



PENDELEN EN WERKBAAR WERK

ANALYSE OP BASIS VAN DE WERKBAARHEIDSMONITOR 2007-2019



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

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

Publicatiedatum 19 oktober 2022

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

Inhoud

Samenvatting	4
Rapport	5
Inleiding	5
1. Methode	5
1.1 Databestand	5
1.2 Definities	6
2. Wie pendelt hoe lang?	9
2.1 Pendeltijden 2007-2019	9
2.2 Pendeltijden naar leeftijd en geslacht	10
2.3 Pendeltijden naar gezinssituatie en opleidingsniveau	12
2.4 Pendeltijden naar arbeidstijd en contracttype	13
2.5 Pendeltijden naar grootte van de organisatie, beroepsgroep en sector	14
3. Pendelen en de gevolgen voor het welzijn en functioneren van de werknemer	16
3.1 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (bivariaat)	17
3.2 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (multivariaat)	19
Referentielijst	24
Lijst met figuren en tabellen	25

Samenvatting

De pendeltijden van de werknemers in Vlaanderen lopen erg uiteen. In 2019 bedraagt de reistijd van en naar het werk voor 64,9% van de werknemers minder dan een uur. Ongeveer een kwart (24,7%) van de werknemers is één à twee uur onderweg en voor één op de tien (10,3%) duurt het heen en weer pendelen twee uur of meer. Sedert 2007 is het beeld vrij constant gebleven.

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 (door ziekte) en kijken vaker uit naar ander werk.

Van de verschillende beroepsgroepen zien we dat vooral veel middenkaders/professionals en kader- en directieleden lang onderweg zijn van en naar het werk. Respectievelijk 19,3% en 15,7% van deze werknemers pendelt in 2019 gewoonlijk twee uur of meer. Bij uitvoerend bedienden gaat het om 10,5%, bij geschoolde arbeiders/technici om 7,2%, bij kortgeschoolde arbeiders om 5,5%, bij onderwijskrachten om 8,2% en bij zorgmedewerkers om 3,4%.

Rapport

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 en het verzuimgedrag. 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 2019 geëvolueerd zijn en beschrijven we de pendeltijden naar leeftijd, geslacht, gezinssituatie, opleidingsniveau, arbeidstijd, contracttype, 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 en de verloopintentie.

1. Methode

1.1 Databestand

De analyse is uitgevoerd op basis van het databestand van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 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, 2013, 2016 en 2019. 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 2019 werden 40.000 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Dit leverde 14.346 bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef) op of een nettorespons van 36%. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, R. e.a, 2019).

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 (1,9% van de respondenten in 2019) 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 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 is. 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

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 inconvenïënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. 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

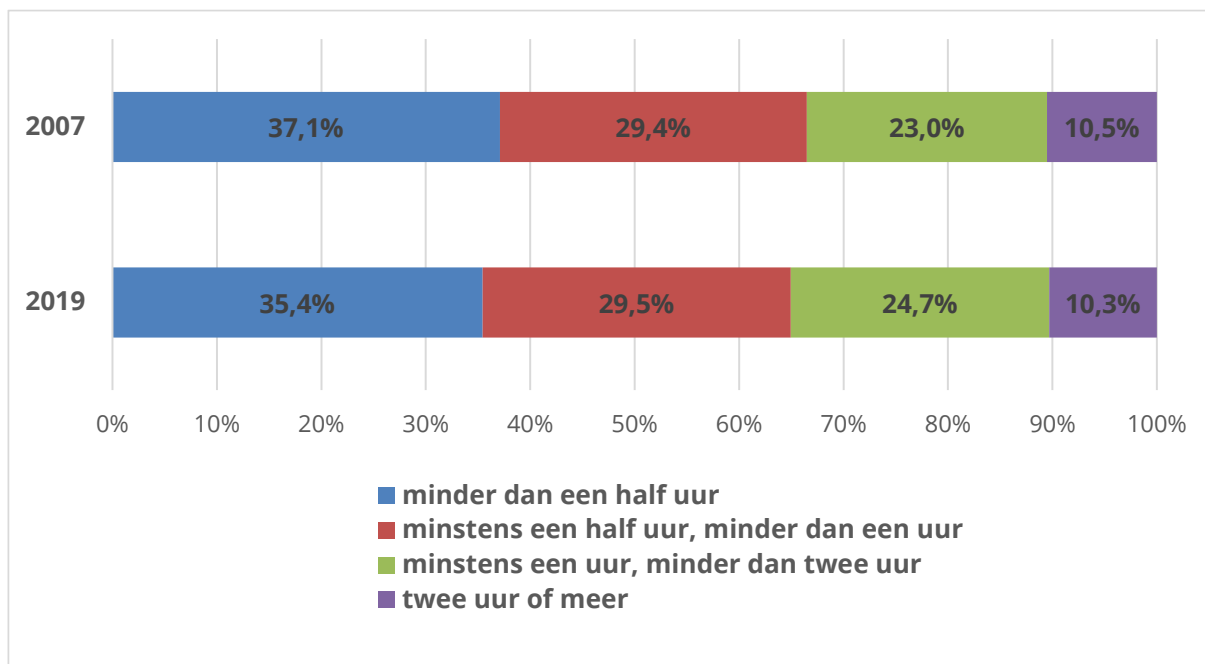
2. Wie pendelt hoe lang?

In dit hoofdstuk kijken we hoe de pendeltijden van de werknemers in Vlaanderen tussen 2007 en 2019 geëvolueerd zijn en brengen voor 2019 de pendeltijden in kaart naar leeftijd, geslacht, gezinssituatie, opleidingsniveau, arbeidstijd, contracttype, organisatieomvang, beroepsgroep en sector.

2.1 Pendeltijden 2007-2019

In 2019 bedraagt de reistijd van en naar het werk voor 64,9% van de werknemers minder dan een uur. Ongeveer een kwart (24,7%) van de werknemers is één à twee uur onderweg en voor één op de tien (10,3%) duurt het heen en weer pendelen twee uur of meer. Sedert 2007 is het beeld vrij constant gebleven.

