt met hoge emotionele belasting. De odds ratio voor emotionele belasting is minder dan 2.

4 Leermogelijkheden

Voor 17,5% van de werknemers is in 2016 de situatie op het vlak van leermogelijkheden problematisch. Deze werknemers hebben te weinig mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling en hierdoor wordt hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothekeerd. Het aandeel werknemers dat tot de problematische categorie behoort op het vlak van leermogelijkheden is sinds 2004 gedaald (bivariaat). In 2004 bedroeg dit aandeel 22,6%.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en vervolgens nagegaan hoe problemen met leermogelijkheden verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie.

4.1 Verschillen tussen deelgroepen

Tabel 8: Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016

| logische regressie problematisch versus niet-problematisch | | |
|--|------------|------------------------------|
| deelgroepen | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| geslacht | | |
| man | R | |
| vrouw | 1,26*** | 1,18 - 1,34 |
| leeftijd | | |
| - 30 j. | R | |
| 30 - 39 j. | 1,23*** | 1,13 - 1,33 |
| 40 - 49 j. | 1,41*** | 1,30 - 1,53 |
| 50 - 54 j. | 1,49*** | 1,36 - 1,63 |
| 55 + j. | 1,36*** | 1,23 - 1,51 |
| gezinssituatie | | |
| alleenstaande, geen kinderen | R | |
| met partner geen job, geen kinderen | 0,98 | 0,87 - 1,11 |
| met partner met job, geen kinderen | 1,00 | 0,93 - 1,08 |
| alleenstaande met kinderen | 1,05 | 0,93 - 1,19 |
| met partner geen job, met kinderen | 0,88* | 0,78 - 0,99 |
| tweeverdieners met kinderen | 0,88*** | 0,82 - 0,95 |
| beroepsgroep | | |
| uitvoerend bediende | R | |
| ongeschoolde/geoefende arbeider | 3,84*** | 3,59 - 4,10 |
| geschoolde arbeider - technicus | 1,53*** | 1,43 - 1,64 |
| onderwijs- of zorgfunctie | 0,34*** | 0,31 - 0,37 |
| middenkader - professional | 0,27*** | 0,25 - 0,30 |
| kader of directie | 0,12*** | 0,10 - 0,16 |
| type contract | | |
| vast | R | |
| tijdelijk | 0,86* | 0,77 - 0,97 |
| dienstomvang | | |
| voltijds | R | |
| deeltijds + 60% | 1,29*** | 1,20 - 1,38 |
| deeltijds - 60% | 1,53*** | 1,40 - 1,66 |
| ondernemingsdimensie | | |
| < 10 werknemers | R | |
| 10 - 49 werknemers | 1,25*** | 1,15 - 1,36 |
| 50 - 99 werknemers | 1,42*** | 1,29 - 1,55 |
| 100 - 499 werknemers | 1,26*** | 1,16 - 1,38 |
| > 499 werknemers | 1,21*** | 1,11 - 1,31 |

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

Modelfit: chi-square: 6.040,687, df=26, sig=0,000, N=49.371

Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is 1,26 keer deze van de mannen.
Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,18-1,34

In de multivariate analyses zijn alle getoetste achtergrondkenmerken significant.

Het risico om een job te hebben met onvoldoende leer mogelijkheden stijgt met de **leeftijd**. Enkel de groep 55+ maakt hierop een uitzondering.

De risico's verschillen opvallend sterk tussen de **soorten jobs**. Vooral de hoge odds ratio voor de groep 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' springt in het oog. De kansverhouding ten aanzien van leer mogelijkheden 'problematisch/niet-problematisch' is voor ongeschoolde arbeiders bijna vier keer deze voor uitvoerend bedienden. Ook voor geschoolde arbeiders is de odds groter dan 1, wat er dus op wijst dat geschoolde arbeiders meer risico lopen op problemen met leer mogelijkheden dan 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.

Op het vlak van **ondernemingsdimensie** zien we dat bij werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers de leer mogelijkheden het minst problematisch zijn. Het verschil met de andere dimensie klassen is het meest uitgesproken voor ondernemingen met 50-99 werknemers.

Als werknemers deeltijds werken, stijgt de kans dat het om jobs gaat waarin onvoldoende leer mogelijkheden 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 bijna 1,53.

