



RAPPORT

WAT MAAKT WERK WERKBAAR VOOR WERKNEMERS?

ONDERZOEK OP BASIS
VAN DE VLAAMSE
WERKBAARHEIDSMONITOR
2004-2023



**WERKBAAR
WERK!**



Vlaanderen
verbeelding werkt

Dit onderzoek kreeg de financiële
steun van de Vlaamse minister
bevoegd voor Werk

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 april 2024

Contactpersoon	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Miet Lamberts	mlamberts@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	6
1. Methodologie	7
1.1 Beschrijving van de steekproef	7
1.2 Overzicht van de indicatoren	7
1.3 Analyse	9
2. Werkstress	16
2.1 Verschillen tussen deelgroepen	16
2.2 Kenmerken van de arbeidssituatie	20
2.3 Risicoprofiel werkstress	22
3. Motivatie	24
3.1 Verschillen tussen deelgroepen	24
3.2 Kenmerken van de arbeidssituatie	28
3.3 Risicoprofiel motivatie	30
4. Leermogelijkheden	32
4.1 Verschillen tussen deelgroepen	32
4.2 Kenmerken van de arbeidssituatie	36
4.3 Risicoprofiel 'leermogelijkheden'	38
5. Werk-privébalans	40
5.1 Verschillen tussen van deelgroepen	40
5.2 Kenmerken van de arbeidssituatie	44
5.3 Risicoprofiel werk-privébalans	46
Referentielijst	49
Lijst met figuren en tabellen	50

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: werkstressklachten, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en problemen 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, ondernemingsgrootte) 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

36,1% van de werknemers wordt in 2023 geconfronteerd met **werkstressklachten**. Uit de analyse blijkt dat de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op werkstressklachten verhogen, maar dat werkdruk het meest ernstige risico vormt. Bij de werknemers die onder hoge werkdruk presteren is de kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' voor werkstress meer dan vier keer deze van de werknemers met acceptabele werkdruk. Ook emotionele belasting en/of onvoldoende steun door de directe leiding zorgen voor een verdubbeling van de kans op het ontwikkelen van werkstressklachten.

18,8% van de werknemers heeft in 2023 te kampen met **motivatieproblemen**. Uit de analyse blijkt dat de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op motivatieproblemen verhogen, maar dat onvoldoende steun door de directe leiding en routinematig werk de belangrijkste werkbaarheidsrisico's zijn. Bij werknemers die onvoldoende steun krijgen vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van werknemers die wel adequate coaching krijgen van hun directe leiding. Hetzelfde kunnen we zeggen voor routinematig werk. Hoge werkdruk komt op de derde plaats als risicofactor (verdubbeling van de kansverhouding).

13,6% van de werknemers heeft in 2023 onvoldoende **leermogelijkheden**. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op problemen op het vlak van leermogelijkheden verhogen, en dat routinematig werk het meest ernstige risico vormt. Bij werknemers in een arbeidssituatie met routinematig werk is de kansverhouding problematisch/niet problematisch voor leermogelijkheden ongeveer zes keer deze van werknemers met voldoende taakvariatie. Onvoldoende steun door de directe leiding is met een verviervoudiging van de kansverhouding het tweede belangrijkste

werkbaarheidsrisico. Gebrek aan autonomie doet de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden verdubbelen.

12,9% van de werknemers kampt in 2023 met problemen in de **werk-privé-combinatie**. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's de kans op een problemen 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. Emotionele belasting komt op de tweede plaats (verdubbeling van de kansverhouding).

Inleiding

Werkbaar werk is werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op bijblijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. Dit wordt door een grootschalige en herhaaldelijke schriftelijke peiling bevraagd bij werknemers, namelijk de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor.

Werkbaar werk wordt geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsknelpunten: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. We berekenen daarbij het aandeel werknemers dat respectievelijk werkstressklachten, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een on-evenwicht in de werk-privécombinatie rapporteert. In 2023 bedraagt dit aandeel:

- 36,1% voor werkstressklachten
- 18,8% voor motivatieproblemen
- 13,6% voor onvoldoende leermogelijkheden
- 12,9% voor problemen in de werk-privécombinatie

Het aandeel werknemers dat werkstressklachten rapporteert is, is ten aanzien van 2004 toegenomen. Dit is ook zo voor problemen in de werk-privécombinatie. Op het vlak van leermogelijkheden is het aandeel werknemers dat met onvoldoende leermogelijkheden gedaald ten aanzien van 2004. Voor motivatieproblemen blijft de situatie stabiel.

Voorliggend rapport gaat verder dan de beschrijvende (bivariate) analyse, gepubliceerd in het basisrapport 2023 voor werknemers (Bourdeaud'hui, Lamberts, Notebaert, Vanderhaeghe, 2023). 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 wordt rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsgroep, ...) om zo 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

Dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens de steekproef, de relevante indicatoren van de werkbaarheidsbevraging en werkwijze die voor de analyse van dit rapport werd gehanteerd.

1.1 Beschrijving van de steekproef

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, vanaf 2019 vierjaarlijks. Er zijn bij de werknemers reeds zeven metingen uitgevoerd. De onderzoekspopulatie voor deze Vlaamse werkbaarheidsmonitor 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.

1.2 Overzicht van de indicatoren

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

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsindicatoren

werkbaarheids- indicatoren	omschrijving
werkstress (psychische ver- moeidheid)	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>werkbaarheidsknelpunt: werkstressklachten</i>
motivatie (welbevinden in het werk)	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>werkbaarheidsknelpunt: motivatieproblemen</i>
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 <i>werkbaarheidsknelpunt: onvoldoende leermogelijkheden</i>

werk-privébalans de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis' situatie

werkbaarheidsknelpunt: problemen in de werk-privécombinatie

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar registreert ook een aantal achterliggende risicofactoren. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden

Tabel 2: Overzicht van de risico-indicatoren

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

Bij het rapporteren van de onderzoeksgegevens is zowel voor de werkbaarheidsindicatoren als de 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, Lamberts, Notebaert, Vanderhaeghe, 2024). 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.

1.3 Analyse

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, ...) om 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, in de noemer) 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 kunnen we niet besluiten dat de kansverhouding van mannen en van vrouwen van elkaar verschilt.

Voor de analyse voor elk van de vier werkbaarheidsknelpunten werd gebruik gemaakt van de **volledige databank 2004-2007-2010-2013-2016-2019-2023**. De analyse is opgebouwd uit drie stappen die hieronder worden beschreven.

Stap 1: verschillen tussen deelgroepen (op basis van achtergrondvariabelen)

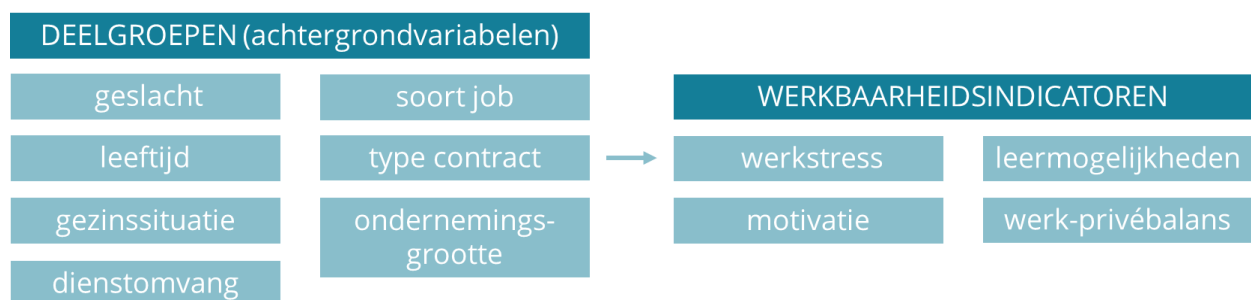
In deze stap wordt per werkbaarheidsknelpunt nagegaan in welke mate de achtergrondvariabelen (gecombineerd) een rol spelen.

De bivariate analyse (Bourdeaud'hui, Lamberts, Notebaert, Vanderhaeghe, 2023) laat zien dat prevalentie van de vier werkbaarheidsknelpunten voor de verschillende onderscheiden

deelgroepen uiteenloopt. De werk-privécombinatie is bijvoorbeeld in onevenwicht voor 14,8% van de voltijdse werknemers terwijl dat aandeel bij de deeltijdse werknemers slechts 8,8% is. Een gebrek aan leermogelijkheden doet zich nauwelijks voor in de onderwijssector (5,5%), terwijl dit aandeel in de handel oploopt tot 20,8%. 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 met werkstressklachten als ook rekening gehouden wordt met o.a. de leeftijd, de beroepsgroep en de gezinssituatie van de werknemers?

De achtergrondvariabelen geslacht, leeftijd, gezinssituatie beroepsgroep, type contract, dienstomvang en ondernemingsgrootte zijn als onafhankelijke categorische variabelen opgenomen in het regressiemodel:¹

Figuur 1: Overzicht deelgroepen



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.

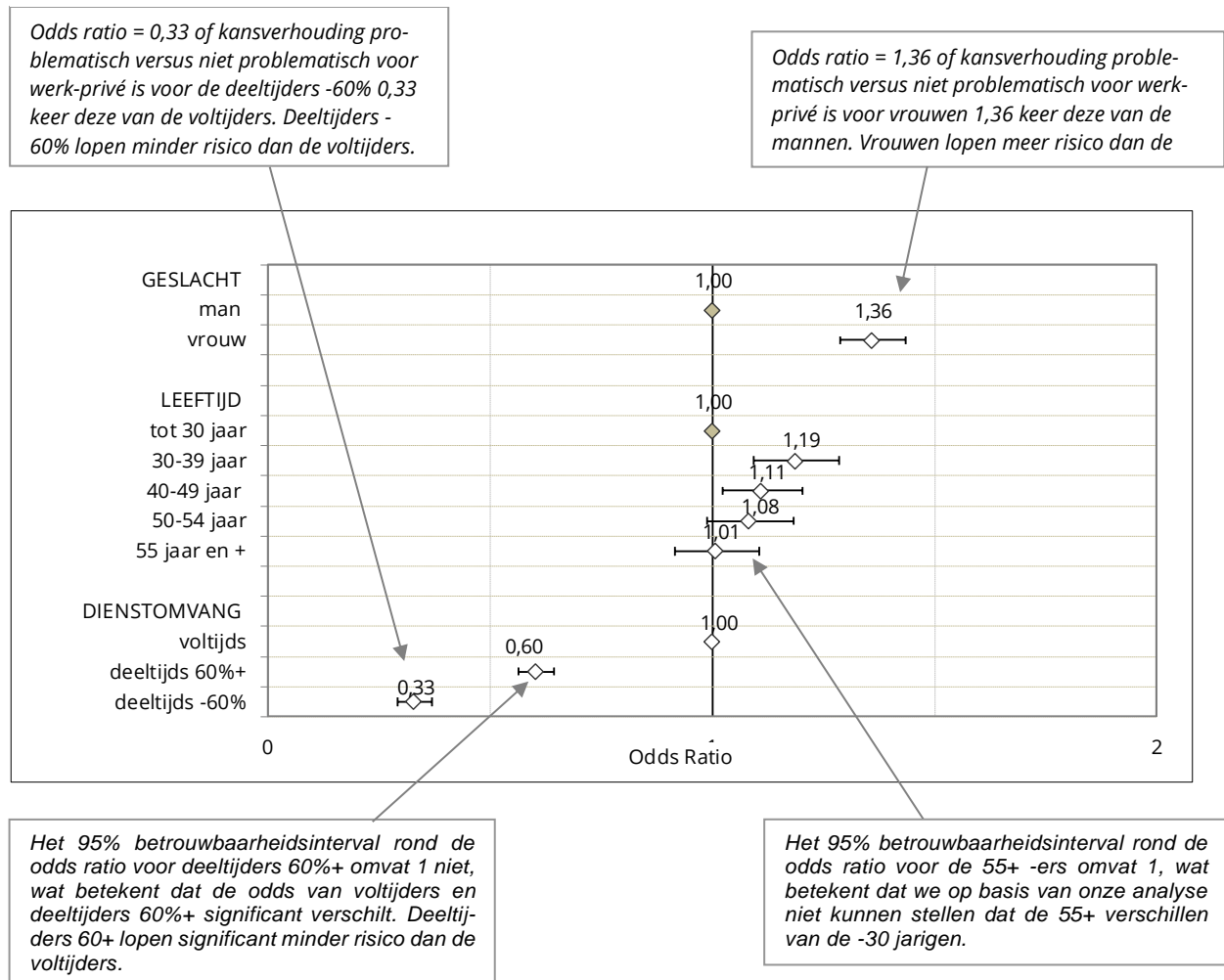
Tabel 3: Overzicht van de deelgroepen (categorieën)

deelgroepen	categorieën
geslacht	man (referentie) vrouw
leeftijd	minder dan 30 jaar (referentie) 30-39 jaar 40-49 jaar 50-54 jaar 55 jaar 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 arbeider geschoolde arbeider/ technicus zorg/ onderwijsfunctie professional/ middenkader kader/directie
type contract	vast contract (referentie) tijdelijk contract
dienstomvang	voltijds (referentie) deeltijds + 60% deeltijds -60%
ondernemingsgrootte	< 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.