Figuur 1 Pendeltijden 2007-2019 (% van werknemers)

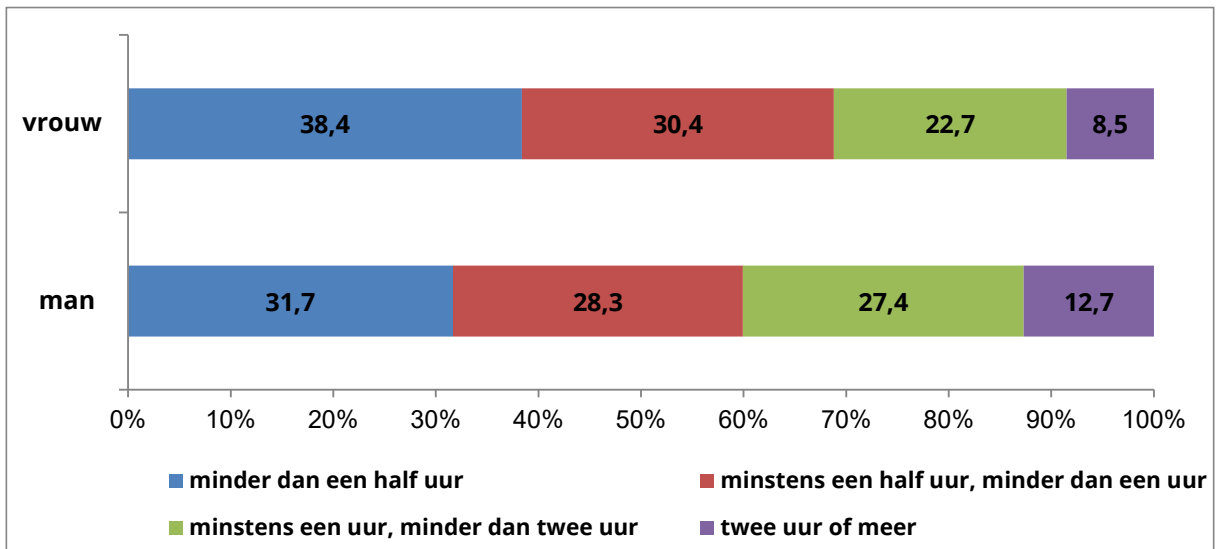


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2007-2019

2.2 Pendeltijden naar leeftijd en geslacht

Meer mannen dan vrouwen hebben een lange reistijd (figuur 2). Van de mannen is 27,4% één à twee uur onderweg en is 12,7% twee uur of meer onderweg. Bij de vrouwen is dat respectievelijk 22,7% en 8,5%. Omgekeerd werken meer vrouwen dan mannen dicht bij huis: 38,4% van de vrouwen en 31,7% van de mannen pendelt minder dan een half uur.

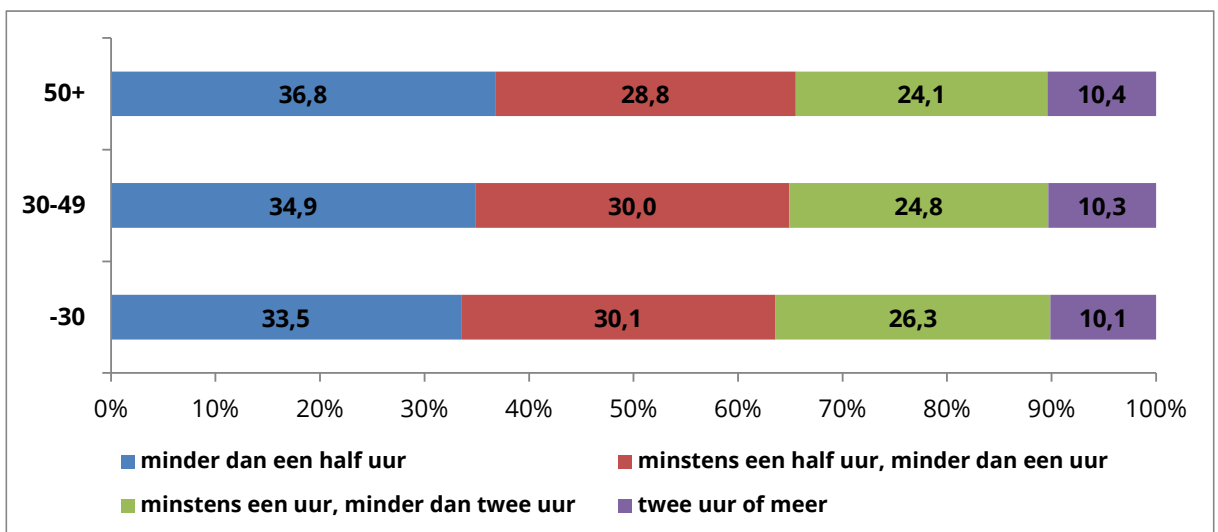
Figuur 2 Pendeltijden bij mannen en vrouwen, 2019 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Naar leeftijd zien we (in figuur 3) dat de verschillen tussen de leeftijdsgroepen -30, 30-49 en 50+ zeer beperkt zijn.

Figuur 3 Pendeltijden naar leeftijd, 2019 (% van werknemers)



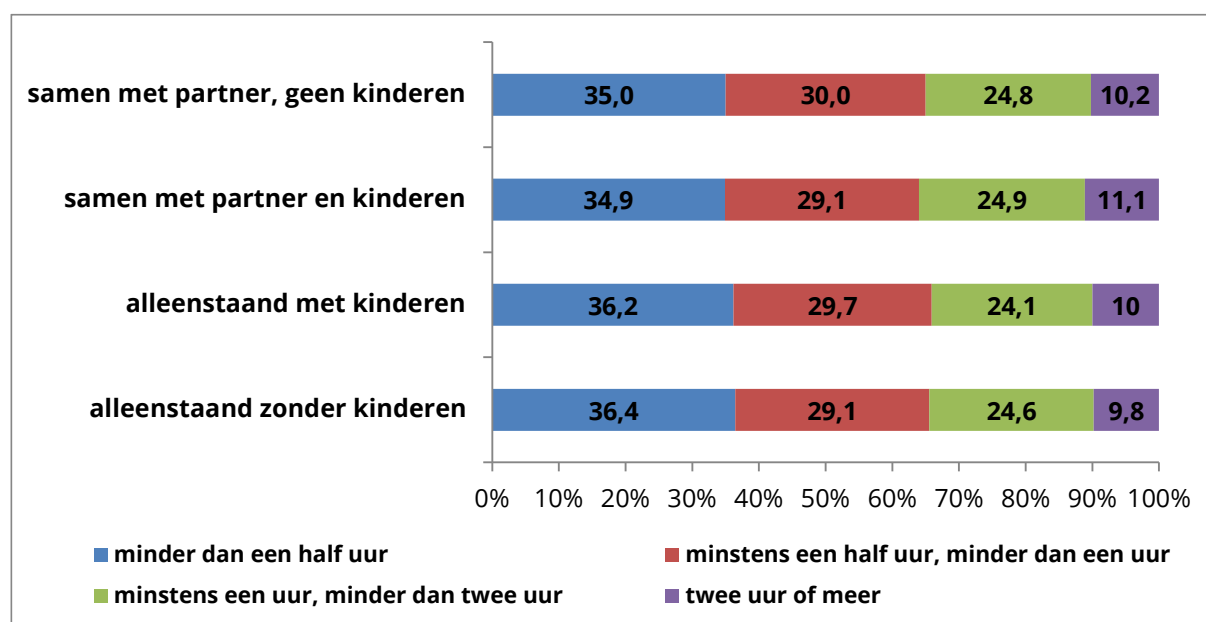
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