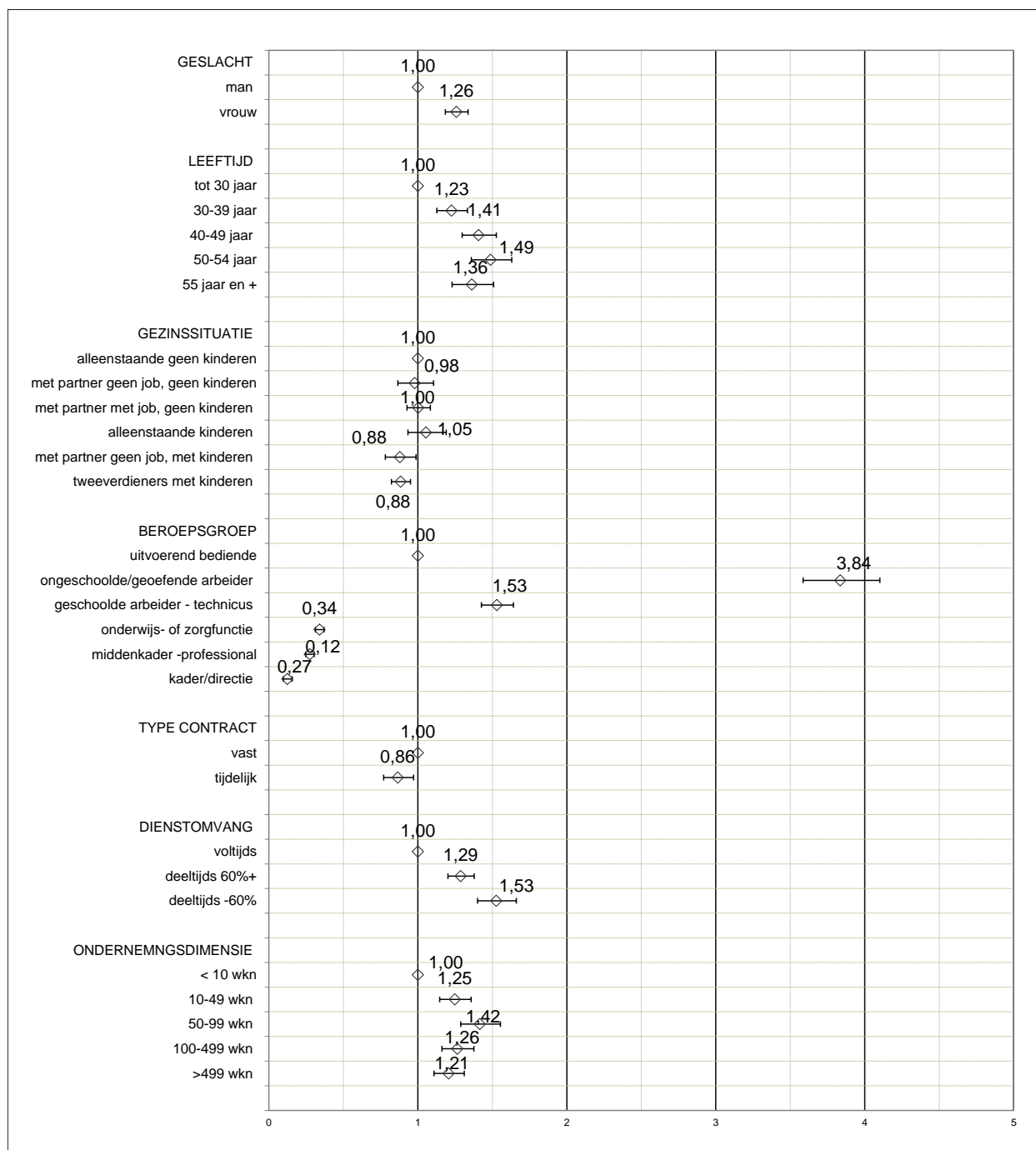
Vrouwen hebben meer kans in hun arbeidssituatie geconfronteerd te worden met een gebrek aan leer mogelijkheden dan **mannen** en dit ongeacht de overige achtergrondkenmerken.

Op het vlak van **gezinssituatie** is er een minimaal significant verschil tussen alleenstaanden zonder kinderen en tweeverdieners met kinderen. **Tijdelijke** werknemers hebben ten aanzien van de vaste werknemers een lagere odds ratio.

De variabele meting is in dit model significant (referentie 2004, odds ratio 2007=0,843, odds ratio 2010= 0,730, odds ratio 2013 =0,755, odds ratio 2016 =0,761).

De resultaten zijn in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Figuur 11: Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016



4.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan leermogelijkheden. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden⁶. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes kenmerken van de arbeidssituatie significant

⁶ In dit model voor leermogelijkheden zijn, met uitzondering van gezinssituatie, alle getoetste achtergrondvariabelen significant.

blijken in het multivariate model. Emotionele belasting vormt geen risicofactor voor gebrek aan leermogelijkheden.

Tabel 9: Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016

| logistische regressie problematisch versus niet problematisch | | |
|---|------------|------------------------------|
| kenmerken van de arbeidssituatie | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| werkdruk | | |
| geen hoge werkdruk | R | |
| hoge werkdruk | 1,14*** | 1,07 - 1,22 |
| taakvariatie | | |
| voldoende taakvariatie | R | |
| onvoldoende taakvariatie | 6,24*** | 5,89 - 6,62 |
| autonomie | | |
| voldoende autonomie | R | |
| onvoldoende autonomie | 2,37*** | 2,23 - 2,52 |
| ondersteuning leiding | | |
| voldoende ondersteuning directe leiding | R | |
| onvoldoende ondersteuning directe leiding | 4,00*** | 3,73 - 4,28 |
| fysieke arbeidsomstandigheden | | |
| geen belastende arbeidsomstandigheden | R | |
| belastend arbeidsomstandigheden | 1,31*** | 1,21 - 1,41 |

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

Modelfit: chi-square: 14.841,737 df=26, sig=0,000, N=49.783

Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/ niet-problematisch) voor werknemers met onvoldoende taakvariatie is 6,24 keer deze van werknemers met voldoende taakvariatie. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,89-6,62.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' een verklarende factor is voor leermogelijkheden. In 2016 is de kans op problemen op het vlak van leermogelijkheden - onder controle van de achtergrondvariabelen én de risicofactoren in de arbeidssituatie - lager dan in 2004⁷. M.a.w. bij gelijkblijvende verhouding man/vrouw, dezelfde leeftijdsverdeling, dezelfde werkdruk enz. is het aandeel welbevinden in het werk problematisch in 2016 lager dan in 2004. Dit is ook zo wanneer we de andere meetmomenten vergelijken met 2004.