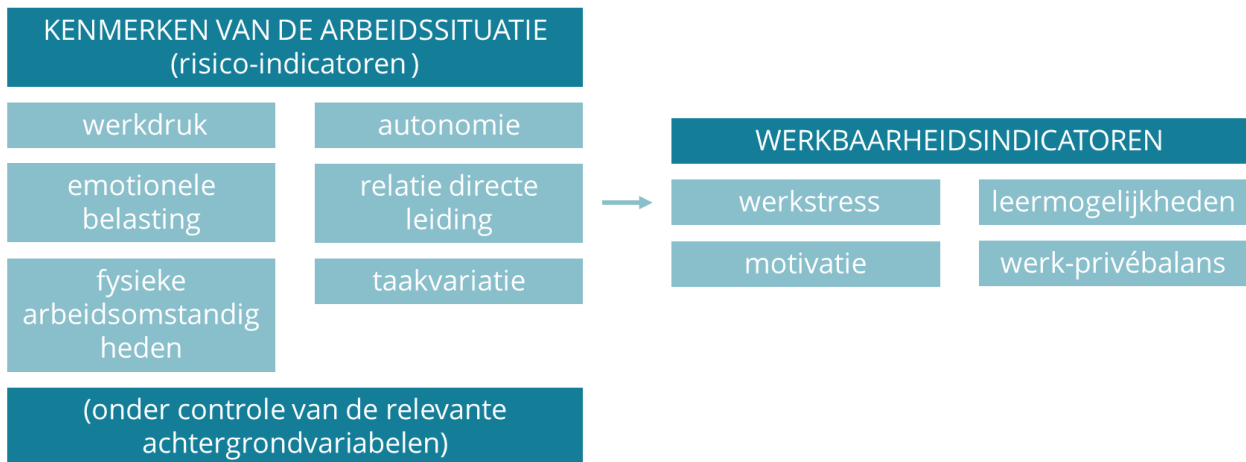
Figuur 2: Leeswijzer figuur logistische regressie (werk-privébalans)



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



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

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.

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.

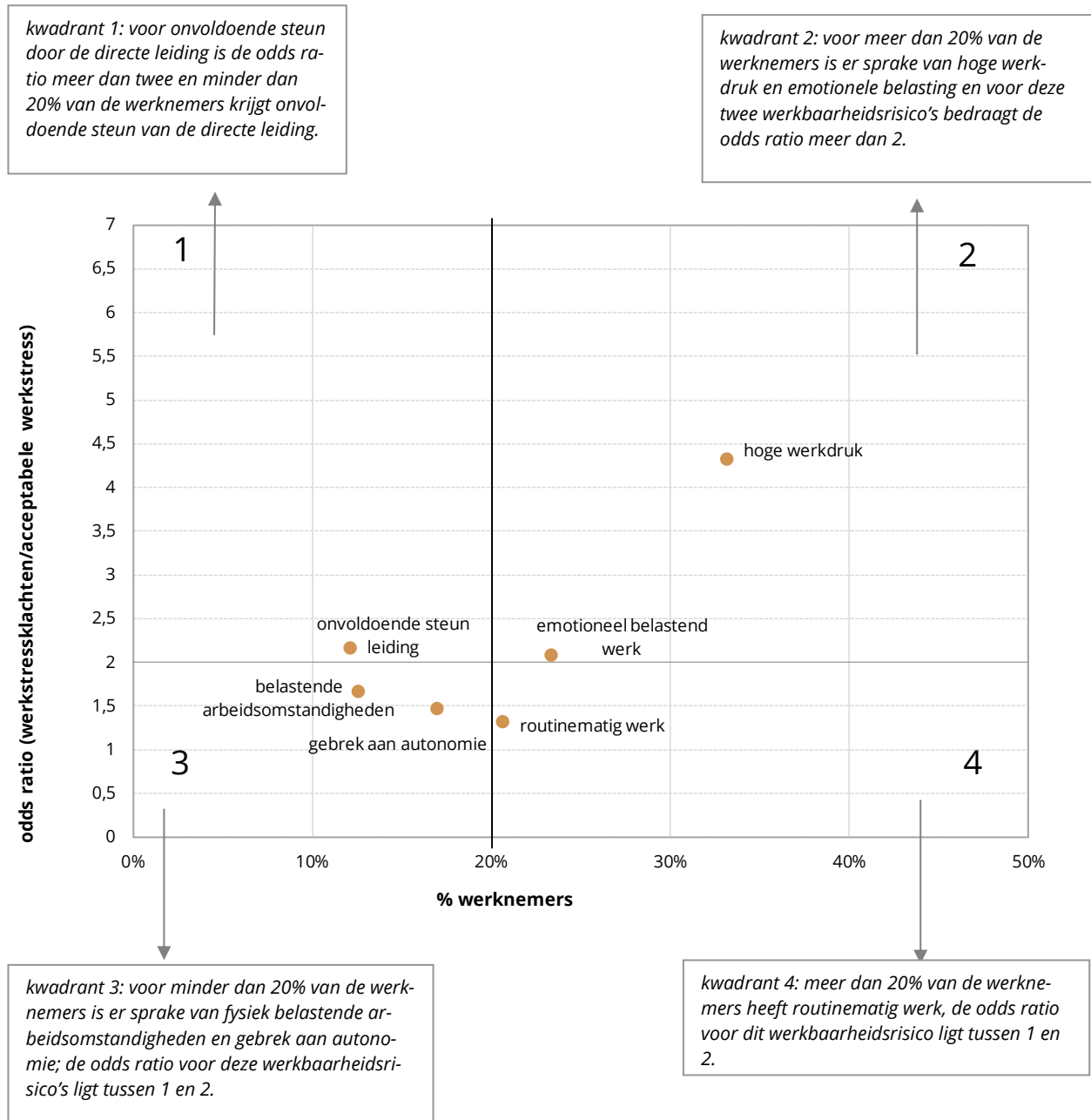
Het belang van een werkbaarheidsrisico voor een werkbaarheidsknelpunt hangt immers samen met de omvang van het werkbaarheidsrisico (aandeel problematisch) enerzijds en met de impact (sterkte van het effect of mate van bijdrage tot de problematiek) anderzijds. Een voorbeeld: hoge werkdruk is een ernstig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

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

- kwadrant 1: voor $\leq 20\%$ 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 $> 20\%$ 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 $\leq 20\%$ 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 $> 20\%$ 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 werkstress



2. Werkstress

In 2023 rapporteert 36,1% van de werknemers werkstressklachten. 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 met werkstressklachten gestegen (bivariaat). In 2004 rapporteert 28,9% van de werknemers werkstressklachten.

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

2.1 Verschillen tussen deelgroepen

De multivariate analyse voor verschillen tussen de deelgroepen leert dat van de zeven getoetste variabelen er zes significant zijn. Enkel het type contract is niet significant. Deze variabele is niet opgenomen in het model.

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 4. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 5.

Tabel 4: Deelgroepen en werkstress, odds ratio's, 2004-2023

logistische regressie werkstressklachten versus acceptabele werkstress		
deelgroepen	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
geslacht		
man	R	
vrouw	1,32***	1,27 - 1,37
leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1,19***	1,12 - 1,25
40 - 49 j.	1,24***	1,17 - 1,31
50 - 54 j.	1,26***	1,19 - 1,34
55 + j.	1,12***	1,05 - 1,19
gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	1,08	0,99 - 1,17
met partner met job, geen kinderen	1,07*	1,01 - 1,12
alleenstaande met kinderen	1,10*	1,02 - 1,19
met partner geen job, met kinderen	1,12**	1,03 - 1,22
tweeverdieners met kinderen	0,96	0,91 - 1,00
beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
kortgeschoolde arbeider	1,23***	1,17 - 1,30
geschoolde arbeider - technicus	0,94*	0,89 - 0,99
onderwijs- of zorgfunctie	1,41***	1,35 - 1,48
middenkader - professional	1,28***	1,22 - 1,34
kader of directie	1,26***	1,17- 1,35
dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds + 60%	0,90***	0,86 - 0,94
deeltijds - 60%	0,70***	0,66 - 0,74
ondernemingsgrootte		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,16***	1,09 - 1,23
50 - 99 werknemers	1,15***	1,07 - 1,22
100 - 499 werknemers	1,08**	1,02 - 1,15
> 499 werknemers	1,18***	1,11 - 1,25

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

R = referentiegroep; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001;

Modelfit: chi-square=1284,721, df=27, sig < 0,001, N=71.758

Leeswijzer: De kansverhouding 'werkstressklachten/acceptabele werkstress' voor de vrouwelijke werknemers is 1,32 keer deze kansverhouding voor de mannelijke werknemers. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,27-1,37

Voor **vrouwen** kunnen we concluderen dat zij, onder controle van alle variabelen in het model een hoger risico lopen dan mannen om werkstressklachten te ontwikkelen.

Alle **leeftijd**sgroepen hebben ten aanzien van de twintigers meer kans op werkstressklachten. Tot de **leeftijd** van 55 jaar neemt de kans op werkstressklachten 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 al heel wat werknemers uitgestroomd zijn o.a. door brugpensionering of langdurige arbeidsongeschiktheid.