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 heeft. Uit de 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. Dat sluit uiteraard niet uit dat ze nog met anderen kunnen samenwonen. Een deel van de jongeren zal bijvoorbeeld nog samenwonen met de ouders.

In figuur 4 zien we dat er nauwelijks verschillen zijn tussen de vier gezinstypes.

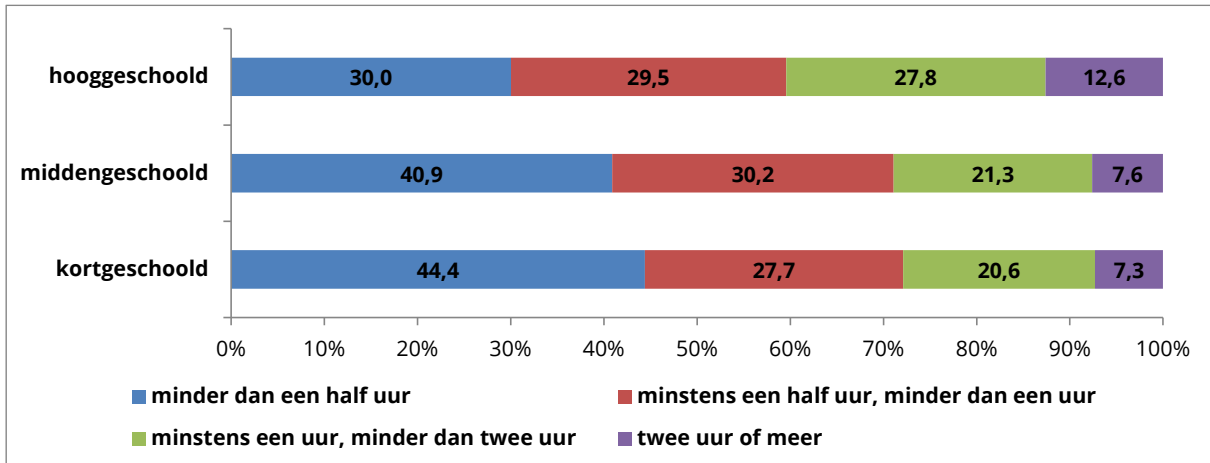
Figuur 4 Pendeltijden naar gezinssituatie, 2019 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Naar opleidingsniveau is voor de pendeltijden geen significant verschil tussen kortgeschoolden en middengeschoolden. Bij de hooggeschoolden is er een groter aandeel werknemers met langere pendeltijden. Zo pendelt 12,6% van de hooggeschoolden dagelijks twee uur of meer. Bij de kort- en middengeschoolden is dat respectievelijk 7,3% en 7,6%.

Figuur 5 Pendeltijden naar opleidingsniveau, 2019 (% van werknemers)

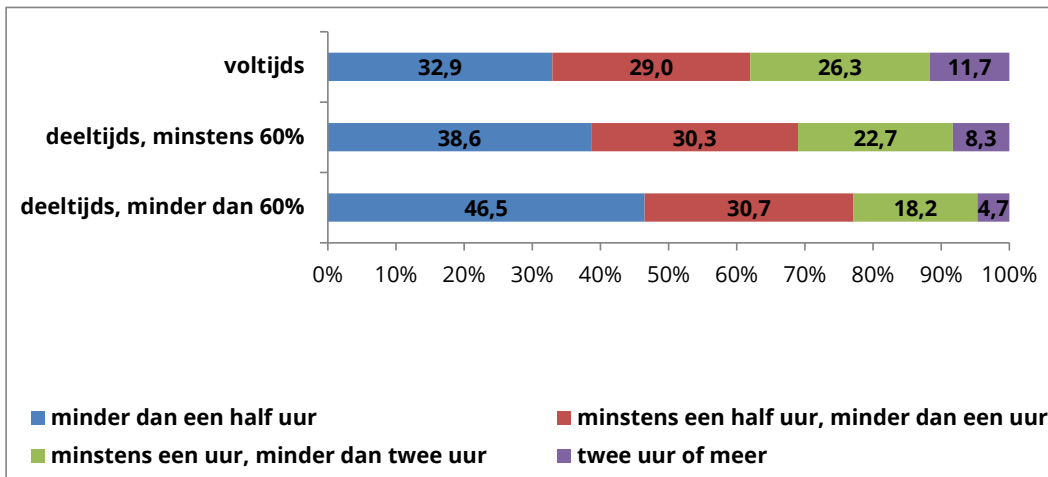


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

2.4 Pendeltijden naar arbeidstijd en contracttype

Lange pendeltijden komen meer voor bij voltijders dan bij deeltijders (zie figuur 6). Bij de voltijders is bijna één op de vier (38%) minstens een uur onderweg; Bij de 'grote' deeltijders is dat 31% en bij de 'kleine' deeltijders 22,9%. Bijna de helft (46,5%) van de laatstgenoemden is minder dan een half uur onderweg; Bij de 'grote' deeltijders is dat 38,6% en bij de voltijders gaat het om 32,9%¹.