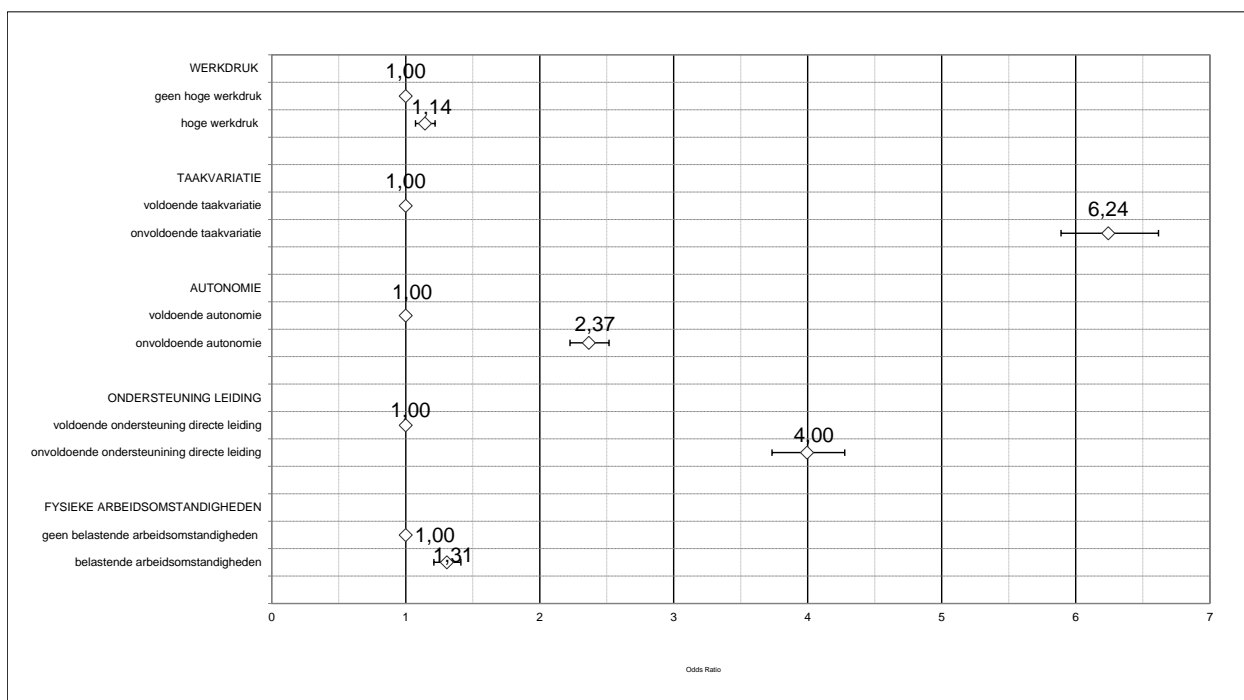
De analyse laat de hoogste ratio's zien voor onvoldoende taakvariatie. Bij werknemers in arbeidssituaties met onvoldoende taakvariatie is de kansverhouding problematisch/niet problematisch ongeveer zes keer deze van collega's in arbeidssituaties met voldoende taakvariatie. De odds ratio voor onvoldoende 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 ongeveer vier keer hoger dan deze voor de werknemers die

⁷ Referentie 2004, odds ratio 2007 0,802 (0,737-0,878), odds ratio 2010 0,695 (0,633-0,764), odds ratio 2013 0,708 (0,653-0,768), odds ratio 2016 0,664 (0,607-0,725). Dat de 'meting' als variabele een rol speelt betekent dat een of meerdere factoren die niet opgenomen zijn in het model een rol spelen om het verschil tussen de metingen te verklaren.

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 laagste odds geldt voor fysieke arbeidsomstandigheden. Bij werknemers met fysiek belastende arbeidsomstandigheden is de kansverhouding ongeveer 1,3 keer deze van de werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden werken.

In onderstaande figuur worden de resultaten grafisch weergegeven.