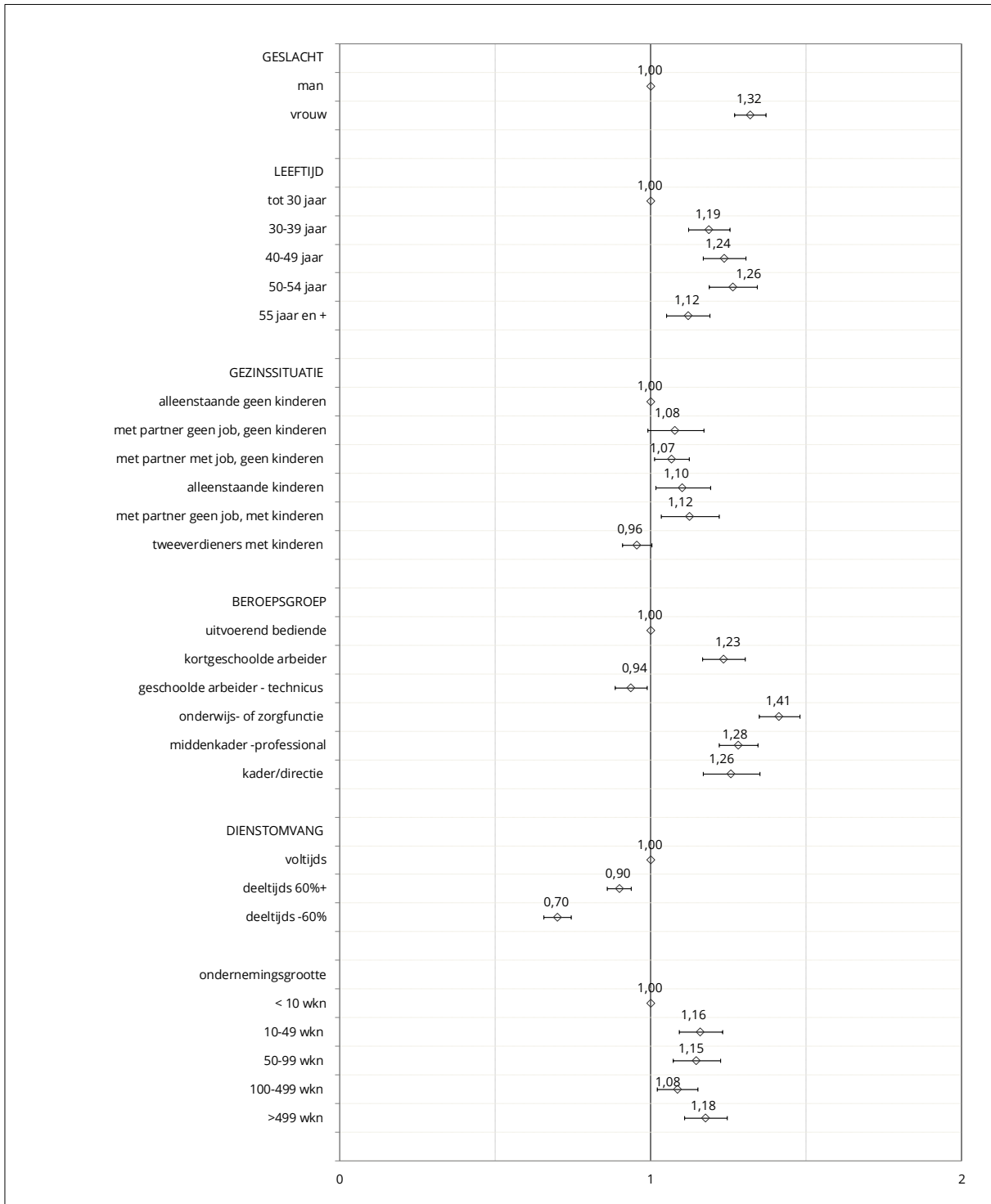
Ten opzichte van uitvoerend bedienden is er een significant verschil in kansverhouding naargelang de **beroepsgroep**. Zowel de kortgeschoolde arbeiders, de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals als de kaders/directie lopen een groter risico dan de uitvoerend bedienden. Dit betekent bijvoorbeeld dat werknemers met onderwijs- of zorgfuncties, ongeacht het feit dat in deze functies meer vrouwen tewerkgesteld zijn, meer kans hebben op werkstressklachten dan de uitvoerend bedienden. Voor de geschoolde arbeiders stellen we het omgekeerde vast. Zij hebben in verhouding met de uitvoerend bedienden minder kans op werkstressklachten.

Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat deeltijdse werknemers minder risico lopen op werkstressklachten 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 werkstressklachten. Met betrekking tot de gezinssituatie stellen we vast dat alle deelgroepen, met uitzondering van de respondenten met partner zonder job en de tweeverdieners met kinderen, significant verschillen van de alleenstaanden zonder kinderen. Telkens is het risico op het ontwikkelen van werkstressklachten hoger.

De factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) is in dit model significant voor 2016, 2019 en 2023 (referentie 2004, odds respectievelijk 1,23,1,38 en 1,32). Dit betekent dat we voor de metingen 2016, 2019 en 2023 kunnen besluiten dat er ten aanzien van 2004 sprake is van een toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten, en dit onder controle van eventuele evoluties in de achtergrondvariabelen.

Figuur 5: Deelgroepen en werkstress, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

2.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

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

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 5. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 6.

Tabel 5: Werkbaarheidsrisico's en werkstress, odds ratio's, 2004-2023

logistische regressie werkstressklachten versus acceptabele werkstress		
kenmerken van de arbeidssituatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
werkdruk		
werkdruk acceptabel	R	
hoge werkdruk	4,31***	4,15-4,48
emotionele belasting		
geen emotioneel belastend werk	R	
emotioneel belastend werk	2,07***	1,98-2,16
taakvariatie		
voldoende taakvariatie	R	
routinematig werk	1,31***	1,25-1,37
autonomie		
voldoende autonomie	R	
gebrek aan autonomie	1,46***	1,39-1,53
ondersteuning leiding		
adaquate coaching direct leidinggevende	R	
onvoldoende steun directe leidinggevende	2,15***	2,05-2,27
fysieke arbeidsomstandigheden		
geen belastende arbeidsomstandigheden	R	
belastende arbeidsomstandigheden	1,65***	1,56-1,75

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

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

Modelfit: chi-square: 14.322,162, df=34, sig< 0,001, N=67.948

Leeswijzer: De kansverhouding 'werkstressklachten/acceptabele werkstress voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk is 4,31 keer deze kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie met een acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,15-4,48.

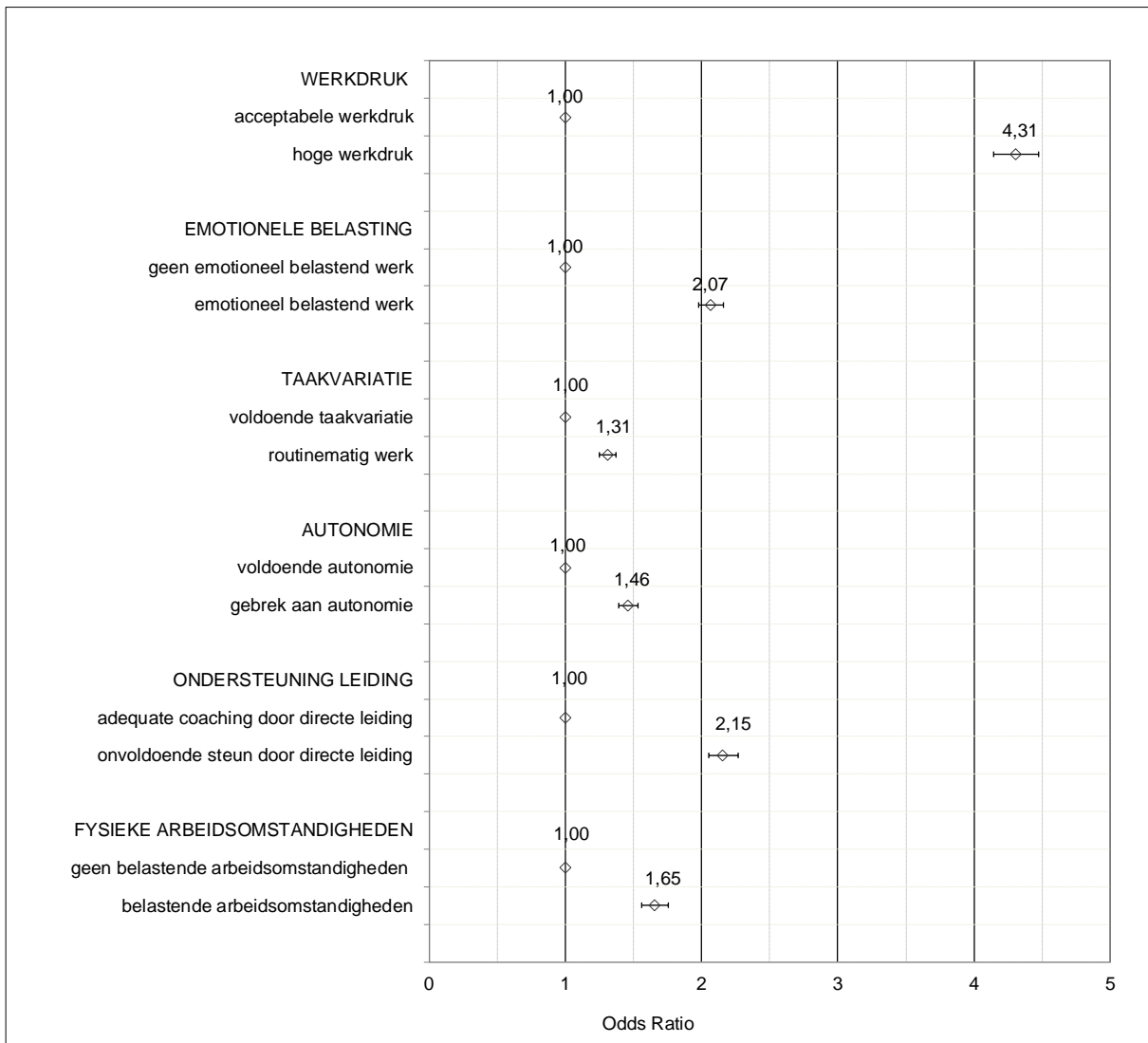
² In dit model voor werkstress zijn alle achtergrondvariabelen significant

De analyse 'werkstressklachten/ acceptabele werkstress' laat de hoogste odds ratio zien voor werkdruk. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk presteren overtreft de kansverhouding ruim viermaal 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 deelgroepen en de overige vijf werkbaarheidsrisico's) onder controle gehouden worden in de analyse. De odds ratio's voor emotioneel belastend werk en onvoldoende steun door de directe leiding komen op de tweede plaats. De kansverhouding van werknemers met emotioneel belastend werk, resp. onvoldoende steun door de directe leiding is ongeveer twee keer deze van werknemers die geen emotioneel belastend werk hebben, resp. adequate coaching krijgen door hun directe leiding. Lagere odds ratio's vinden we voor routinematig werk, gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) een verklarende factor is voor werkstressklachten (ten aanzien van 2004 wijkt 2007 niet significant af). Voor alle andere meetmomenten - 2010, 2013, 2016, 2019, 2023 - is de kans op werkstressklachten - 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 met werkstressklachten zowel in 2010, 2013, 2016, 2019 als in 2023 iets hoger dan in 2004. Met een odds ratio van 1,4 is het verschil het grootst in 2023.

³ Referentie 2004, odds ratio 2007=1,02 (0,94-1,10), 2010=1,10 (1,02 -1,19), 2013=1,08 (1,01-1,15), 2016=1,17 (1,09-1,26), 2019=1,31 (1,23-1,41), 2023=1,42 (1,31-1,52). 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 2010/2016/2019/2023 op het vlak van werkstress te verklaren.

Figuur 6: Werkbaarheidsrisico's en werkstress, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

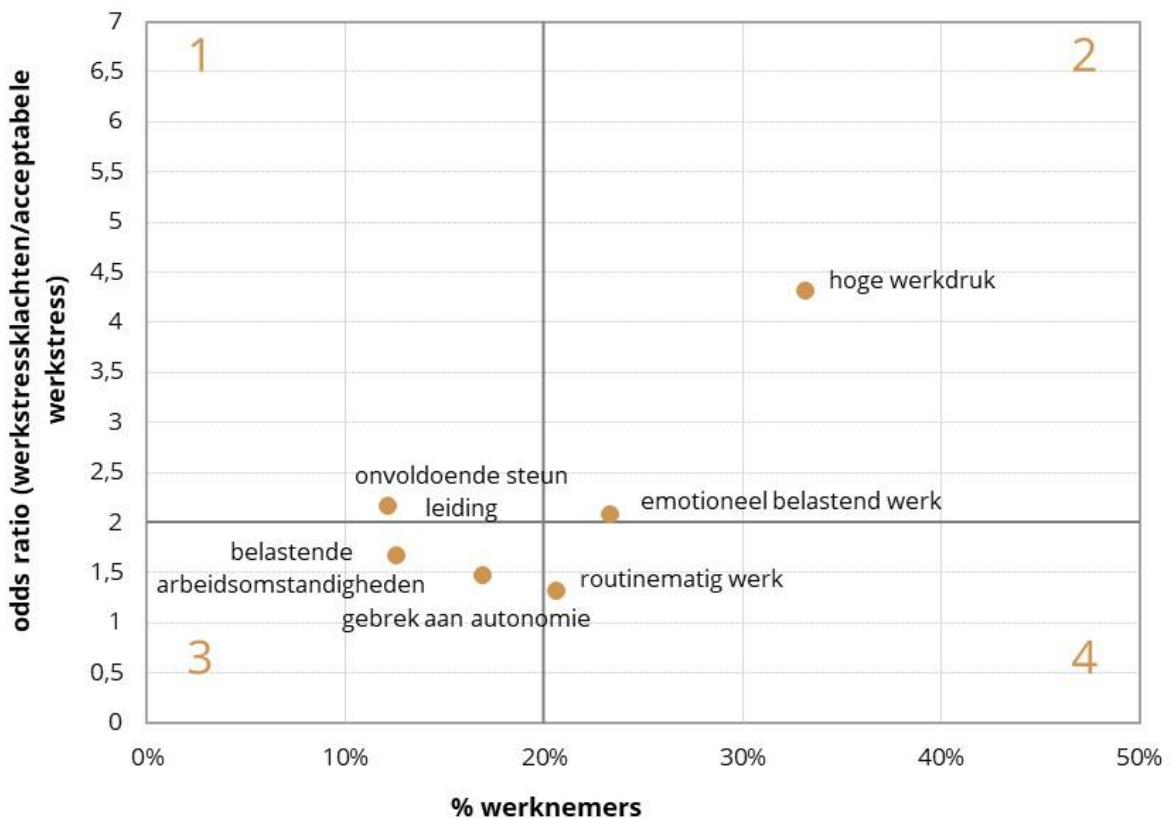
2.3 Risicoprofiel werkstress

Door de informatie (odds ratio's voor werkbaarheidsrisico's op basis van de dataset 2004-2023) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat in 2023 geconfronteerd wordt met een bepaald werkbaarheidsrisico) wordt voor de werknemers een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de werkbaarheidsrisico's ten aanzien van werkstress 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 werkstress, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)



Leeswijzer: zie Figuur 4

Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende steun door directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers (12,2%) werkt in arbeidssituaties waarin ze onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding. De kansverhouding voor werkstressklachten ligt voor deze werknemers meer dan dubbel zo hoog (odds ratio = 2,15) dan voor werknemers die wel adequate coaching krijgen door hun directe leiding.

