



RAPPORT

**WERKBAAR WERK
IN DE ZORG- EN WELZIJNS-
SECTOR 2023**

SECTORALE ANALYSE
OP DE VLAAMSE
WERKBAARHEIDSMONITOR
2004-2023



Stichting
Innovatie & Arbeid
sterk door overleg

SERV
sterk door overleg



**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 3 juli 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	5
1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop	9
2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld	12
2.1 Werkstress en burn-out	12
2.2 Motivatie	14
2.3 Leermogelijkheden	16
2.4 Werk-privébalans	18
2.5 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten	20
3. Werkbaarheidsrisico's in beeld	23
3.1 Werkdruk	23
3.2 Emotionele belasting	25
3.3 Taakvariatie	27
3.4 Autonomie	28
3.5 Ondersteuning door de directe leiding	30
3.6 Arbeidsomstandigheden	32
4. Risicoprofielen voor de zorg- en welzijnssector	34
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	34
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	35
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	36
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	38
5. De werkbaarheidssituatie van zorgprofessionals en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector	40
6. De werkbaarheidssituatie in subsectoren van de zorg- en welzijnssector onder de loep	42
6.1 De werksituatie in ziekenhuizen	42

6.2	De werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra	45
6.3	De werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk	47
7.	Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de zorg- en welzijnssector	49
7.1	Opleidingsparticipatie	49
7.2	Atypische werktijden	49
7.3	Telewerken	52
7.4	Woon-werkverkeer en pendeltijden	52
7.5	Grensoverschrijdend gedrag	53
7.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	54
	Referentielijst	56
	Lijst met figuren en tabellen	57

Samenvatting

De helft (50,5%) van de werknemers in de zorg- en welzijnssector heeft een werkbare job. Zij hebben werk zonder werkbaarheidsknelpunten. 28,3% kampt met één werkbaarheidsknelpunt en 21,3% met twee of meerdere knelpunten. Ten opzichte van de nulmeting (2004) is er een terugval van het aandeel dat werkbaar werk heeft. In 2004 had 56,1% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector nog een job zonder werkbaarheidsknelpunten. Ten opzichte van 2019 zien we geen significant verschil.

Het aandeel werknemers met een werkbare job in de zorg- en welzijnssector lag tot de meting 2019 op een significant hoger niveau in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde. Vanaf de meting 2019 zien we geen significant verschil meer.

De voornaamste knelpunten inzake werkbaarheid in de zorg- en welzijnssector in 2023 zijn:

- 39,9% heeft werkstressklachten, 14,4% heeft in die mate klachten dat we spreken over symptomen van burn-out. Het aandeel werknemers met werkstressklachten is stabiel ten opzichte van 2019 maar wel substantieel toegenomen in vergelijking met 2004 (30,9%), en ligt hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 16,0% registreert motivatieproblemen, bij 7,1% is er sprake van ernstige demotivatie. De zorg- en welzijnssector tekent op vlak van motivatie gunstigere cijfers op dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Op lange termijn (sinds 2004) is de situatie minder gunstig geëvolueerd (in 2004 gaf 12,8% aan motivatieproblemen te ervaren);
- 12,7% geeft aan onvoldoende leermogelijkheden te hebben, 3,5% spreekt van een ernstig leerdeficit. Dat is een verbetering ten opzichte van 2004 (respectievelijk 18,0% en 5,5%). De zorg- en welzijnssector verschilt hierin niet van het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 11,2% heeft problemen met de werk-privébalans. Ten opzichte van de nulmeting (10,8% in 2004) en het Vlaamse sectorgemiddelde zien we geen significant verschil. 3,2% geeft aan te kampen met een acuut werk-privéconflict; ook hier geen verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde maar wel een significante toename ten opzichte van 2004 (1,9%).

Risicoprofielen en de voornaamste werkbaarheidsrisico's

De risicoprofielen geven meer in detail inzicht in de diverse risicofactoren in de arbeidssituatie. Of een risicofactor ernstig is, hangt af van de mate waarin werknemers binnen de sector met een risico worden geconfronteerd en de

kans dat werknemers door dit risico met een werkbaarheidsknelpunt te maken krijgen.

Emotioneel belastend werk is van alle werkbaarheidsrisico's het risico dat het vaakst voorkomt in de zorg- en welzijnssector: 43,7% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 10,8% is er zelfs sprake van emotionele overbelasting. Ten opzichte van 2004 zien we geen significante verschuiving. De sector scoort voor deze indicator opvallend ongunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Emotionele belasting is een risicofactor voor werkstressproblemen en werk-privébalans.