Figuur 12: Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016

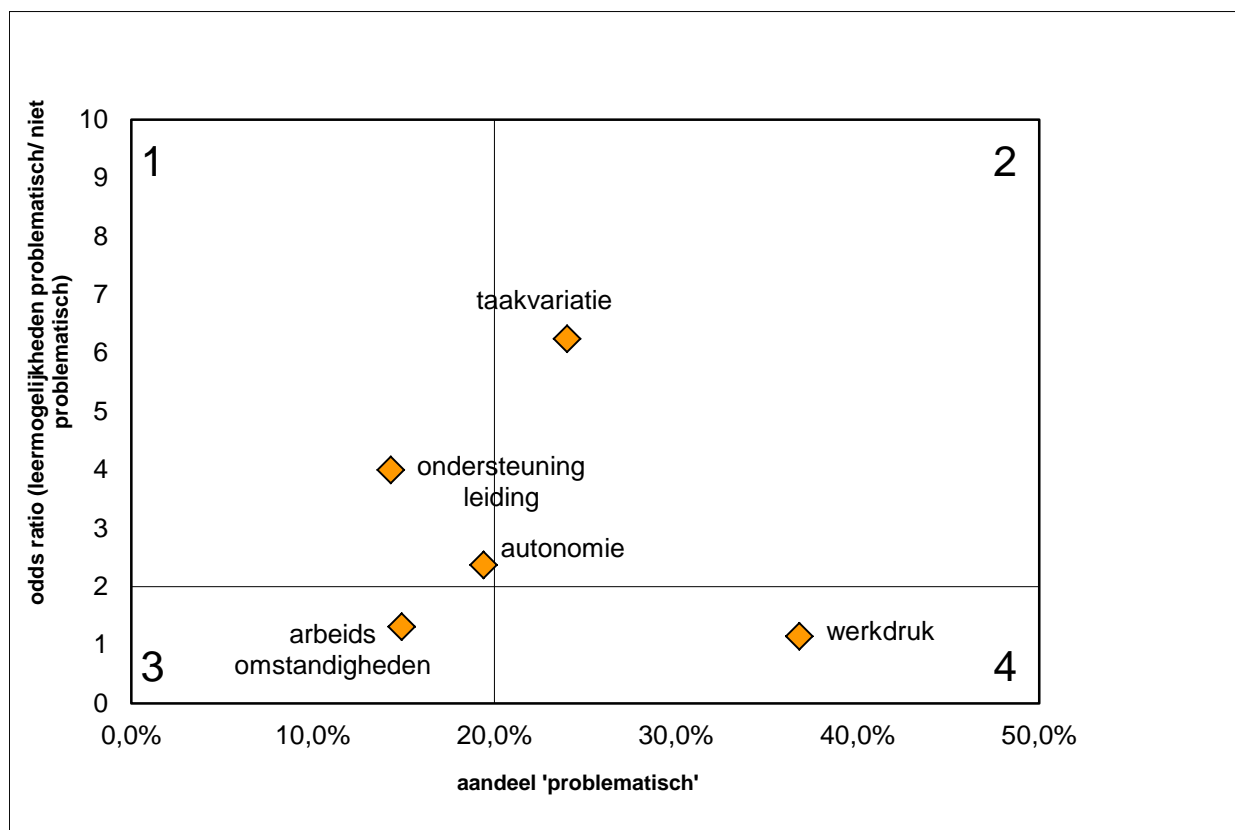


4.3 Risicoprofiel 'leermogelijkheden'

Door de informatie (odds ratio's voor werkbaarheidsrisico's) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat geconfronteerd wordt met een bepaald werkbaarheidsrisico) wordt voor de werknemers een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de werkbaarheidsrisico's ten aanzien van 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 13: Werkbaarheidsrisico's voor onvoldoende leermogelijkheden, odds ratio's en %, 2016



In het **kwadrant 1** situeren zich de risicofactoren 'ondersteuning vanuit de directe leiding' en autonomie. Minder dan een vijfde van de werknemers wordt onvoldoende ondersteund door de directe leiding maar de kansverhouding voor problemen met leermogelijkheden ligt voor deze werknemers vier keer hoger dan deze voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen. Minder dan 20% van de werknemers heeft een job die problematisch is op het vlak van autonomie, maar de kansverhouding voor problemen met leermogelijkheden ligt voor deze werknemers 2,3 keer hoger dan deze voor werknemers met een job met voldoende autonomie.

Onvoldoende taakvariatie is een belangrijke risicofactor (**kwadrant 2**). Onvoldoende taakvariatie komt niet alleen vaak voor, onvoldoende taakvariatie verhoogt ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de leermogelijkheden.

Belastende arbeidsomstandigheden hoort als risicofactor in **kwadrant 3**. Van de Vlaamse werknemers werkt in 2013 14,9% in belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding voor problemen met leermogelijkheden 1,3 keer deze van werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

In het **kwadrant 4** vinden we de risicofactor werkdruk. Een groot deel van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd maar de impact van deze factor op leermogelijkheden is beperkt. (odds is 1,14).

5 Werk-privébalans

Bij 12,2% van de werknemers is de werk-privébalans uit evenwicht. Bij deze werknemers stellen de job-eisen systematisch combinatiemoeilijkheden ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven. Ten opzichte van 2004 is dit aandeel niet significant gewijzigd. In 2007 werd met 10,8% het laagste aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie geregistreerd.

In de onderstaande analyses wordt ingezoomd op verschillen tussen deelgroepen en wordt nagegaan hoe een onevenwicht in de werk-privécombinatie verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Tot slot wordt een risicoprofiel voor werk-privébalans geschetst.

5.1 Verschillen tussen van deelgroepen

Tabel 10: Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016

| logische regressie problematisch versus niet-problematisch | | |
|--|------------|------------------------------|
| deelgroepen | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| geslacht | | |
| man | R | |
| vrouw | 1,34*** | 1,25 - 1,43 |
| leeftijd | | |
| - 30 j. | R | |
| 30 - 39 j. | 1,21*** | 1,10 - 1,33 |
| 40 - 49 j. | 1,12* | 1,02 - 1,23 |
| 50 - 54 j. | 1,08 | 0,97 - 1,20 |
| 55 + j. | 0,99 | 0,87 - 1,12 |
| gezinssituatie | | |
| alleenstaande, geen kinderen | R | |
| met partner geen job, geen kinderen | 1,17 | 1,00 - 1,37 |
| met partner met job, geen kinderen | 1,12* | 1,02 - 1,24 |
| alleenstaande met kinderen | 1,44*** | 1,25 - 1,66 |
| met partner geen job, met kinderen | 1,43*** | 1,24- 1,64 |
| tweeverdieners met kinderen | 1,36*** | 1,25 - 1,49 |
| dienstomvang | | |
| deeltijds +60% | 0,65*** | 0,60 - 0,70 |
| deeltijds -60% | 0,34*** | 0,30 - 0,39 |
| beroepsgroep | | |
| uitvoerend bediende | R | |
| ongeschoolde/geoefende arbeider | 1,24*** | 1,12 - 1,38 |
| geschoolde arbeider - technicus | 0,95 | 0,86 - 1,06 |
| onderwijs- of zorgfunctie | 1,65*** | 1,52 - 1,80 |
| middenkader - professional | 1,89*** | 1,73 - 2,05 |
| kader of directie | 3,05*** | 2,73 - 3,40 |
| ondernemingsdimensie | | |
| < 10 werknemers | R | |
| 10 - 49 werknemers | 1,06 | 0,96 - 1,17 |
| 50 - 99 werknemers | 0,92 | 0,82 - 1,03 |
| 100 - 499 werknemers | 0,91 | 0,82 - 1,01 |
| > 499 werknemers | 0,86** | 0,78 - 0,96 |

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

Modelfit : chi-square: 1.264,895, df=26, sig=0,000, N=51.260

Leeswijzer: De kansverhouding 'problematisch/ niet- problematisch' voor vrouwelijk werknemers is 1,34 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,25 – 1,43.