Hoge werkdruk is voor werkstress de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie (**kwadrant 2**). Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk de kans op het ontwikkelen van werkstressklachten. Van alle Vlaamse werknemers werkt één op de drie onder hoge werkdruk. De kansverhouding voor werkstressklachten ligt voor deze werknemers meer dan vier keer zo hoog als voor werknemers met een aanvaardbare werkdruk. Ook emotionele belasting is een risicofactor van dit kwadrant. 23,4% van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastend is en de odds ratio ligt op 2,07.

In het **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden en gebrek aan autonomie. Van de Vlaamse werknemers heeft 12,6% een job met belastende arbeidsomstandigheden en 17% heeft in zijn job een gebrek aan autonomie. Voor beide kenmerken ligt de

kansverhouding voor werkstressklachten lager dan 2 keer deze van werknemers die in hun job niet met één van deze risico's geconfronteerd worden.

Routinematig werk (**kwadrant 4**) komt voor bij 20,7% van de Vlaamse werknemers en verhoogt de kans op werkstressklachten, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,31).

3. Motivatie

Voor 18,8% van de werknemers is in 2023 de situatie op het vlak van motivatie 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 stabiel gebleven. In 2004 bedroeg dit aandeel 18,7%. Het beste resultaat voor motivatie werd behaald in 2010. In dat jaar was er bij 16,6% van de Vlaamse werknemers sprake van motivatieproblemen.

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

3.1 Verschillen tussen deelgroepen

De multivariate analyse voor de verschillen tussen de deelgroepen leert dat alle zeven getoetste variabelen significant zijn. Alle variabelen zijn opgenomen in het model.

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 6. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 8.

Tabel 6: Deelgroepen en motivatie, odds ratio's, 2004-2023

logistische regressie motivatieproblemen versus voldoende motivatie		
deelgroepen	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
geslacht		
man	R	
vrouw	0,82***	0,78 - 0,86
leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1	0,94 - 1,07
40 - 49 j.	0,90**	0,84 - 0,96
50 - 54 j.	0,84***	0,78 - 0,91
55 + j.	0,69***	0,64 - 0,75
gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	0,93	0,84 - 1,03
met partner met job, geen kinderen	0,96	0,90 - 1,02
alleenstaande met kinderen	0,98	0,89 - 1,08
met partner geen job, met kinderen	0,98	0,89 - 1,08
tweeverdieners met kinderen	0,80***	0,76 - 0,85
beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
kortgeschoolde arbeider	1,74***	1,64 - 1,84
geschoolde arbeider - technicus	1,06	1,00 - 1,13
onderwijs- of zorgfunctie	0,52***	0,49 - 0,55
middenkader - professional	0,71***	0,66 - 0,75
kader of directie	0,51***	0,46 - 0,57
type contract		
vast	R	
tijdelijk	0,85***	0,77-0,93
dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds + 60%	1,20***	1,14 - 1,27
deeltijds - 60%	1,12**	1,03 - 1,20
ondernemingsgrootte		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,10**	1,03 - 1,18
50 - 99 werknemers	1,19***	1,10 - 1,29
100 - 499 werknemers	1,14***	1,06 - 1,22
> 499 werknemers	1,24***	1,16 - 1,32

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

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

Modelfit: chi-square: 2.087,078, df=28, sig < 0,001, N=71.589

Leeswijzer: De kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' voor vrouwen is 0,82 keer deze van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 0,78 - 0,86.

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

Motivatie blijkt sterk afhankelijk van de **beroepsgroep**. De onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en de kaders/directie hebben beduidend minder kans op motivatieproblemen dan uitvoerend bedienden. Enkel bij de kortgeschoolde arbeiders ligt het risico hoger dan bij de referentiegroep (uitvoerend bedienden). Hun kansverhouding ligt hoger, ongeacht leeftijd of geslacht. De kansverhouding voor geschoolde arbeiders verschilt niet van deze voor uitvoerend bedienden.

Vrouwen bevinden zich minder dan mannen in een problematische situatie op het vlak van motivatie en dit ongeacht hun leeftijd of beroep. Hun kansverhouding is 0,82 keer deze voor mannen.

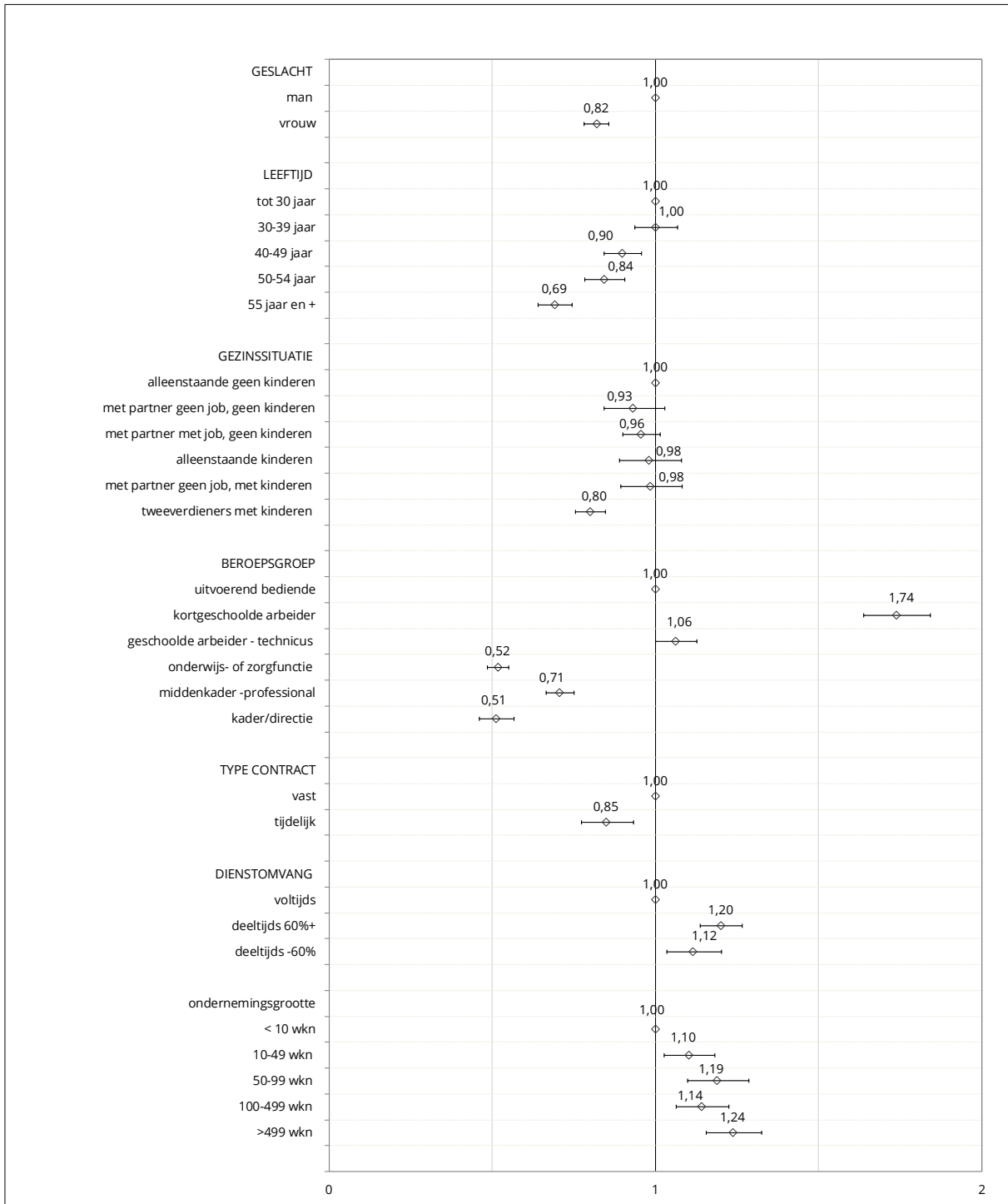
Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat de deeltijdse werknemers significant meer kans hebben om in een problematische situatie terecht te komen dan de voltijdse werknemers.

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

Bij de toetsing van het model zijn ook **ondernemingsgrootte** en **contracttype** significant. Met betrekking tot ondernemingsgrootte zien we dat alle werknemers meer risico lopen op motivatieproblemen in vergelijking met die die werken 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 tijdelijk contract.

De factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) is in dit model significant voor de meting 2010, 2016, 2019 en 2023 (referentie 2004, odds ratio 2010=0,90, 2016=1,18, 2019=1,32, 2023=1,19). Voor de metingen 2007 en 2013 is er geen significant verschil met 2004. Dit betekent dat we voor de metingen 2010, 2016, 2019 en 2023 kunnen besluiten dat er ten aanzien van 2004 sprake is van een verschil in het aandeel werknemers met motivatieproblemen, en dit onder controle van eventuele evoluties in de achtergrondvariabelen. In 2010 is de situatie op het vlak van motivatieproblemen beter dan in 2004 (odds ratio < 1), in 2016, 2019 en 2023 is de situatie op het vlak van motivatieproblemen minder goed dan in 2004 (odds ratio > 1).

Figuur 8: Deelgroepen en motivatie, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

3.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

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

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 7. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 9.

De analyse 'problematisch/niet problematisch' laat de hoogste odds zien voor routinematig werk en onvoldoende steun door de directe leiding.

Bij werknemers die onvoldoende steun door de directe leiding ervaren is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van collega's die adequaat worden gecoacht door hun directe leiding. Hetzelfde kunnen we zeggen voor taakvariatie: bij werknemers met routinematig werk 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 acceptabel werkdrukpeil. De laagste odds vinden we voor gebrek aan autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) een verklarende factor is voor motivatieproblemen en dit met uitzondering van de meting 2007 en 2010. Voor de metingen 2013; 2016, 2019 en 2023 ligt de kans op motivatieproblemen – 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 werknemers met motivatieproblemen zowel in 2013, 2016, 2019 als in 2023 hoger dan in 2004.

⁴ In dit model voor motivatie zijn contracttype en ondernemingsgrootte niet significant. Deze variabelen zijn niet opgenomen in het model.

⁵ Referentie 2004, odds ratio 2007=1,00 (0,91-1,09), 2010=0,91 (0,84 -1,00), 2013=1,08 (1,00-1,17), 2016=1,15 (1,06-1,25), 2019=1,33 (1,23-1,44), 2023=1,31 (1,20-1,44). 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 2013/2016/2019/2023 op het vlak van motivatieproblemen in het werk te verklaren.