Figuur 6 Pendeltijden naar arbeidstijd, 2019 (% van werknemers)

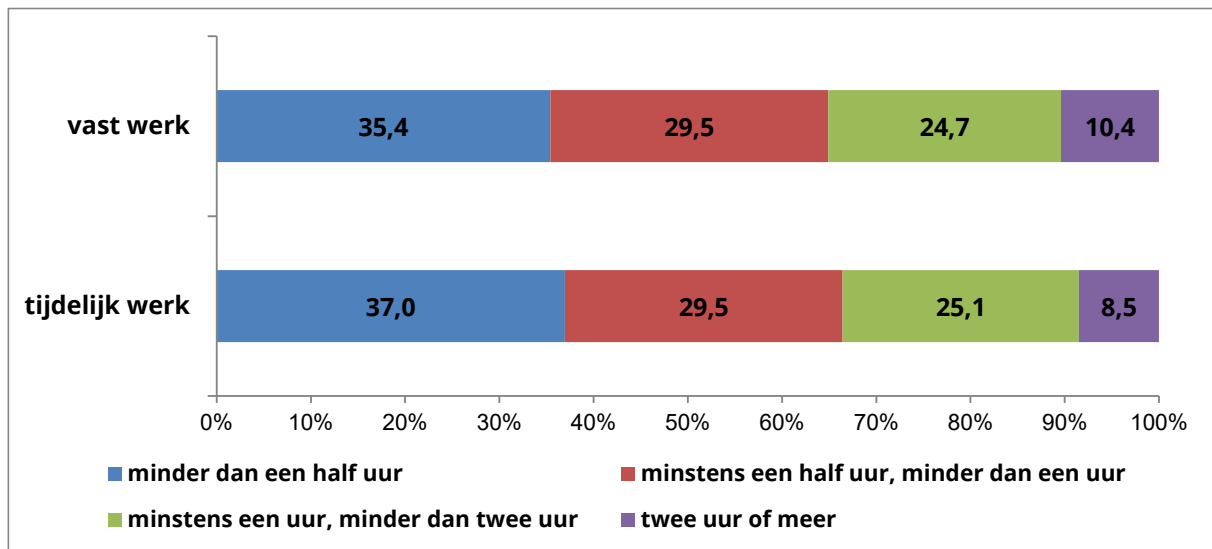


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

¹ 'Grote' deeltijders werken deeltijds, maar minstens 60%; 'Kleine' deeltijders werken minder dan 60%.

Van de werknemers met een vast contract pendelt 35,1% normaal een uur of langer. Bij de werknemers met een tijdelijk contract is dat ongeveer evenveel (33,6%, zie figuur 7). Het verschil tussen beide groepen is statistisch niet significant.

Figuur 7 Pendeltijden naar contracttype, 2019 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

2.5 Pendeltijden naar grootte van de organisatie, beroepsgroep en sector

Naarmate het bedrijf of de organisatie meer mensen tewerkstelt zien we (in tabel 3) dat er een groter percentage van de werknemers lang pendelt. Bij de kleinste bedrijven of organisaties die minder dan tien werknemers tewerkstellen, is 5,9% van de werknemers twee uur of meer onderweg van en naar het werk. Bij de middelgrote organisaties/bedrijven is dat 7,9% en bij de grootste bedrijven of organisaties die 100 of meer mensen tewerkstellen, is dat 12,7%.

Van 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 19,3% en 15,7% van deze werknemers pendelt gewoonlijk twee uur of meer. Bij uitvoerend bedienden gaat het om 10,5%, bij onderwijskrachten om 8,2%, bij geschoolde arbeiders/technici om 7,2%, bij kortgeschoolde arbeiders om 5,5% en bij zorgmedewerkers om 3,4%.

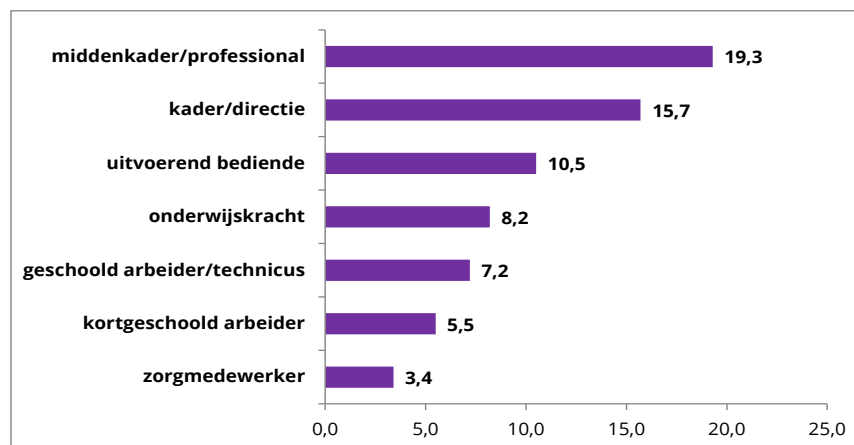
De sectoren met het grootste aandeel werknemers die lang (twee uur of meer) pendelen (figuur 9) zijn de financiële sector (24,7%), post en telecommunicatie (18,8%) en de openbare diensten (18,1%). De sectoren met het grootste aandeel werknemers die kort bij huis werken (pendeltijd minder dan een half uur) zijn de horeca (49,4%), textiel en confectie (47,9%) en de groot- en kleinhandel (42,3%).

Tabel 3 Pendeltijden naar organisatieomvang, beroepsgroep en sector

	N	minder dan een half uur		minstens een half uur, minder dan een uur		minstens een uur, minder dan twee uur		twee uur of meer	
		%	%	%	%	%	%		
organisatieomvang									
< 10	1150	48,1	25,6	20,4	5,9	100			
10 - 99	4342	39,8	30,5	21,8	7,9	100			
100+	6875	30,4	29,4	27,5	12,7	100			
beroepsgroep									
kortgeschoold arbeider	1374	47,6	29,5	17,4	5,5	100			
geschoold arbeider/technicus	1579	40,7	31,0	21,2	7,2	100			
uitvoerend bediende	3559	33,7	28,4	27,4	10,5	100			
zorgmedewerker	1461	42,3	35,0	19,3	3,4	100			
onderwijskracht	1312	37,3	32,5	22,1	8,2	100			
middenkader/professional	2339	24,8	25,1	30,9	19,3	100			
kader/directie	721	25,2	28,3	30,8	15,7	100			
sector									
textiel, confectie	140	47,9	27,9	19,3	5,0	100			
metaal	876	33,8	32,8	25,1	8,3	100			
bouw	521	32,2	23,4	27,3	17,1	100			
voeding	356	39,6	31,5	22,5	6,5	100			
chemie	583	28,1	32,8	28,3	10,8	100			
groot- en kleinhandel	828	42,3	28,3	23,2	6,3	100			
horeca	156	49,4	26,9	19,9	3,8	100			
zakelijke dienstverlening	715	24,8	27,4	31,7	16,1	100			
transport	439	31,2	29,4	30,8	8,7	100			
post- en telecommunicatie	250	20,4	28,8	32,0	18,8	100			
financiële sector	453	22,3	21,4	31,6	24,7	100			
openbare diensten	1406	35,6	23,2	23,0	18,1	100			
gezondheid- en welzijnszorg	2389	40,5	33,1	21,3	5,1	100			
onderwijs	1650	37,8	31,9	22,4	7,9	100			