In de multivariate analyse met de zeven achtergrondkenmerken zijn zes achtergrondvariabelen significant. De variabele type contract is niet significant.

Het aandeel vrouwen voor wie de job moeilijk te combineren is met het gezin en/of sociaal is hoger voor **vrouwen** dan voor **mannen**. De kansverhouding is voor vrouwen 1,34 keer deze van mannen.

Naar leeftijd is er ten opzichte van de -30 jarigen enkel een significant verschil voor de 30-49 jarigen. 30-49 jarigen hebben een hogere score voor onevenwicht in de werk-privécombinatie.

Bij de **deeltijdse** werknemers ligt het aandeel werknemers met een problematisch werk-privécombinatie lager dan voor **voltijdse** werknemers. De kansverhouding voor grote deeltijders en kleine deeltijders is respectievelijk 0,65 en 0,34 keer de kansverhouding voor voltijders. We kunnen stellen dat deeltijders, ongeacht hun leeftijd, beroep of gezinssituatie, minder te maken hebben met combinatieproblemen tussen hun werk en hun privé-leven.

De kansverhoudingen van de **beroepsgroep** uitvoerend bedienden verschilt niet van deze van de geschoold arbeiders. Voor de ongeschoolde arbeiders, onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en kaders/directie ligt de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' significant hoger dan deze voor de uitvoerend bedienden. De kansverhouding is voor de ongeschoolde arbeiders 1,24 keer, voor onderwijs- of zorgfuncties 1,65 keer, voor middenkaders - professionals 1,89 keer en voor kaders/directie 3,05 keer deze voor de uitvoerend bediende.

Niet alleen bij **gezinnen** met kinderen maar ook bij werknemers met een werkende partner zonder kinderen, ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie hoger dan bij de alleenstaanden. De kansverhouding schommelt rond de 1,4 voor gezinnen met kinderen.

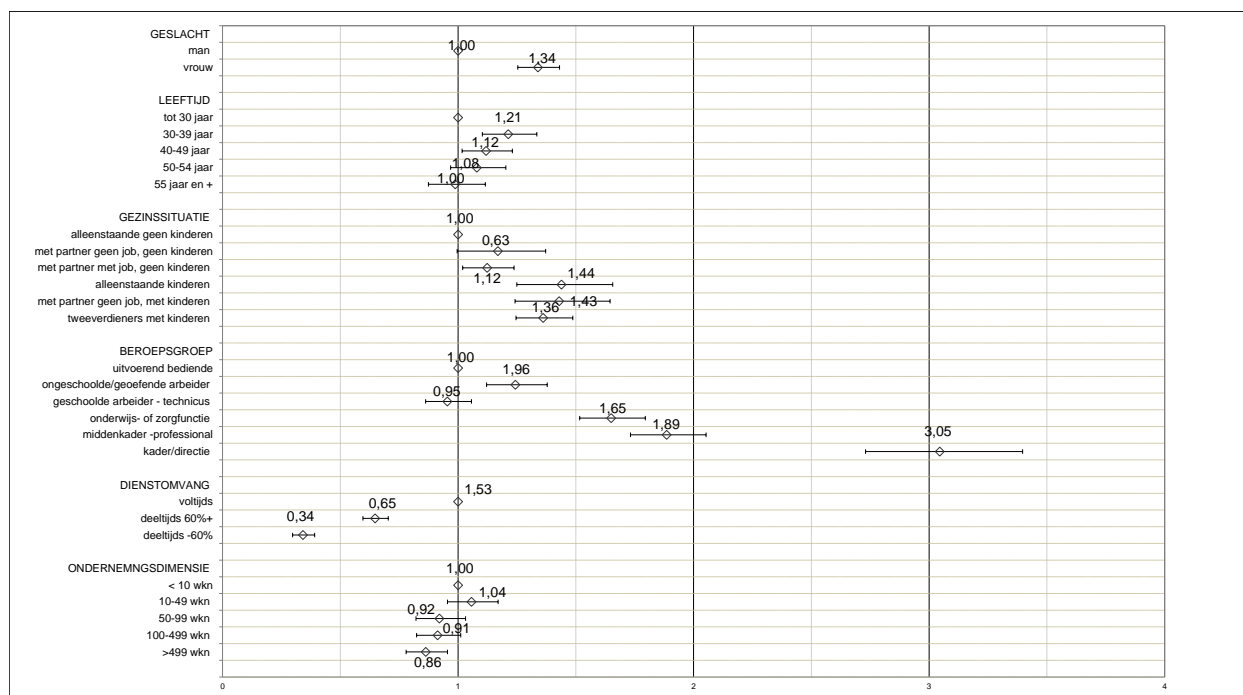
Ten opzichte van de **ondernemingen** met minder dan 10 werknemers wijken enkel de grote ondernemingen (vanaf 500 werknemers) significant af. Bij de grote ondernemingen is de kansverhouding voor een onevenwicht in de werk-privécombinatie kleiner dan bij de kleine bedrijven.

De variabele meting is in dit model significant⁸.

De resultaten zijn in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

⁸ Er zijn geen significante verschillen als de meting 2004 als referentie wordt genomen. Ten aanzien van referentie 2016 liggen de odds ratio's voor 2007 (0,90), 2010 (0,90) en 2013 (0,91) significant lager.