Tabel 7: Werkbaarheidsrisico's en motivatie, odds ratio's, 2004-2023

logistische regressie motivatieproblemen versus voldoende motivatie		
kenmerken van de arbeidssituatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	2,22***	2,11 - 2,32
emotionele belasting		
geen emotioneel belastend werk	R	
emotioneel belastend werk	1,54***	1,45 - 1,62
taakvariatie		
voldoende taakvariatie	R	
routinematig werk	4,04***	3,84 - 4,25
autonomie		
voldoende autonomie	R	
gebrek aan autonomie	1,53***	1,45 - 1,62
ondersteuning leiding		
adaquate coaching direct leidinggevende	R	
onvoldoende steun directe leidinggevende	3,88***	3,68 - 4,09
fysieke arbeidsomstandigheden		
geen belastende arbeidsomstandigheden	R	
belastende arbeidsomstandigheden	1,36***	1,28 - 1,45

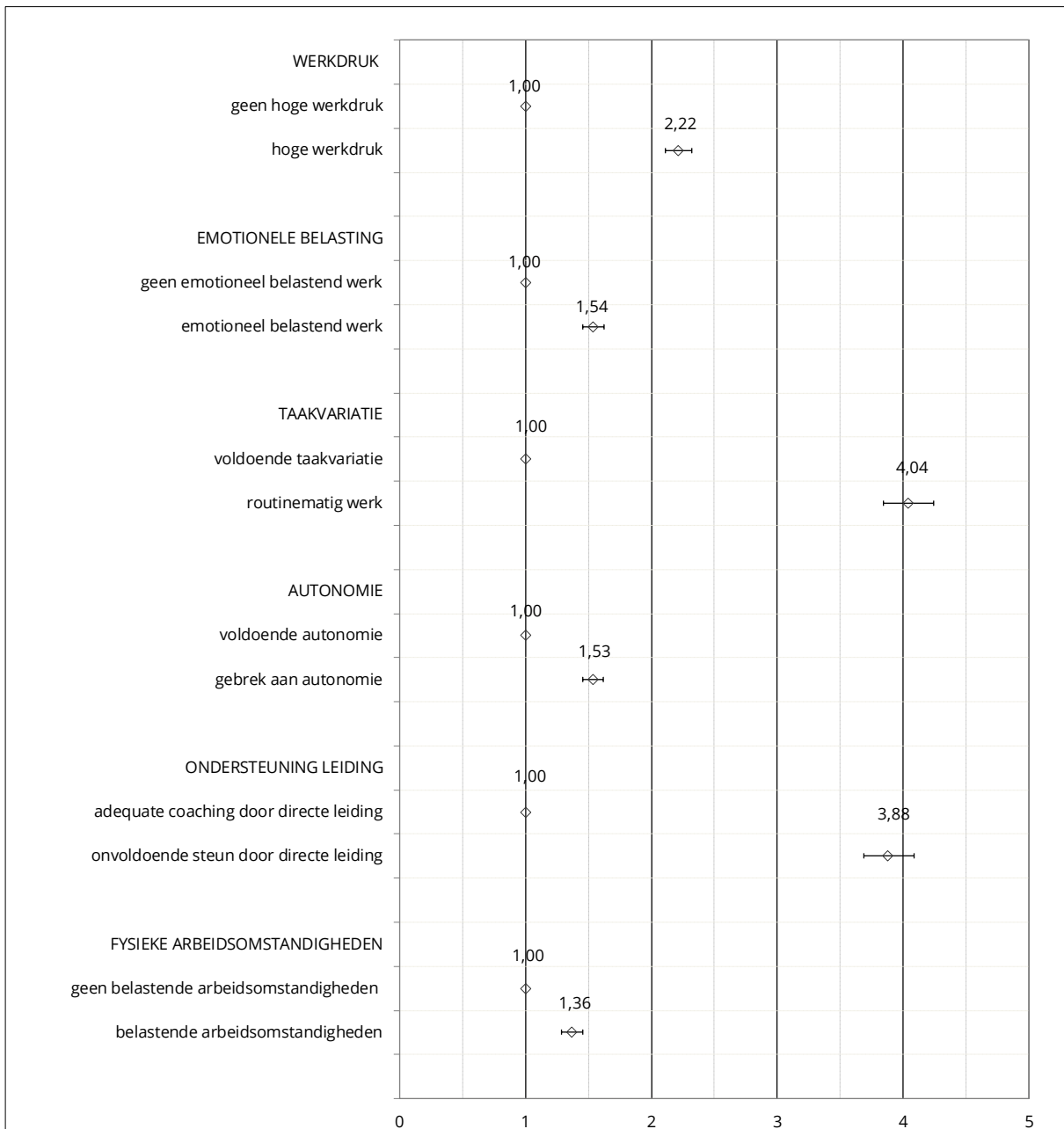
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

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

Modelfit: chi-square: 13.052, 249 df=29, sig < 0,001, N=69.009

Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet problematisch) voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk bedraagt 2,21 keer de kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie met een acceptabele werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,11-2,32

Figuur 9: Werkbaarheidsrisico's en motivatie, odds ratio's, 2004-2023



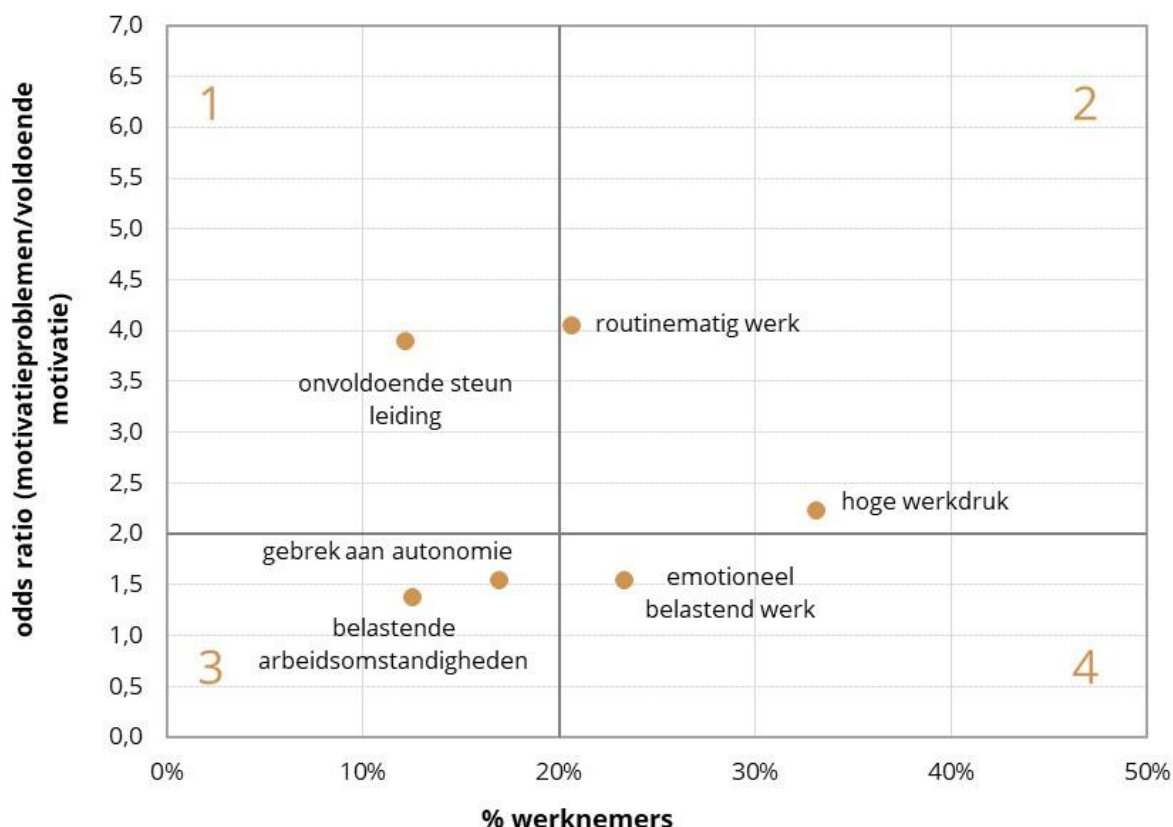
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

3.3 Risicoprofiel motivatie

Door de informatie (odds ratio's voor werkbaarheidsrisico's op basis van de dataset 2004-2023) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat in 2023 geconfronteerd wordt met een bepaald werkbaarheidsrisico) wordt voor de werknemers een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de werkbaarheidsrisico's ten aanzien van motivatieproblemen in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

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

Figuur 10: Werkbaarheidsrisico's voor motivatieproblemen, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)



Leeswijzer: zie Figuur 4

Kwadrant 1 bevat de risicofactor onvoldoende steun door 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 op het vlak van motivatie ligt voor deze werknemers ongeveer vier keer hoger dan voor werknemers die wel adequate worden gecoacht door hun directe leiding.

Routinematig werk 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 motivatieproblemen. Van alle Vlaamse werknemers werkt één op de drie onder hoge werkdruk. De kansverhouding voor motivatieproblemen ligt voor deze werknemers meer dan twee keer zo hoog als voor werknemers met een aanvaardbare werkdruk. Ook routinematig werk is een risicofactor van dit kwadrant. 20,7% van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die problematisch is op het vlak van taakvariatie en de odds ratio is meer dan vier.

In het **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden en onvoldoende autonomie. Van de Vlaamse werknemers werkt minder dan 20% onder belastende arbeidsomstandigheden of in een job met een gebrek aan autonomie. Voor deze werknemers is de kansverhouding voor motivatieproblemen 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 13,6% van de werknemers is in 2023 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 gehypothecerd. 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 verschillende deelgroepen en vervolgens nagegaan hoe problemen met leermogelijkheden verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie.

4.1 Verschillen tussen deelgroepen

De multivariate analyse voor de verschillen tussen de deelgroepen leert dat alle zeven getoetste variabelen significant zijn. Alle variabelen zijn opgenomen in het model.

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 8. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 11.

Tabel 8: Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023

logistische regressie onvoldoende leermogelijkheden versus voldoende leermogelijkheden		
deelgroepen	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
geslacht		
man	R	
vrouw	1,26***	1,20 - 1,33
leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1,30***	1,20 - 1,40
40 - 49 j.	1,48***	1,38 - 1,60
50 - 54 j.	1,56***	1,44 - 1,70
55 + j.	1,47***	1,35 - 1,60
gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	0,93	0,84 - 1,04
met partner met job, geen kinderen	0,98	0,92 - 1,05
alleenstaande met kinderen	1,06	0,96 - 1,17
met partner geen job, met kinderen	0,83***	0,75 - 0,93
tweeverdieners met kinderen	0,85***	0,80 - 0,90
beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
kortgeschoolde arbeider	3,84***	3,62 - 4,07
geschoolde arbeider - technicus	1,60***	1,50 - 1,70
onderwijs- of zorgfunctie	0,36***	0,34 - 0,39
middenkader - professional	0,28***	0,25 - 0,30
kader of directie	0,14***	0,11 - 0,16
type contract		
vast	R	
tijdelijk	0,84**	0,76 - 0,94
dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds + 60%	1,28***	1,21 - 1,36
deeltijds - 60%	1,57***	1,45 - 1,68
ondernemingsgrootte		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,21***	1,12 - 1,30
50 - 99 werknemers	1,36***	1,25 - 1,48
100 - 499 werknemers	1,21***	1,13 - 1,31
> 499 werknemers	1,17***	1,09 - 1,26

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

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

Modelfit: chi-square: 8.299,832, df=28, sig < 0,001, N=69.549

Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is 1,26 keer deze van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,20-1,33

Het risico om een job te hebben met onvoldoende leermogelijkheden stijgt met de **leeftijd**. Enkel de groep 55+ maakt hierop een uitzondering. Het aandeel 55+ ers dat onvoldoende leermogelijkheden rapporteert ligt op hetzelfde niveau als dat van de veertigers.

De risico's verschillen opvallend sterk tussen de **beroepen**. Vooral de hoge odds ratio voor de kortgeschoolde arbeiders springt in het oog. De kansverhouding ten aanzien van leermogelijkheden 'problematisch/niet-problematisch' is voor kortgeschoolde arbeiders bijna vier keer deze voor uitvoerend bedienden. Ook voor geschoolde arbeiders is de odds groter dan 1, wat er dus op wijst dat geschoolde arbeiders meer risico lopen op problemen met leermogelijkheden dan 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 **ondernemingsgrootte** zien we dat bij werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers de leermogelijkheden het minst problematisch zijn. Het verschil met de andere ondernemingsgroottes is het meest uitgesproken voor ondernemingen met 50-99 werknemers.