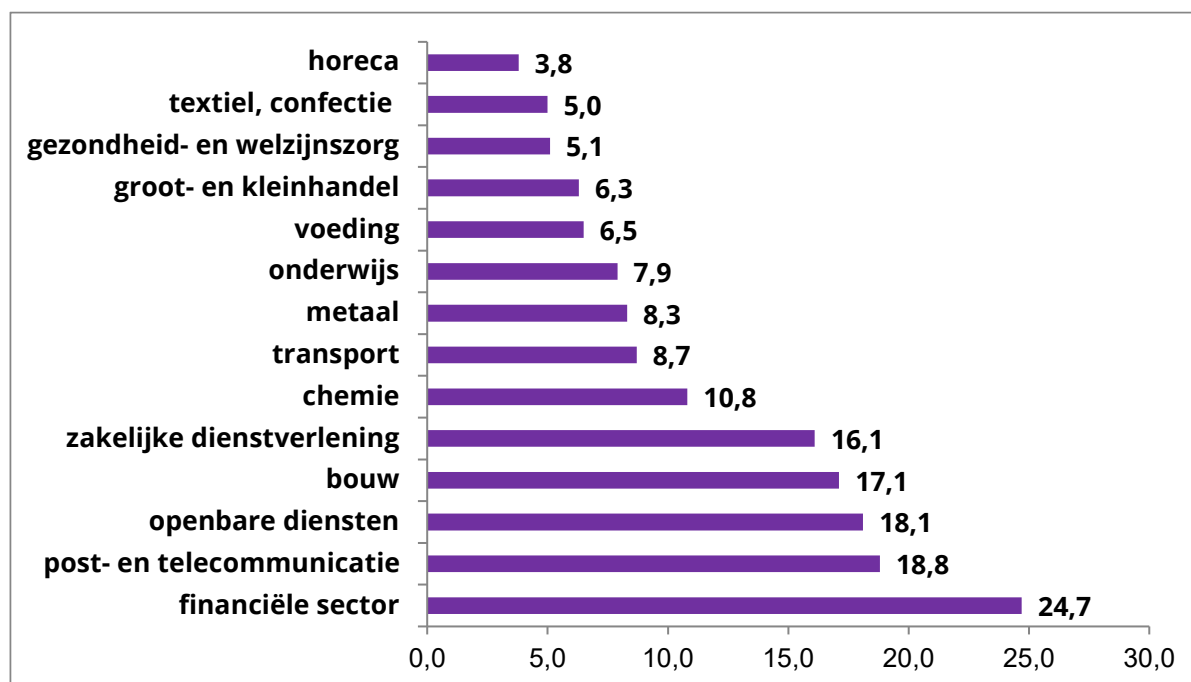
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

Figuur 8 Lange pendeltijden (≥ 2u) naar beroepsgroep



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Figuur 9 Lange pendeltijden (≥ 2u) naar sector



Bron Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

3. Pendelen en de 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 tijdens de afgelopen 12 maand)

Langdurig verzuim (meer dan 20 dagen afwezig tijdens de afgelopen 12 maand)

Hoge verloopintentie (regelmatig overwogen om ander werk te zoeken)²

We analyseren 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

² In de werkbaarheidsenquête wordt verloopintentie gemeten o.b.v. volgende vraag: "Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?" (antwoordmogelijkheden: regelmatig, af en toe, nooit).

factoren. Zo zou het bijvoorbeeld kunnen dat werknemers die lang onderweg zijn vaker naar een andere job uitkijken, niet zozeer 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 houden we 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 en verloopintentie 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 pendeltijden hebben op de gezondheid, het welzijn en functioneren van de werknemer.

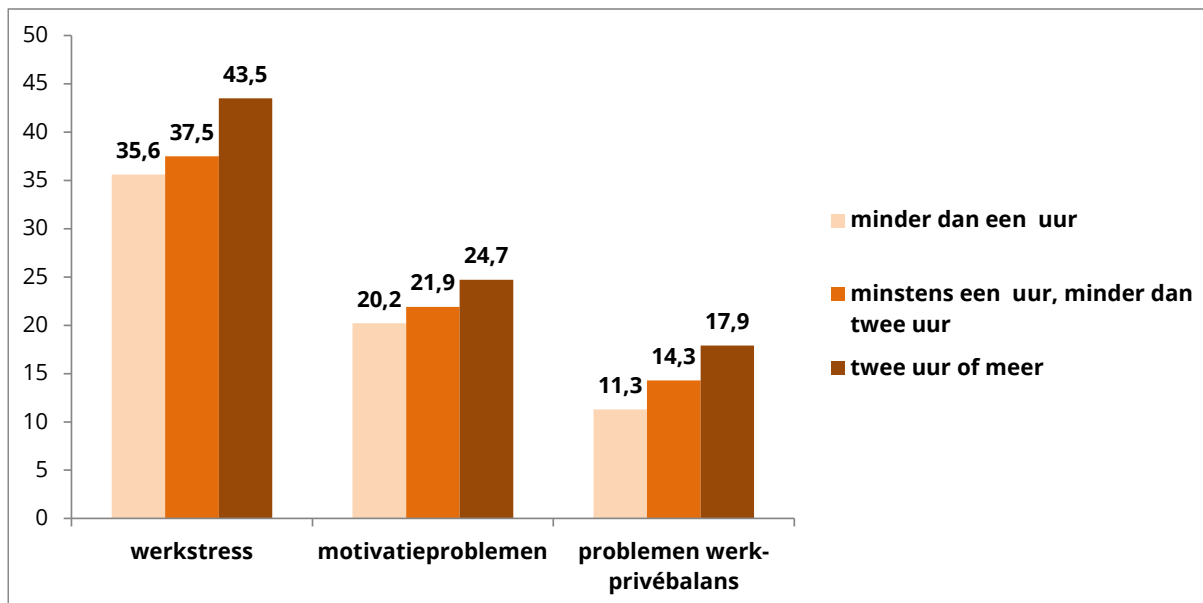
3.1 Gevolgen van pendelen voor het welzijn en functioneren van de werknemer (bivariaat)

3.1.1 Pendelen, werkstress, motivatie en werk-privébalans

Naarmate de pendeltijd stijgt, zien we (figuur 10) dat het aandeel van de werknemers met werkstressproblemen, motivatieproblemen en een problematische werk-privébalans, toeneemt.