Figuur 14: Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016



5.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan werk-privébalans. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden⁹. Uit de analyse blijkt dat alle getoetste kenmerken significant zijn in het multivariate model.

⁹ In het model voor werk-privé-balans zijn alle zeven getoetste achtergrondvariabelen significant. De variabele meting is niet significant en werd niet opgenomen in het model.

Tabel 11: Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016

| logistische regressie problematisch versus niet problematisch | | |
|---|------------|------------------------------|
| kenmerken van de arbeidssituatie | odds ratio | 95% betrouwbaarheidsinterval |
| werkdruk | | |
| geen hoge werkdruk | R | |
| hoge werkdruk | 5,58*** | 5,20 - 5,98 |
| emotionele belasting | | |
| geen emotioneel belastend werk | R | |
| emotioneel belastend werk | 2,36*** | 2,21 - 2,53 |
| taakvariatie | | |
| voldoende taakvariatie | R | |
| onvoldoende taakvariatie | 0,91* | 0,84 - 0,99 |
| autonomie | | |
| voldoende autonomie | R | |
| onvoldoende autonomie | 1,38*** | 1,27 - 1,50 |
| ondersteuning leiding | | |
| voldoende ondersteuning directe leiding | R | |
| onvoldoende ondersteuning directe leiding | 1,91*** | 1,78 - 2,06 |
| fysieke arbeidsomstandigheden | | |
| geen belastende arbeidsomstandigheden | R | |
| belastende arbeidsomstandigheden | 1,47*** | 1,34 - 1,62 |

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

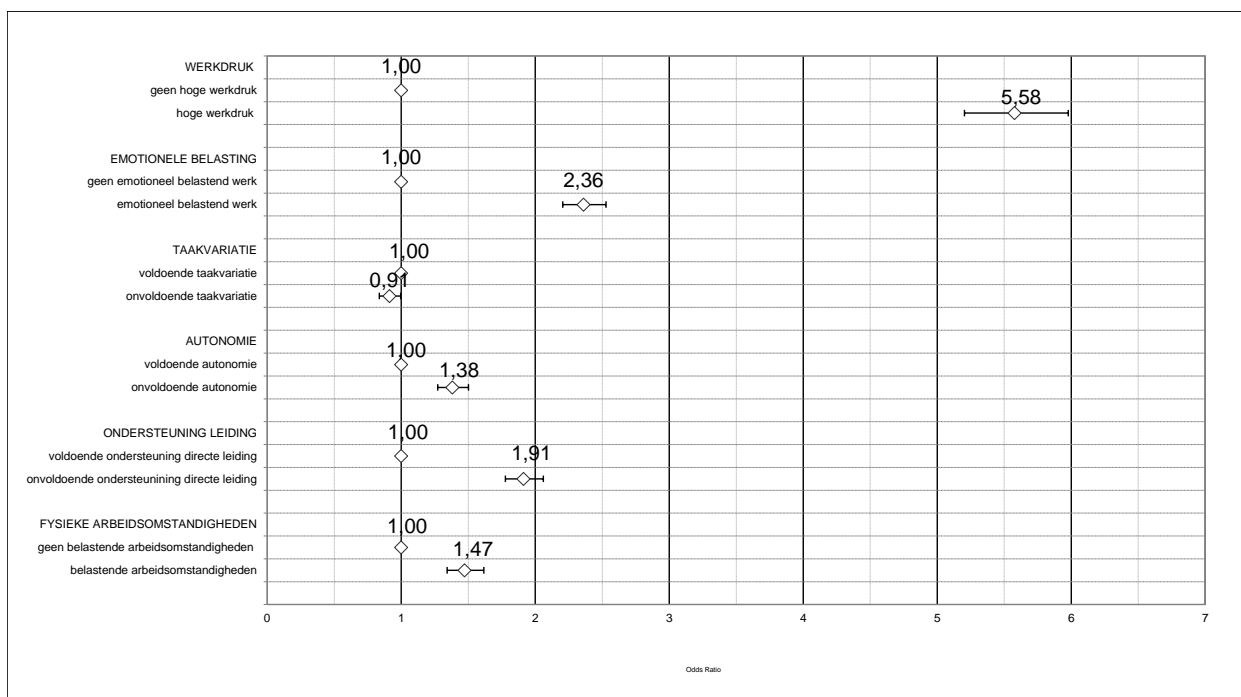
Modelfit: chi-square: 6.861,032 df=28, sig=0,000, N= 48.479

Leeswijzer: De kansverhouding problematisch/niet- problematisch is voor werknemers die werken onder een hoge werkdruk is bijna zes keer deze van de werknemers die niet met een hoge werkdruk worden geconfronteerd. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,20-5,98.

De analyse laat de hoogste ratio's zien voor werkdruk. Bij werknemers in arbeidssituaties met hoge werkdruk is de kansverhouding problematisch/niet problematisch meer dan vijf keer deze van collega's in arbeidssituaties met een acceptabele werkdruk. De odds ratio voor emotionele belasting komt op de tweede plaats. Bij werknemers die emotioneel belast worden is de odds 2,4 keer deze van de werknemers zonder emotioneel belastend werk. Op de derde plaats komt onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. De odds voor werknemers die in hun job onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding is bijna twee keer deze voor de werknemers met een job waarin die ondersteuning wel voldoende aanwezig is. De odds voor fysieke arbeidsomstandigheden en autonomie liggen tussen 1 en 2.