Uit de opgemaakte risicoprofielen leren we dat hoge werkdruk de kans op werkstressproblemen en problemen met werk-privécombinatie aanzienlijk verhoogt, en in mindere mate ook de kans op motivatieproblemen. Ook hoge werkdruk komt vaak voor in de zorg- en welzijnssector, vaker in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde. In 2023 heeft 38,2% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector een hoge werkdruk, bij 17,8% is er sprake van acuut hoge werkdruk. Over de lange termijn (sinds 2004) bekeken, compenseert de verbetering in 2023 ten opzichte van 2019 niet de eerder opgetekende stijgingen, waardoor in vergelijking met 2004 een groter aandeel werknemers te maken heeft met hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk in 2023.

Daarnaast zijn onvoldoende steun van de directe leiding en routinematig werk risicofactoren die de kans op onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen verhogen. Het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met routinematig werk ligt in 2023 op 21,3% en 12,3% heeft onvoldoende steun van de directe leiding. Deze cijfers blijven stabiel over de voorbije decennia. Zowel voor routinematig werk als voor steun van de leidinggevende wijken de cijfers in 2023 niet af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook een gebrek aan autonomie kan aan de basis liggen van onvoldoende leermogelijkheden. In de zorg- en welzijnssector wordt 24,7% van de werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie. Ten opzichte van 2004 is dit aandeel significant toegenomen. De zorg- en welzijnssector volgt de positieve ontwikkeling inzake autonomie op de Vlaamse arbeidsmarkt niet maar laat voor alle metingen sinds 2013 (inclusief die van 2023) gevoelig slechtere cijfers optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ten slotte, in 2023 heeft 17,4% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 6,2% met een zeer hoge fysieke belasting. Dit aandeel is gestegen ten opzichte van 2004 (11,2%), maar wel gedaald ten opzichte van 2019 (20,6%). Sinds 2013 zien we significant minder gunstige scores voor de zorg- en welzijnssector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Subsectoren binnen de zorg- en welzijnssector

Wanneer we inzoomen op het werkbaarheidsrapport van een aantal subsectoren binnen de zorg- en welzijnssector, registreren we tussen 2013 en 2023 de volgende significante verschuivingen in de indicatorscores:

- de toename van het aandeel werknemers in de ziekenhuizen met werkstressklachten (van 32,7% naar 41,6%) en met motivatieproblemen (van 10,9% naar 14,2%) resulteert in een daling van werk zonder werkbaarheidsknelpunten van 57,4% naar 48,6%;
- de toename van het aandeel werknemers in de woonzorgcentra dat geconfronteerd wordt met werkstress (van 35,3% in 2013 naar 43,0% in 2023), met motivatieproblemen (van 13,6% naar 18,9%) en met problemen met de werk-privébalans (van 9,9% naar 14,6%) resulteert in een daling van werk zonder werkbaarheidsknelpunten van 51,4% in 2013 naar 48,7% in 2023 maar deze daling is niet significant;
- de stijging van het aandeel werknemers in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk die kampen met werkstressklachten (van 22,2% naar 38,3%) of met motivatieproblemen (van 9,3% naar 14,1%) resulteert in een daling van werk zonder werkbaarheidsknelpunten van 68,9% in 2013 naar 54,6% in 2023.

Andere jobkenmerken

We peilen ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. De belangrijkste vaststellingen zijn:

- 67,7% nam het jaar voor afname van de enquête deel aan bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%)
- Slechts 44,6% van de werknemers werkt voltijds (Vlaamse arbeidsmarkt 67,9%). Werknemers in de zorg- en welzijnssector presteren minder vaak overwerk in vergelijking met de andere sectoren. Als er overwerk gepresteerd wordt, is dit in het merendeel van de gevallen met recuperatie.
- 16,3% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt 12,9%);
- Roosterwijzigingen komen vaker voor in deze sector; slechts 27,7% ziet zijn rooster nooit wijzigen (Vlaamse arbeidsmarkt 47,2%)
- 67,7% behandelt (sporadisch) e-mails buiten de werkuren en 76,0% dient (sporadisch tot regelmatig) telefonisch bereikbaar te zijn buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 67,5% en 73,7%)
- Telethuiswerk komt minder voor: 82,8% werkt nooit van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt 62,3%)
- Medewerkers in de zorg- en welzijnssector werken vaker dichterbij huis. 71,8% besteedt dagelijks minder dan een uur aan woon-werkverkeer (Vlaamse arbeidsmarkt 63,4%)
- 25,9% was het afgelopen jaar het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 19,4% van lichamelijk geweld (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 17,9% en 6,8%). 12,1% was slachtoffer van pesten en 10,3% was

slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 9,7% en 3,6%)

- 15,1% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar en 15,9% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig. Ten opzichte van de andere sectoren ligt het aandeel problematisch ziekteverzuim hoger.
- 57,8% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in. Dit cijfer ligt lager dan in de andere sectoren. Maar door aanpassingen in het werk vinden ze werken tot het pensioen wel vaker haalbaar (36,3%) dan in andere sectoren.