Bij werknemers die twee uur of langer pendelen, is het aandeel dat problemen ervaart om werk en privé in evenwicht te houden bijna zestig procent groter (17,9%) dan bij werknemers die minder dan een uur hoeven te pendelen (11,3%). Van de werknemers die lang (twee uur of meer) pendelen wordt 43,5% geconfronteerd met werkstressproblemen terwijl dat ongeveer acht procentpunt minder is (35,6%) bij werknemers die minder dan een uur pendelen. Naar motivatie of welbevinden in het werk maken de pendeltijden niet zo'n groot verschil. Bij werknemers die minder dan twee uur pendelen heeft ongeveer twee op de tien motivatieproblemen en bij werknemers die twee uur of langer pendelen is dat iets ongeveer een kwart (24,7%).

Figuur 10 Pendeltijden, werkstress, motivatieproblemen, problemen werk-privébalans, 2019 (% van werknemers)

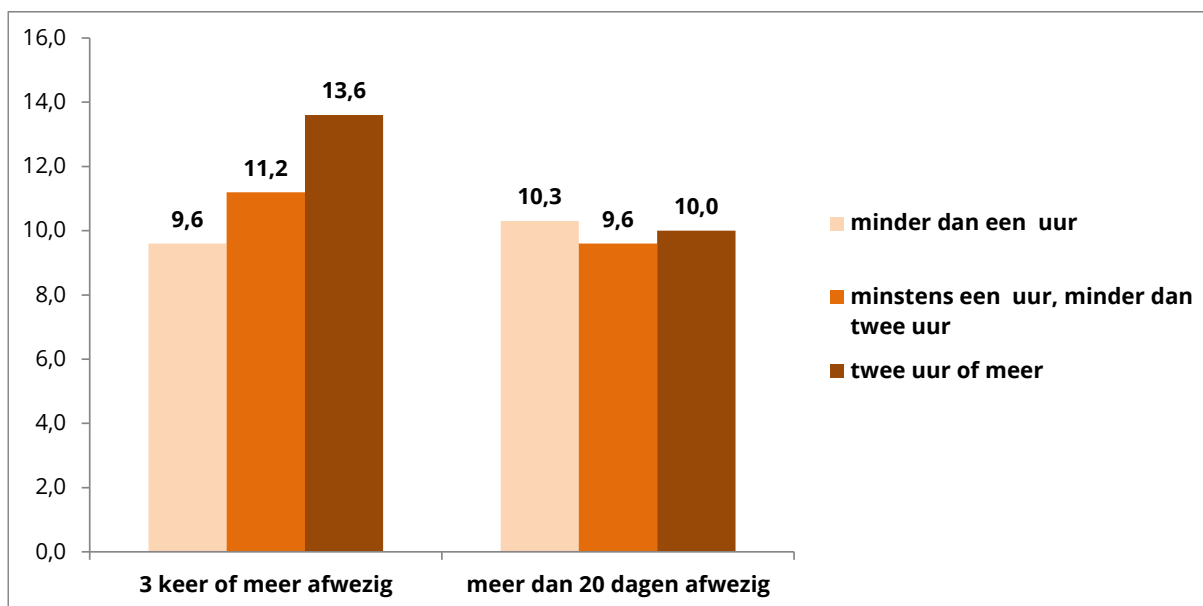


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

3.1.2 Pendeltijden, verzuim en verloopintentie

Werknemers met lange pendeltijden zijn vaker afwezig op het werk. Van de werknemers die meer dan twee uur pendelen geeft 13,6% aan dat ze het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig waren door ziekte, bij werknemers die één à twee uur pendelen is dat 11,2% en bij werknemers die minder dan een uur onderweg zijn is dat 9,6%. Voor langdurige afwezigheid (meer dan twintig dagen in het afgelopen jaar) is er geen significant verschil tussen werknemers met langere of kortere pendeltijden.

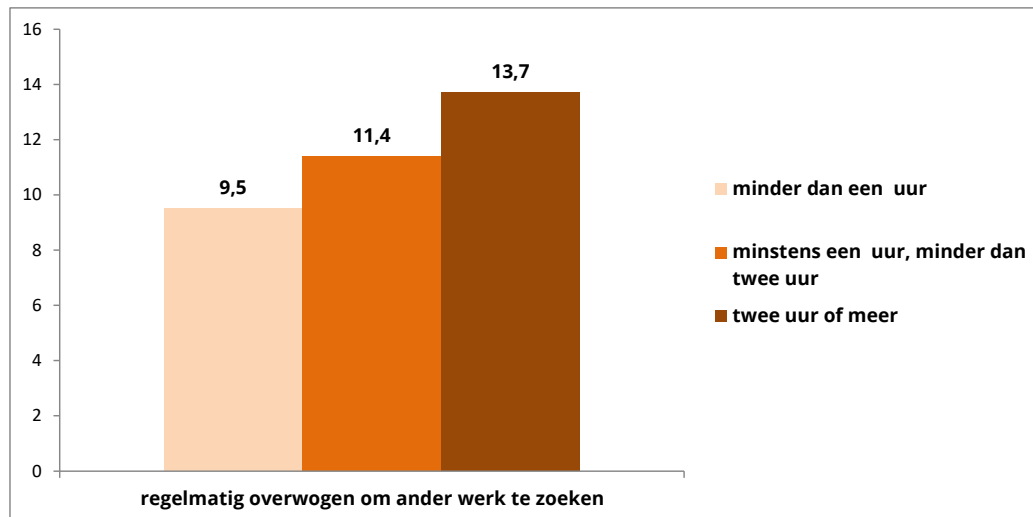
Figuur 11 Pendeltijden en verzuim, 2019 (procent van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

Werknemers met lange reistijden kijken vaker uit naar ander werk. Van de werknemers die twee uur of langer pendelen geeft 13,7% aan dat ze het afgelopen jaar regelmatig overwogen om ander werk te zoeken. Bij werknemers die één à twee uur pendelen is dat 11,4% en bij werknemers die minder dan een uur pendelen is dat 9,5%.