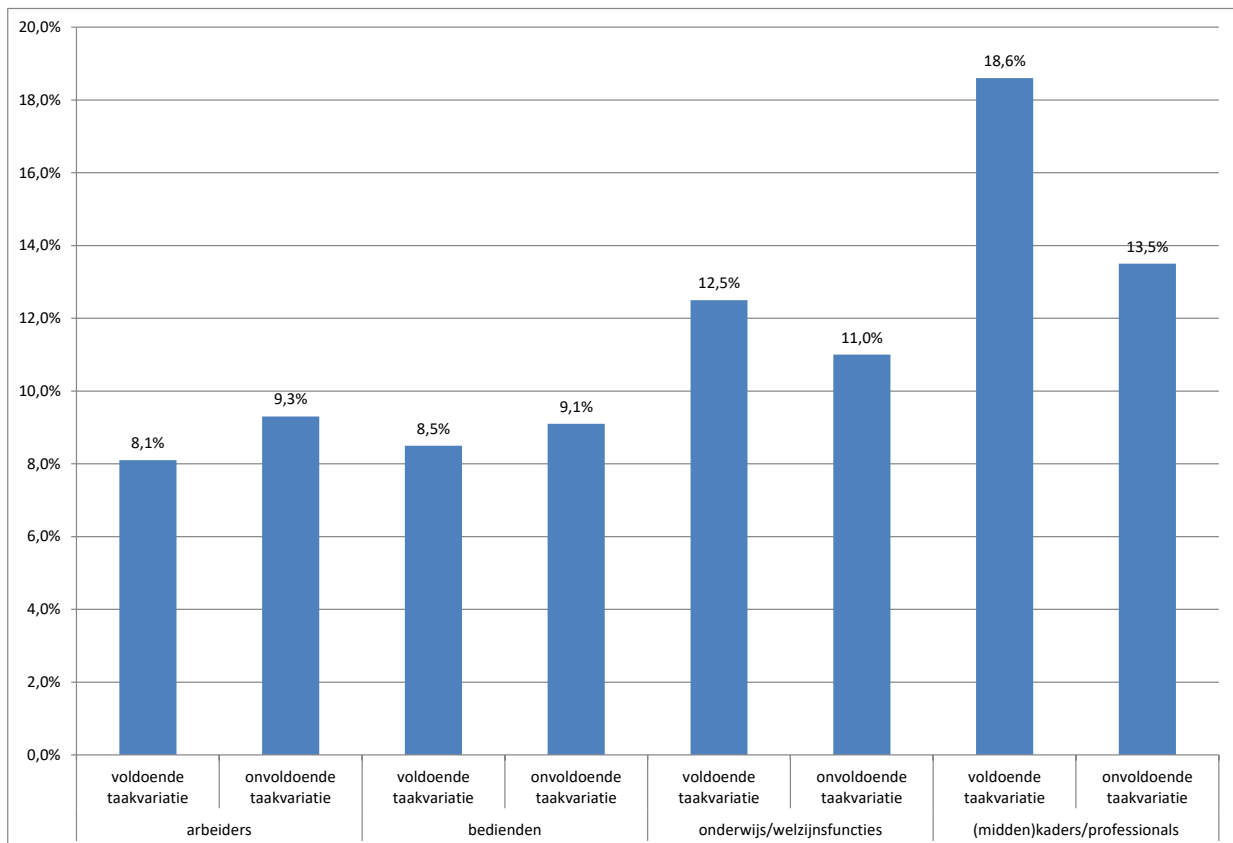
De resultaten zijn in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Figuur 15: Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016



Onvoldoende taakvariatie is geen risicofactor voor een onevenwicht in de werk-privécombinatie. De odds ratio voor taakvariatie is kleiner dan 1 en is dus positief gerelateerd aan de werk-privécombinatie. Werknemers met voldoende taakvariatie lopen globaal genomen meer risico op een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Wanneer we deze informatie uitsplitsen per beroepsgroep krijgen we het volgende beeld.

Tabel 12: Percentage onevenwicht in de werk-privécombinatie naar voldoende versus onvoldoende taakvariatie en jobsoort (2004--2016)



De figuur laat zien dat vooral (midden)kaders/professionals die bij de uitvoering van hun werk kampen met voldoende taakvariatie een hoger aandeel met onevenwicht in de werk-privécombinatie zien.