Aan de werkbaarheidsmeting 2023 en de redactie van dit rapport werkten mee: Ria Bourdeaud'hui, Miet Lamberts, Stefanie Notebaert, Stephan Vanderhaeghe.

In dit rapport zoomen we in op de werkbaarheid van de jobs in de zorg- en welzijnssector, op basis van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2023. Werkbaarheid wordt gedefinieerd als werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

In wat volgt staan we eerst kort stil bij de achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor, waarna we de afzonderlijke werkbaarheidsknelpunten en –risico's in beeld brengen voor de zorg- en welzijnssector. Vervolgens worden, op basis van de analyses over de samenhang tussen werkbaarheidsrisico's en -knelpunten (Bourdeaud'hui, e.a., 2024), de sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Daarna rapporteren we aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers in de zorg- en welzijnssector. Tot slot geven we de cijfers over duurzame inzetbaarheid (ziekteverzuim, verloopintentie, haalbaarheid van werken tot pensioenleeftijd).

1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen sinds 2004 gedetailleerd in kaart via een grootschalige, schriftelijke bevraging (driejaarlijks, vanaf 2019 vierjaarlijks).

Werkbaarheid wordt –conform de vermelde beleidsdefinitie- in de werkbaarheidsmonitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkstress (psychische vermoeidheid)	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</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>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</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>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Naast de vier werkbaarheidsindicatoren, wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Zo worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: 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 en omschrijving risico-indicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk - 'regelmogelijkheden'
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting

Voor elk van de werkbaarheids- en risico-indicatoren zijn er onderbouwde grenswaarden of cut off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is. Het kengetal geeft dan de omvang van deze groep aan ("hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie?"). Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht')

maar daarbinnen ook een subgroep die als ‘acuut problematisch’ kan gelabeld worden (‘rood alarmsignaal’). Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheids- en risico-indicatoren als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren

Indicator	Niet-problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Werkstress (psychische vermoeidheid)	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
Motivatie (welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privébalans	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie	acuut werk-privéconflict
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

Voor elke editie van de werkbaarheidsmonitor wordt een nieuw, representatief staal van werknemers uit het Vlaamse gewest schriftelijk bevestigd. Meer specifiek gaat het om loontrekkenden (exclusief (werk)studenten) met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevestiging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. De werkbaarheidsmonitor 2023 is de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor. Het survey-ontwerp, de vragenlijst, de organisatie van de enquête, de responsanalyse zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport ‘Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor’ (Bourdeaud’hui, e.a., 2024b).

2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren – werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans- onder de loep en vergelijken we de sectorgegevens met die van de Vlaamse arbeidsmarkt.

2.1 Werkstress en burn-out

De werkstressindicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers kunnen herstellen van de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde psychische vermoeidheid. Wanneer werknemers abnormaal lang moeten recupereren van hun arbeidsprestaties (vb. 'aan het einde van de dag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk nodig hebben, 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen') en te maken krijgen met spanningsklachten, beschouwen we de situatie als problematisch en spreken we over werkstressklachten. Wanneer er zelfs sprake is van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag (vb. 'door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd') labelen we dit als 'symptomen burn-out'.

In 2023 wordt 39,9% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met werkstressklachten, 14,4% kampt met symptomen van burn-out (Tabel 4, Figuur 1). In 2016 en 2019 tekenden we telkens een gevoelige toename op van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector. Die trend zet zich niet door in 2023. Het aandeel met werkstressklachten blijft wel hangen op hetzelfde hoge niveau als in 2019, wat 9 procentpunten hoger ligt dan opgetekend in 2004. Ook het aandeel werknemers met symptomen van burn-out is stabiel gebleven in 2023 na een stijging in 2016 en 2019. Op de lange termijn, vergeleken met de nulmeting in 2004, kampen significant meer werknemers in de zorg- en welzijnssector met symptomen van burn-out (verschil van 5 procentpunten).