Figuur 12 Pendeltijden en verloopintentie, 2019 (procent van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

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

In tabel 4 zijn de statistische waarden van de multivariate analyse (logistische regressie) opgenomen en weergegeven in odds ratio's (OR)³. Voor elke afhankelijke variabele (psychische vermoeidheid, welbevinden, werk-privébalans, verloopintentie, verzuim,) is een logistische regressie uitgevoerd. De afhankelijke variabelen zijn als volgt gedichotomiseerd:

- Psychische vermoeidheid: niet problematisch versus problematisch;
- Welbevinden in het werk: niet problematisch versus problematisch;
- Werk-privébalans: niet problematisch versus problematisch;
- Verloopintentie: zocht 'regelmatig' versus 'niet of slechts af en toe' ander werk;
- Frequent verzuim: was drie of meer keer afwezig door ziekte/ongeval versus minder dan drie keer.

Als onafhankelijke variabelen zijn in de tabel enerzijds de werkbaarheidsrisico's (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie leiding, (fysieke) arbeidsomstandigheden) opgenomen en anderzijds de pendeltijden. Voor volgende variabelen is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd,

³ Voor werk-privébalans, psychische vermoeidheid en welbevinden in het werk is de analyse uitgevoerd op het databestand van 2007, 2010, 2013, 2016 en 2019. Voor verloopintentie en frequent verzuim is de analyse uitgevoerd op het databestand 2013, 2016 en 2019 (omdat deze elementen in 2007 en 2010 niet bevraagd werden).

opleidingsniveau, gezinssituatie, beroepsgroep, dienstverband, arbeidstijd, organisatieomvang en overwerk.

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. Zo bijvoorbeeld zien we in tabel 4 dat de kansverhouding om voor werk-privébalans wel dan niet tot de problematische groep te behoren, voor werknemers met een routinematige job (taakvariatie problematisch) niet significant verschillend is van deze voor werknemers met een niet-routinematige job. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo is de kansverhouding om voor werk-privébalans wel dan niet tot de problematische groep te behoren, voor werknemers die lang pendelen (twee uur of meer) bijna het dubbele (OR = 1,96) van de werknemers uit de referentiegroep, die kort pendelen (minder dan een uur).

Tabel 4 Invloed van pendeltijden en werkbaarheidsrisico's op het welzijn en functioneren van de werknemers (odds ratio's)

	Odds Ratio				
	problemen werk-privé-balans	psychische vermoeidheid problematisch	welbevinden in het werk problematisch	hoge verlooptentatie	frequent verzuim
Werkdruk					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	4,65	3,93	2,28	1,76	1,31
Emotionele belasting					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	2,25	2,02	1,58	1,70	1,54
Taakvariatie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,07	1,40	4,15	2,46	1,38
Autonomie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,47	1,48	1,53	1,27	1,10
Relatie directe leiding					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	2,02	2,16	3,82	4,07	1,66
(fysieke) arbeidsomstandigheden					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,51	1,69	1,47	1,45	1,19
Reistijden					
minder dan een uur	R	R	R	R	R
minstens een uur, minder dan twee uur	1,26	1,22	1,14	1,14	1,29
twee uur of meer	1,96	1,67	1,46	1,58	1,83

In tabel 4 kunnen we aflezen welke ('zuivere') impact de pendeltijden hebben op de beschouwde uitkomstvariabelen:

- Naarmate de pendeltijd stijgt, neemt de kans op een onevenwichtige werk-privébalans toe. Ten opzichte van werknemers die minder dan een uur pendelen bedraagt de kansverhouding om wel dan niet een problematische werk-privébalans te hebben, 1,26 voor werknemers die één à twee uur pendelen en 1,96 voor werknemers die twee uur of meer pendelen.

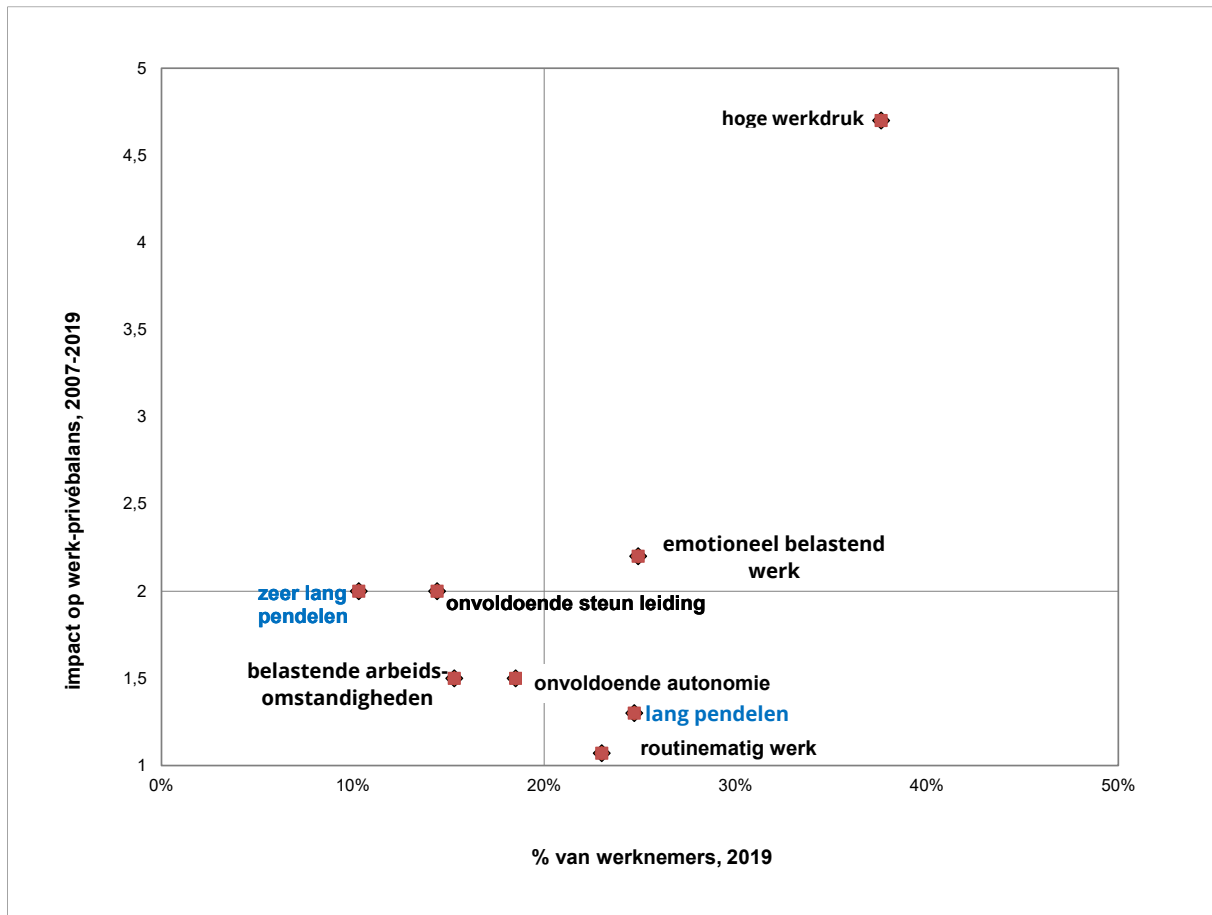
- Het werkstressrisico (problematisch psychisch vermoeid) is hoger bij werknemers die langer pendelen. Bij werknemers die één à twee uur pendelen bedraagt de kansverhouding om wel of niet problematisch psychisch vermoeid te zijn 1,22 keer deze van werknemers die minder dan een uur pendelen. Voor werknemers die twee uur of meer pendelen is de kansverhouding 1,67 keer groter.
- De kansverhouding om wel dan niet met motivatieproblemen te kampen is hoger bij werknemers die lang pendelen. Voor werknemers die één à twee uur pendelen bedraagt de odds ratio 1,14 ten opzichte van de referentiegroep en voor werknemers die twee uur of meer pendelen is dat 1,46.
- Werknemers die lang pendelen (twee uur of meer) zijn meer geneigd om naar ander werk uit te kijken. De kansverhouding is 1,58 keer deze van de werknemers die minder dan een uur pendelen.
- De kansverhouding frequent/niet-frequent verzuim bedraagt bij werknemers die lang pendelen (twee uur of meer) 1,83 deze van de referentiegroep. Voor werknemers die één à twee uur pendelen bedraagt de odds ratio 1,29.