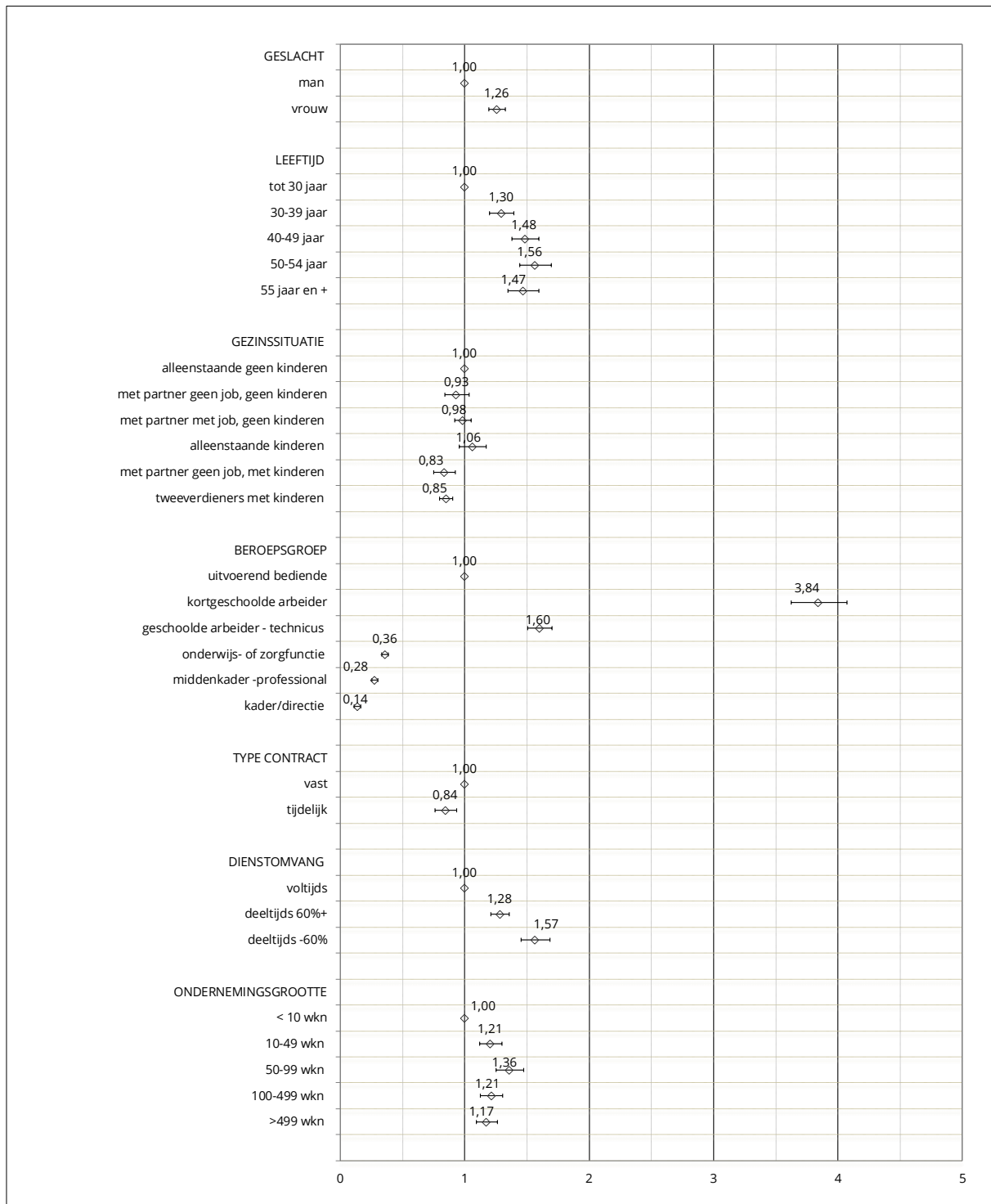
Als werknemers deeltijds werken, stijgt de kans dat het om jobs gaat waarin onvoldoende leermogelijkheden aanwezig zijn en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen. Voor 'grote' **deeltijders** is de kansverhouding 1,28 keer deze van **voltijdse werknemers**, voor 'kleine' deeltijders loopt dit op tot 1,57.

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

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

De factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) is in dit model significant (referentie 2004, odds ratio 2007=0,84 (0,78-0,91), 2010= 0,73 (0,67-0,79), 2013= 0,75 (0,70-0,81), 2016= 0,76 (0,70-0,82), 2019= 0,72 (0,67-0,77), 2023= 0,60 (0,55-0,66). Dit betekent dat we ten aanzien van 2004 voor alle metingen kunnen besluiten dat het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt op het vlak van leermogelijkheden lager ligt, en dit onder controle van eventuele evoluties in de achtergrondvariabelen.

Figuur 11: Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

4.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan leermogelijkheden nader onderzocht. 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 blijken in het multivariate model. Emotionele belasting vormt geen risicofactor voor het ontwikkelen van een leerdeficit en is niet opgenomen in het model.

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 9. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 12.

Tabel 9: Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023

logistische regressie onvoldoende leermogelijkheden versus voldoende leermogelijkheden		
kenmerken van de arbeidssituatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	1,13***	1,07 - 1,20
taakvariatie		
voldoende taakvariatie	R	
routinematig werk	6,20***	5,89 - 6,52
autonomie		
voldoende autonomie	R	
gebrek aan autonomie	2,33***	2,21 - 2,46
ondersteuning leiding		
adaquate coaching direct leidinggevende	R	
onvoldoende steun directe leidinggevende	4,04***	3,81 - 4,28
fysieke arbeidsomstandigheden		
geen belastende arbeidsomstandigheden	R	
belastende arbeidsomstandigheden	1,37***	1,28 - 1,47

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

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

Modelfit: chi-square: 19.832,567 df=33, sig < 0,001, N=68.742

Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/ niet-problematisch) voor werknemers met routinematig werk is 6,20 keer deze van werknemers met voldoende taakvariatie. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,89-6,52.

De analyse laat de hoogste ratio's zien voor routinematig werk. Bij werknemers in arbeidssituaties met routinematig werk is de kansverhouding problematisch/niet problematisch voor leermogelijkheden ongeveer zes keer deze van collega's in arbeidssituaties met voldoende taakvariatie.

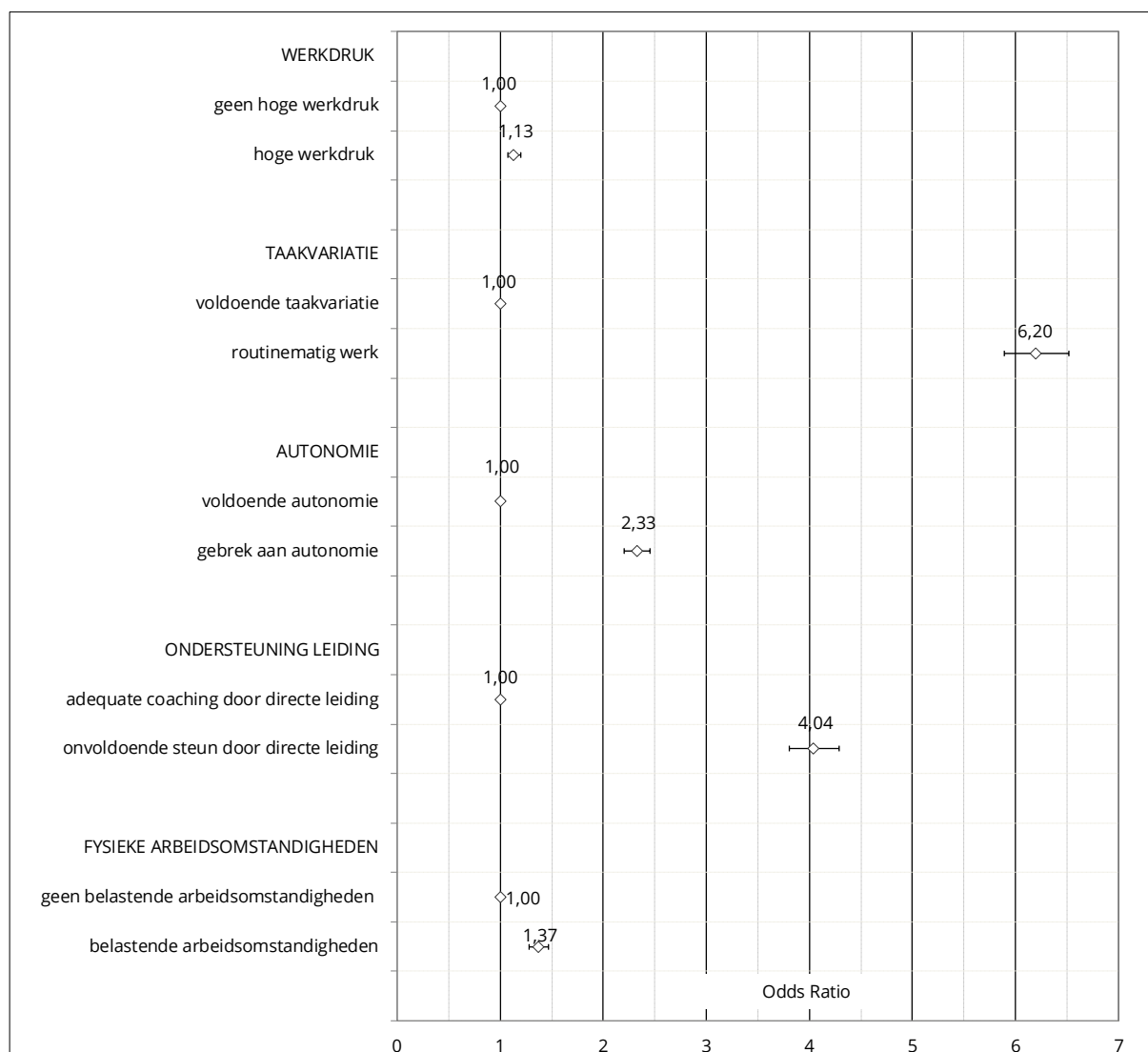
⁶ In dit model voor leermogelijkheden zijn alle getoetste achtergrondvariabelen significant.

De odds ratio voor onvoldoende steun door 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 wel adequaat worden gecoacht. Op de derde plaats komt gebrek aan autonomie als risicofactor. De odds voor werknemers die een job hebben met een gebrek aan autonomie is meer dan twee keer deze voor de werknemers met jobs die voldoende autonomie bieden. De laagste odds zien we bij fysieke arbeidsomstandigheden en werkdruk.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) een verklarende factor is voor leermogelijkheden. Voor alle metingen 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 met onvoldoende leermogelijkheden lager dan in 2004.

⁷ Referentie 2004, odds ratio 2007=0,80 (0,73-0,87), 2010=0,69 (0,63-0,76), 2013=0,70 (0,65-0,76), 2016=0,66 (0,60-0,72), 2019=0,63 (0,58-0,69), 2023=0,54 (0,49-0,60). 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 meting in 2004 en alle andere metingen te verklaren.