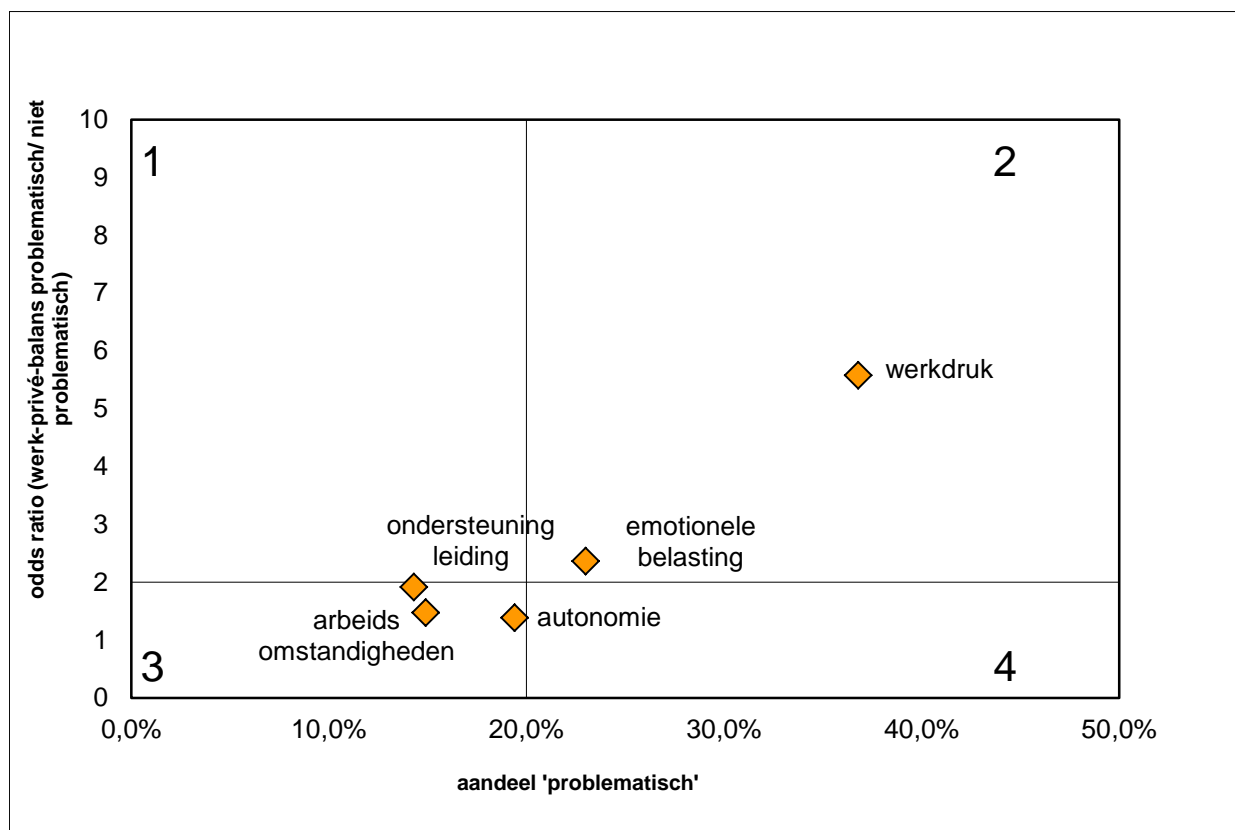
5.3 Risicoprofiel ‘werk-privébalans’

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van de werk-privé balans in beeld brengt¹⁰. 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

¹⁰ Omdat taakvariatie in de context van werk-privé-balans geen risicofactor vormt maar eerder een verdere duiding van de jobsoort is deze variabele niet opgenomen in de grafische voorstelling van het risicoprofiel.

Figuur 16: Werkbaarheidsrisico's voor de problemen in de werk-privécombinatie, odds ratio's en %, 2016



Bij de Vlaamse werknemer vormt hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie voor een onevenwicht in de werk-privécombinatie (**kwadrant 2**). Werkdruk komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de werk-privé-balans. Ook emotionele belasting vinden we terug in dit kwadrant. Iets meer dan 20% van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastend is en de odds ratio ligt hoger dan 2 namelijk op 2,36.

In **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. Ze komen elk voor bij minder dan 20% van de Vlaamse werknemers. Werknemers die in hun job onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding hebben een kansverhouding die 1,91 keer hoger ligt dan deze voor werknemers die wel voldoende ondersteund worden. Voor belastende arbeidsomstandigheden is deze kansverhouding 1,47, voor onvoldoende autonomie 1,38.

Er zijn geen indicatoren in **kwadrant 1 en 4**.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

| | | |
|------------|---|----|
| Figuur 1: | overzicht deelgroepen | 7 |
| Figuur 2: | Leeswijzer figuur logistische regressie (werk-privébalans) | 9 |
| Figuur 3: | overzicht risico-indicatoren | 10 |
| Figuur 4: | Leeswijzer figuur risicoprofiel psychische vermoeidheid problematisch | 12 |
| Figuur 5: | Deelgroepen en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016 | 16 |
| Figuur 6: | Werkbaarheidsrisico's en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016 | 18 |
| Figuur 7: | Werkbaarheidsrisico's voor problematische psychische vermoeidheid, odds ratio's en %, 2016 | 19 |
| Figuur 8: | Deelgroepen en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016 | 23 |
| Figuur 9: | Werkbaarheidsrisico's en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016 | 25 |
| Figuur 10: | Werkbaarheidsrisico's voor problematische welbevinden in het werk, odds ratio's en %, 2016 | 26 |
| Figuur 11: | Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016 | 30 |
| Figuur 12: | Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016 | 32 |
| Figuur 13: | Werkbaarheidsrisico's voor onvoldoende leermogelijkheden, odds ratio's en %, 2016 | 33 |
| Figuur 14: | Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016 | 37 |
| Figuur 15: | Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016 | 39 |
| Figuur 16: | Werkbaarheidsrisico's voor de problemen in de werk-privécombinatie, odds ratio's en %, 2016 | 41 |

Tabellen

| | | |
|----------|---|----|
| Tabel 1: | Overzicht werkbaarheidsindicatoren | 6 |
| Tabel 2: | Overzicht van de deelgroepen (categorieën) | 8 |
| Tabel 3: | Overzicht van de risico-indicatoren (omschrijving) | 10 |
| Tabel 4: | Deelgroepen en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016 | 14 |
| Tabel 5: | Werkbaarheidsrisico's en psychische vermoeidheid, odds ratio's, 2004-2016 | 17 |
| Tabel 6: | Deelgroepen en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016 | 21 |
| Tabel 7: | Werkbaarheidsrisico's en welbevinden in het werk, odds ratio's, 2004-2016 | 24 |
| Tabel 8: | Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016 | 28 |
| Tabel 9: | Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2016 | 31 |

| | |
|--|----|
| Tabel 10: Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016 | 35 |
| Tabel 11: Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2016..... | 38 |
| Tabel 12: Percentage onevenwicht in de werk-privécombinatie naar voldoende versus onvoldoende taakvariatie en jobsoort (2004--2016)..... | 40 |