Lang pendelen blijkt dus vooral nadelig voor de werk-privébalans van de werknemer. Voor werknemers die lang onderweg zijn (twee uur of meer) zien we dat de kansverhouding verdubbelt (OR = 1,96) ten opzichte van werknemers die minder dan een uur hoeven te pendelen. Erg verrassend is dat uiteraard niet. Naarmate de werktijd toeneemt, of de tijd die de werknemer nodig heeft om zich te verplaatsen van en naar het werk, krimpt ook de tijd die hij of zij kan besteden aan huistaken, het gezin of hobby's etc.

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=4,65) en de emotionele belasting (OR=2,25). Voor psychische vermoeidheid zijn dat eveneens de hoge werkdruk (OR=3,93) en de (problematische) relatie met de directe leiding (OR=2,16). De kans om gedemotiveerd te worden (problematisch welbevinden) is vooral toe te schrijven aan het routinematig karakter (taakvariatie problematisch) van het werk (OR=4,15), een problematische relatie met de directe leiding (OR=3,82) en een hoge werkdruk (OR=2,28).

De relevantie van de pendeltijden en andere werkbaarheidsrisico's ten aanzien van de werk-privébalans kunnen we ook illustreren aan de hand van het risicoprofiel in figuur 13 waarin we de odds ratio's uit tabel 4 combineren met het aandeel van de werknemers dat met (zeer) lange pendeltijden en andere werkbaarheidsrisico's geconfronteerd wordt:

Figuur 13 Risicoprofiel voor problemen met de werk-privébalans



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2007/2019

Leeswijzer:

- De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen voor de werk-privébalans. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:
 1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend m.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's, zie tabel 4). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding problematische werk-privébalans/niet problematische werk-privébalans) duidelijk een hoger risico dan zeer lange pendeltijden (kansverhouding 1,46).
 2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er meer werknemers die met een hoge werkdruk (37,6%) dan met zeer lange pendeltijden (10,3%) worden geconfronteerd.
- Zeer lang pendelen = twee uur of meer ; lang pendelen = minstens een uur, minder dan twee uur.

Figuur 13 maakt de 'ernstgraad' van lang pendelen voor het ontstaan van problemen voor de werk-privébalans inzichtelijk: enerzijds is de impact vrij sterk want ten opzichte van werknemers die kort pendelen (minder dan een uur) verdubbelt de kansverhouding problematische werk-privébalans/niet problematische werk-privébalans. Anderzijds is het aandeel van de werknemers dat twee uur of meer pendelt vrij beperkt. Het gaat om ongeveer één op de tien werknemers. De figuur maakt visueel ook duidelijk dat de ernstgraad van bijvoorbeeld een hoge werkdruk veel hoger ligt: de kansverhouding verviervoudigt hier (OR = 4,65) en meer dan één op de drie (37,6%) werknemers wordt met een hoge werkdruk geconfronteerd in 2019.

1 Referentielijst

- 2 Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). *Methodologie Vlaamse werkbaarheids-*
3 *monitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op
4 <http://www.serv.be/node/13437>
- 5 Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 -*
6 *werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op
7 <http://www.serv.be/node/13448>

8

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1 Pendeltijden 2007-2019 (% van werknemers).....	10
Figuur 2 Pendeltijden bij mannen en vrouwen, 2019 (% van werknemers)	11
Figuur 3 Pendeltijden naar leeftijd, 2019 (% van werknemers).....	11
Figuur 4 Pendeltijden naar gezinssituatie, 2019 (% van werknemers).....	12
Figuur 5 Pendeltijden naar opleidingsniveau, 2019 (% van werknemers).....	13
Figuur 6 Pendeltijden naar arbeidstijd, 2019 (% van werknemers)	13
Figuur 7 Pendeltijden naar contracttype, 2019 (% van werknemers).....	14
Figuur 8 Lange pendeltijden ($\geq 2u$) naar beroepsgroep.....	15
Figuur 9 Lange pendeltijden ($\geq 2u$) naar sector	16
Figuur 10 Pendeltijden, werkstress, motivatieproblemen, problemen werk-privébalans, 2019 (% van werknemers).....	18
Figuur 11 Pendeltijden en verzuim, 2019 (procent van werknemers).....	18
Figuur 12 Pendeltijden en verloopintentie, 2019 (procent van werknemers).....	19
Figuur 13 Risicoprofiel voor problemen met de werk-privébalans	22

Tabellen

Tabel 1: werkbaarheidsindicatoren, terminologie	7
Tabel 2: werkbaarheidsrisico's, terminologie.....	9
Tabel 3 Pendeltijden naar organisatieomvang, beroepsgroep en sector.....	15
Tabel 4 Invloed van pendeltijden en werkbaarheidsrisico's op het welzijn en functioneren van de werknemers (odds ratio's).....	20