Figuur 12: Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

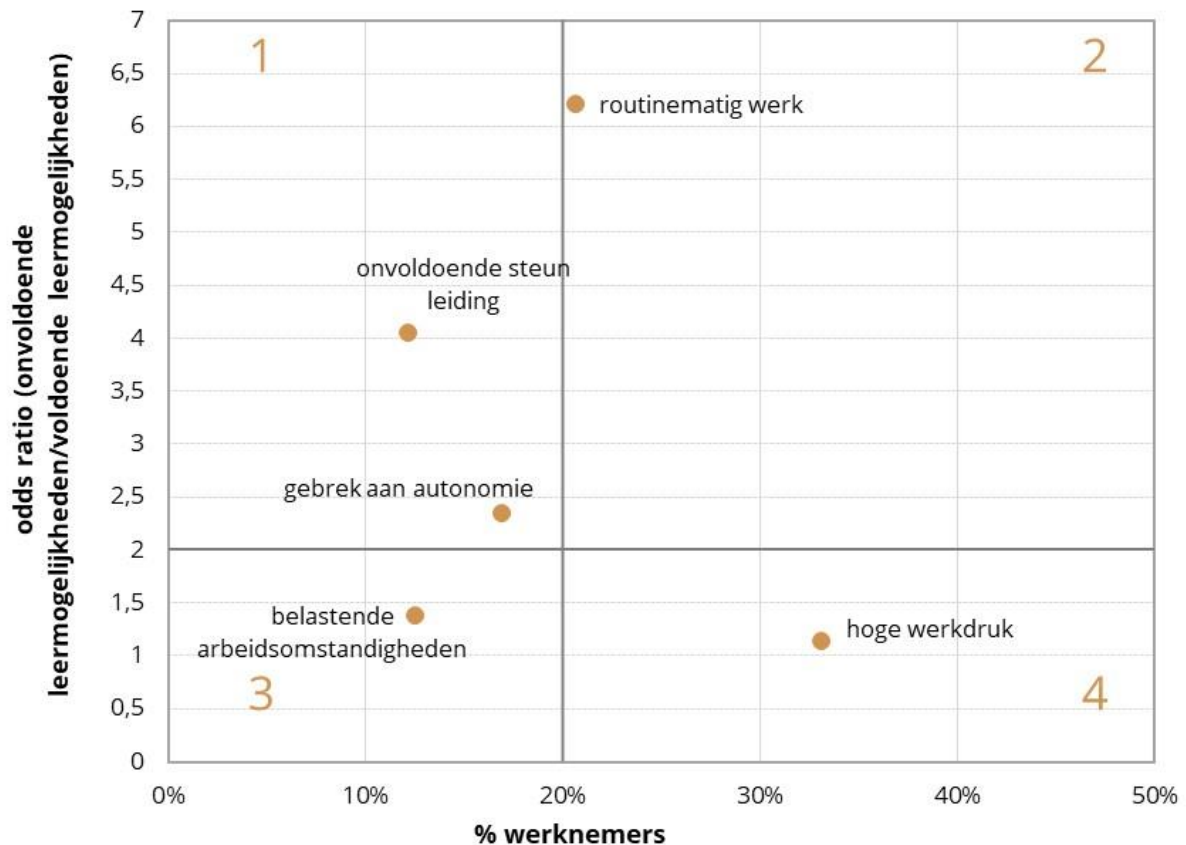
4.3 Risicoprofiel 'leermogelijkheden'

Door de informatie (odds ratio's voor werkbaarheidsrisico's op basis van de dataset 2004-2023) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat in 2023 geconfronteerd wordt met een bepaald werkbaarheidsrisico) wordt voor de werknemers een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de werkbaarheidsrisico's ten aanzien van leermogelijkheden in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

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

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

Figuur 13: Werkbaarheidsrisico's voor onvoldoende leermogelijkheden, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)



Leeswijzer: zie Figuur 4

In het **kwadrant 1** situeren zich de risicofactoren onvoldoende ondersteuning directe leiding en gebrek aan autonomie. Minder dan een vijfde van de werknemers ontvangen onvoldoende steun van de directe leiding maar de kansverhouding voor problemen met leermogelijkheden ligt voor deze werknemers vier keer hoger dan deze voor werknemers die wel adequaat worden gecoacht door hun direct leidinggevende. Minder dan 20% van de werknemers rapporteert een gebrek aan autonomie, maar de kansverhouding voor onvoldoende leermogelijkheden ligt voor deze werknemers 2,3 keer hoger dan deze voor werknemers met een job met voldoende autonomie.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor (**kwadrant 2**). Routinematig werk komt niet alleen vaak voor (20,7% van de werknemers wordt ermee geconfronteerd), het verhoogt ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de leermogelijkheden (odds ratio meer dan 6).

Belastende arbeidsomstandigheden hoort als risicofactor in **kwadrant 3**. Van de Vlaamse werknemers werkt in 2023 12,6% in een job met 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 1,13).

5. Werk-privébalans

Bij 12,9% van de werknemers is de werk-privébalans uit evenwicht. Bij deze werknemers stellen de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven. Ten opzichte van 2004 is dit aandeel significant toegenomen. In 2004 bedroeg dit aandeel 11,8%. 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

De multivariate analyse voor de verschillen tussen de deelgroepen leert dat zes van de zeven getoetste variabelen significant zijn. De variabele type contract is niet significant. Deze variabele werd niet opgenomen in het model.

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 10. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 14.

Tabel 10: Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023

log regressie problemen werk-privécombinatie versus haalbare werk-privécombinatie		
deelgroepen	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
geslacht		
man	R	
vrouw	1,36***	1,29 - 1,44
leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1,19***	1,09 - 1,29
40 - 49 j.	1,11*	1,02 - 1,20
50 - 54 j.	1,08	0,99 - 1,18
55 + j.	1,04	0,94 - 1,14
gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	1,17*	1,03 - 1,34
met partner met job, geen kinderen	1,08*	1,00 - 1,18
alleenstaande met kinderen	1,43***	1,28 - 1,61
met partner geen job, met kinderen	1,47***	1,30 - 1,65
tweeverdieners met kinderen	1,33***	1,24 - 1,44
dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds +60%	0,60***	0,56 - 0,64
deeltijds -60%	0,33***	0,29 - 0,37
beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
kortgeschoolde arbeider	1,26***	1,16 - 1,38
geschoolde arbeider - technicus	0,99	0,91 - 1,08
onderwijs- of zorgfunctie	1,86***	1,74 - 2,00
middenkader - professional	1,81***	1,69 - 1,95
kader of directie	2,84***	2,59 - 3,11
ondernemingsgrootte		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,05	0,96 - 1,14
50 - 99 werknemers	0,97	0,88 - 1,07
100 - 499 werknemers	0,92	0,84 - 1,01
> 499 werknemers	0,89*	0,82 - 0,97

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

R = referentiegroep; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Modelfit: chi-square: 1.848,004, df=27, sig < 0,001, N=72.066

Leeswijzer: De kansverhouding 'problematisch/ niet-problematisch' voor vrouwelijk werknemers is 1,36 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,29 - 1,44.

Het aandeel vrouwen voor wie de job moeilijk te combineren is met het gezin en/of sociaal leven is hoger voor **vrouwen** dan voor **mannen**. De kansverhouding is voor vrouwen 1,36 keer deze van mannen.

Naar leeftijd is er ten opzichte van de -30-jarigen een significant verschil voor de 30-49-jarigen. 30-49-jarigen hebben een hogere score voor onevenwicht in de werk-privécombinatie. Dit verschil is meer uitgesproken voor de dertigers dan voor de veertigers.

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 0,60 en 0,33 keer de kansverhouding voor voltijdse werknemers. We kunnen stellen dat deeltijders, ongeacht hun leeftijd, beroep of gezinssituatie, minder te maken hebben met combinatieproblemen tussen hun werk en hun privéleven.

De kansverhouding van de **beroepsgroep** uitvoerend bedienden verschilt niet van deze van de geschoold arbeiders. Voor de kortgeschoolde 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 kortgeschoolde arbeiders 1,26 keer, voor onderwijs- of zorgfuncties 1,86 keer, voor middenkaders - professionals 1,81 keer en voor kaders/directie 2,84 keer deze voor de uitvoerend bediende.

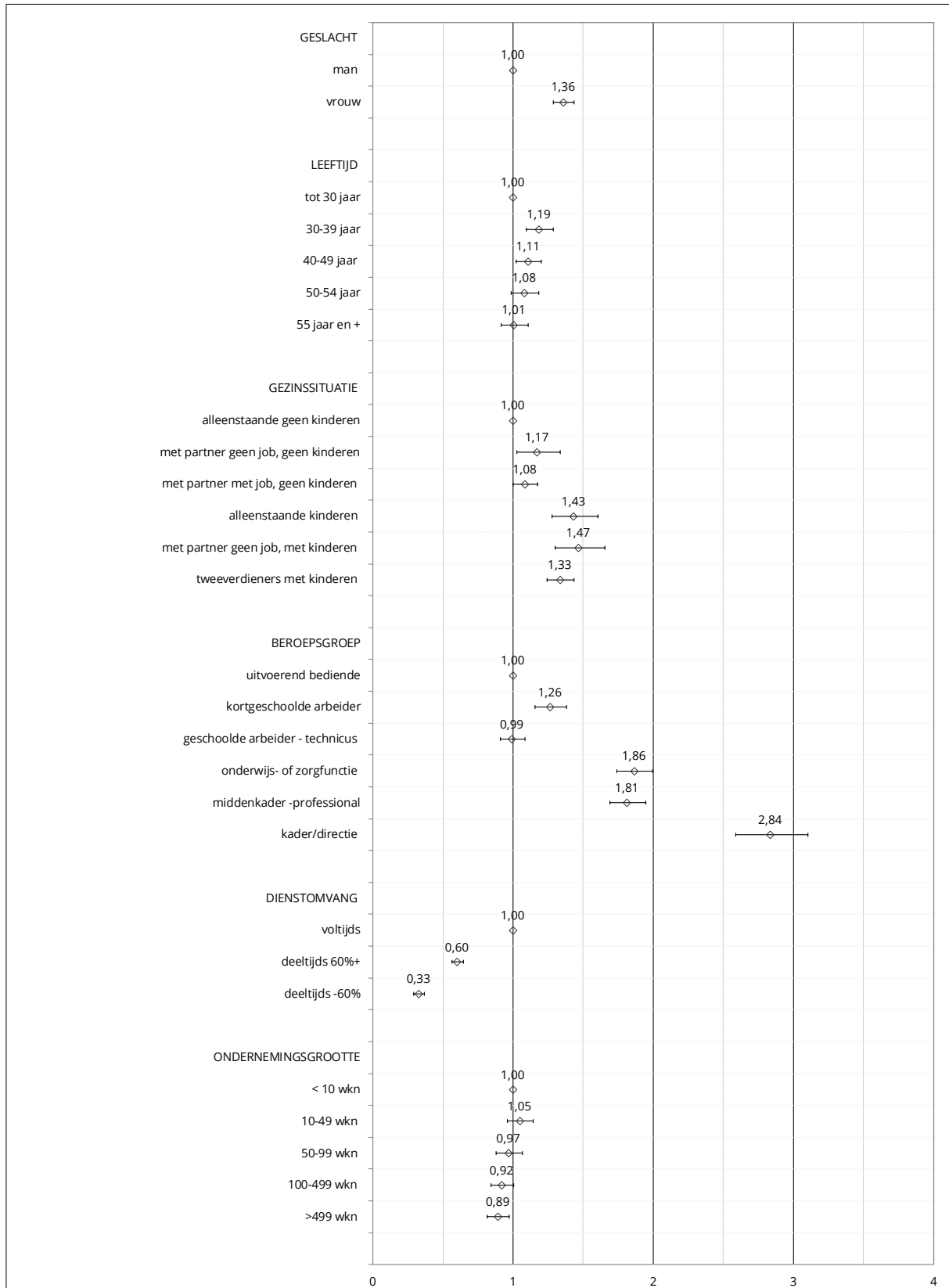
Alleenstaanden zonder kinderen lopen het minste risico op een onevenwicht in de werk-privécombinatie. In gezinnen met kinderen ligt de kansverhouding op problemen in de werk-privébalans hoger dan bij alleenstaanden.

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 factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) is in dit model significant. Ten aanzien van 2004 is er geen verschil met de andere meetmomenten⁸.

⁸ Wanneer we in het model de meting 2023 als referentie nemen is er een verschil tussen 2023 en respectievelijk de metingen 2007, 2010 en 2013. Telkens ligt het aandeel met problemen in de werk-privécombinatie hoger in 2023.

Figuur 14: Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

5.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan werk-privé-balans. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden⁹. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes getoetste kenmerken van de arbeidssituatie significant zijn in het multivariate model. De variabele taakvariatie blijkt niet significant en is niet opgenomen in het model.

De resultaten van de analyse zijn opgenomen in tabel 11. Een grafische voorstelling is te vinden in figuur 15.

Tabel 11: Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023

log regressie problemen werk-privécombinatie versus haalbare werk-privécombinatie		
kenmerken van de arbeidssituatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	5,63***	5,31 - 5,97
emotionele belasting		
geen emotioneel belastend werk	R	
emotioneel belastend werk	2,33***	2,20 - 2,46
autonomie		
voldoende autonomie	R	
gebrek aan autonomie	1,36***	1,27 - 1,45
ondersteuning leiding		
adaquate coaching direct leidinggevende	R	
onvoldoende steun directe leidinggevende	1,98***	1,86 - 2,10
fysieke arbeidsomstandigheden		
geen belastende arbeidsomstandigheden	R	
belastende arbeidsomstandigheden	1,43***	1,32 - 1,54

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023

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

Modelfit: chi-square: 10.023,158 df=29, sig < 0,001, N= 68.322

Leeswijzer: De kansverhouding problematisch/niet- problematisch is voor werknemers die werken onder een hoge werkdruk is bijna zes keer deze van de werknemers bij wie de werkdruk acceptabel is. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,31-5,97.

De analyse laat de hoogste odds 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

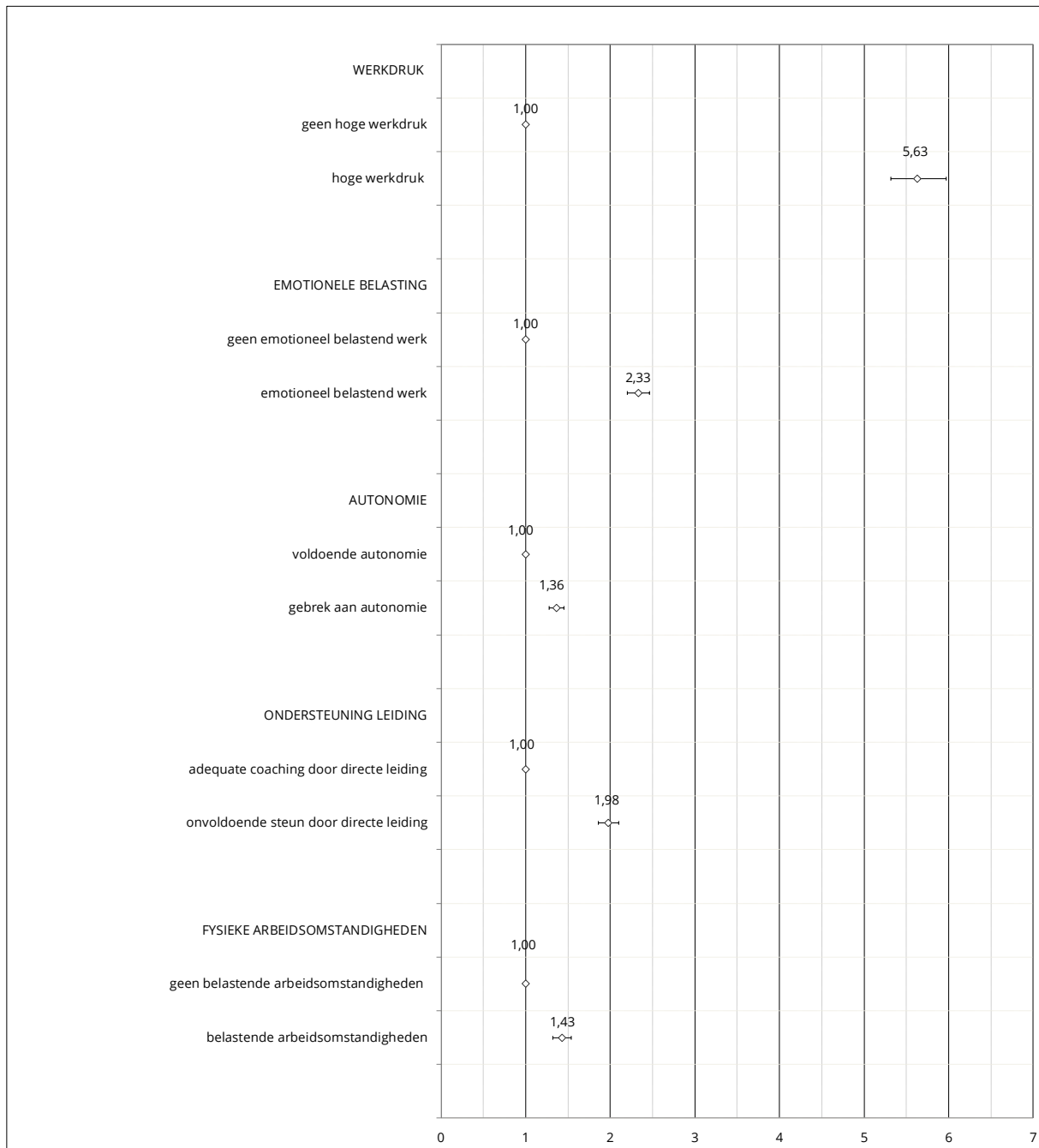
⁹ In het model voor werk-privébalans is leeftijd niet significant. Deze variabele is niet opgenomen in het model.

emotionele belasting komt op de tweede plaats. Bij werknemers die emotioneel belast worden is de odds 2,33 keer deze van de werknemers zonder emotioneel belastend werk. Op de derde plaats komt onvoldoende steun door de directe leiding. De odds ratio's 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 ratio's voor fysieke arbeidsomstandigheden en autonomie liggen op 1,4.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' (niet opgenomen in de tabel/figuur) een verklarende factor is voor problemen in de werk-privécombinatie. Ten aanzien van 2004 is er evenwel geen verschil met de andere meetpunten. In 2023 krijgen we wel een hoger kans ten aanzien van alle andere metingen en dit met uitzondering van 2004¹⁰.

¹⁰ Wanneer we in het model de meting 2023 als referentiejaar instellen dan is er voor alle andere meetmomenten (met uitzondering van 2004) een hogere kans om problemen in de werk-privécombinatie.

Figuur 15: Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2023
 Leeswijzer: zie Figuur 2

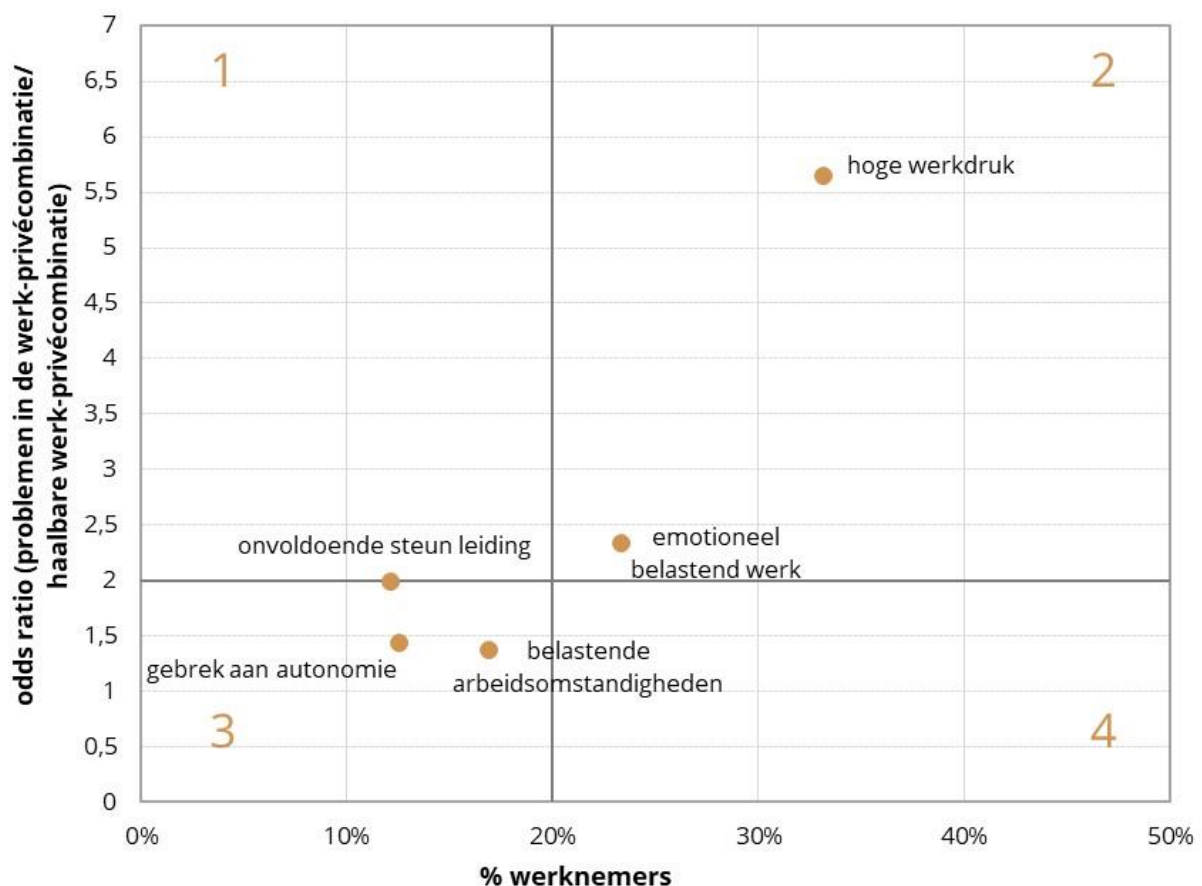
5.3 Risicoprofiel werk-privébalans

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie op basis van de dataset 2004-2023) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van

werknemers dat zich in 2023 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-privébalans in beeld brengt¹¹. 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 16: Werkbaarheidsrisico's en onevenwicht in de werk-privécombinatie, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)



Leeswijzer: zie Figuur 4

Bij de Vlaamse werknemer vormt hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie voor problemen in de werk-privécombinatie (**kwadrant 2**). Werkdruk komt niet alleen vaak voor, het verhoogt ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de werk-privébalans. Ook emotionele belasting vinden we terug in dit kwadrant. Iets meer dan 20%

¹¹ Omdat taakvariatie in de context van werk-privé-balans geen risicofactor vormt is deze variabele niet opgenomen in de grafische voorstelling van het risicoprofiel.

van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastend is en de odds ratio ligt hoger dan 2 namelijk op 2,3.

In **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden, gebrek aan autonomie en onvoldoende steun door 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 bijna twee keer hoger ligt dan deze voor werknemers die wel adequaat gecoacht worden door hun directe leiding. Voor belastende arbeidsomstandigheden en voor gebrek aan autonomie is deze kansverhouding ongeveer anderhalf.

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

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/16457>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Hoe werkbaar is je job? Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/16127>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Overzicht deelgroepen	10
Figuur 2: Leeswijzer figuur logistische regressie (werk-privébalans)	12
Figuur 3: overzicht risico-indicatoren	13
Figuur 4: Leeswijzer figuur risicoprofiel werkstress.....	15
Figuur 5: Deelgroepen en werkstress, odds ratio's, 2004-2023	19
Figuur 6: Werkbaarheidsrisico's en werkstress, odds ratio's, 2004-2023	22
Figuur 7: Werkbaarheidsrisico's voor werkstress, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)	23
Figuur 8: Deelgroepen en motivatie, odds ratio's, 2004-2023.....	27
Figuur 9: Werkbaarheidsrisico's en motivatie, odds ratio's, 2004-2023	30
Figuur 10: Werkbaarheidsrisico's voor motivatieproblemen, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)	31
Figuur 11: Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023	35
Figuur 12: Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023.....	38
Figuur 13: Werkbaarheidsrisico's voor onvoldoende leermogelijkheden, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)	39
Figuur 14: Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023	43
Figuur 15: Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023	46
Figuur 16: Werkbaarheidsrisico's en onevenwicht in de werk-privécombinatie, odds ratio's (2004-2023) en % (2023)	47

Tabellen

Tabel 1:	Overzicht werkbaarheidsindicatoren	7
Tabel 2:	Overzicht van de risico-indicatoren.....	8
Tabel 3:	Overzicht van de deelgroepen (categorieën)	11
Tabel 4:	Deelgroepen en werkstress, odds ratio's, 2004-2023	17
Tabel 5:	Werkbaarheidsrisico's en werkstress, odds ratio's, 2004-2023	20
Tabel 6:	Deelgroepen en motivatie, odds ratio's, 2004-2023.....	25
Tabel 7:	Werkbaarheidsrisico's en motivatie, odds ratio's, 2004-2023	29
Tabel 8:	Deelgroepen en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023	33
Tabel 9:	Werkbaarheidsrisico's en leermogelijkheden, odds ratio's, 2004-2023.....	36
Tabel 10:	Deelgroepen en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023	41
Tabel 11:	Werkbaarheidsrisico's en werk-privébalans, odds ratio's, 2004-2023	44