De vaststellingen voor de zorg- en welzijnssector lopen tot en met de meting in 2016 grotendeels parallel met de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Vanaf meetpunt 2019 registreren we echter een significant ongunstigere score voor werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Dit is echter niet zo voor symptomen van burn-out; hier lopen de vaststellingen binnen de zorg- en welzijnssector sinds 2004 wel parallel met de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt en zien we geen significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Tabel 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

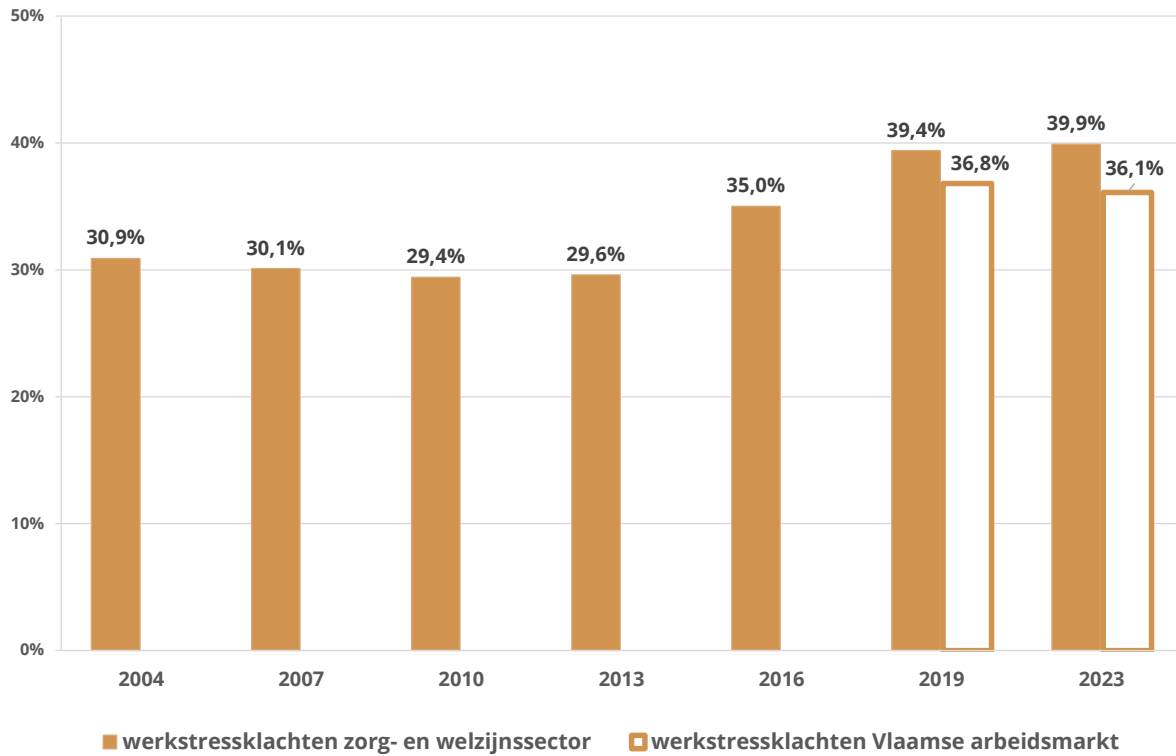
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	werkstressklachten	30,9	30,1	29,4	29,6	35,0	39,4	39,9
	symptomen burn-out	9,4	8,6	9,0	9,2	11,0	14,3	14,4
<i>N</i>		1.396	1.401	1.360	2.756	2.026	2.420	1.700
Vlaamse arbeidsmarkt	werkstressklachten	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1
	symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4
verschiltoetsing	werkstressklachten	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'symptomen burn-out'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** zouden wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen/ toename van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie ten opzichte van het vorige meetpunt. **Cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen ten opzichte van het vorige meetpunt (cijfers in het rood wijzen dus op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van werkstress, cijfers in het groen zouden wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress);
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel in een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress over de voorbije 20 jaar);
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt de score van de sector met het gemiddelde van de scores van alle sectoren (niet in tabel). Om te bepalen of het gaat over een significante afwijking gebruiken we de techniek van logistische regressie (contrast: deviation) (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer: Het cijfer over werkstressklachten voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.







2.2 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een situatie waarbij werknemers een job hebben die niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk wordt ervaren en waarbij werknemers nauwelijks intrinsiek betrokken zijn bij de normale taakuitvoering (vb. 'werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'). 'Ernstige demotivatie' is wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job (vb. 'telkens weerstand moeten overwinnen om het werk te doen').

In 2023 heeft 16,0% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector motivatieproblemen en kampt 7,1% met ernstige demotivatie (Tabel 5, Figuur 2). Ten opzichte van 2019 blijft de situatie stabiel op het vlak van motivatieproblemen, maar we stellen wel een toename van het aandeel werknemers met motivatieproblemen vast op langere termijn (t.o.v. 2004). Voor ernstige demotivatie registeren we ook geen verschillen op korte termijn (t.o.v. 2019) maar zien we ten opzichte van 2004 wel een significante toename van personen met ernstige demotivatie.

Het aandeel werknemers dat met motivatieproblemen kampt in de zorg- en welzijnssector verschilt significant van het Vlaamse sectorgemiddelde: in de zorg- en welzijnssector kampt een kleiner aandeel met motivatieproblemen. Voor ernstige demotivatie zien we geen significante verschillen in 2023.

Tabel 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

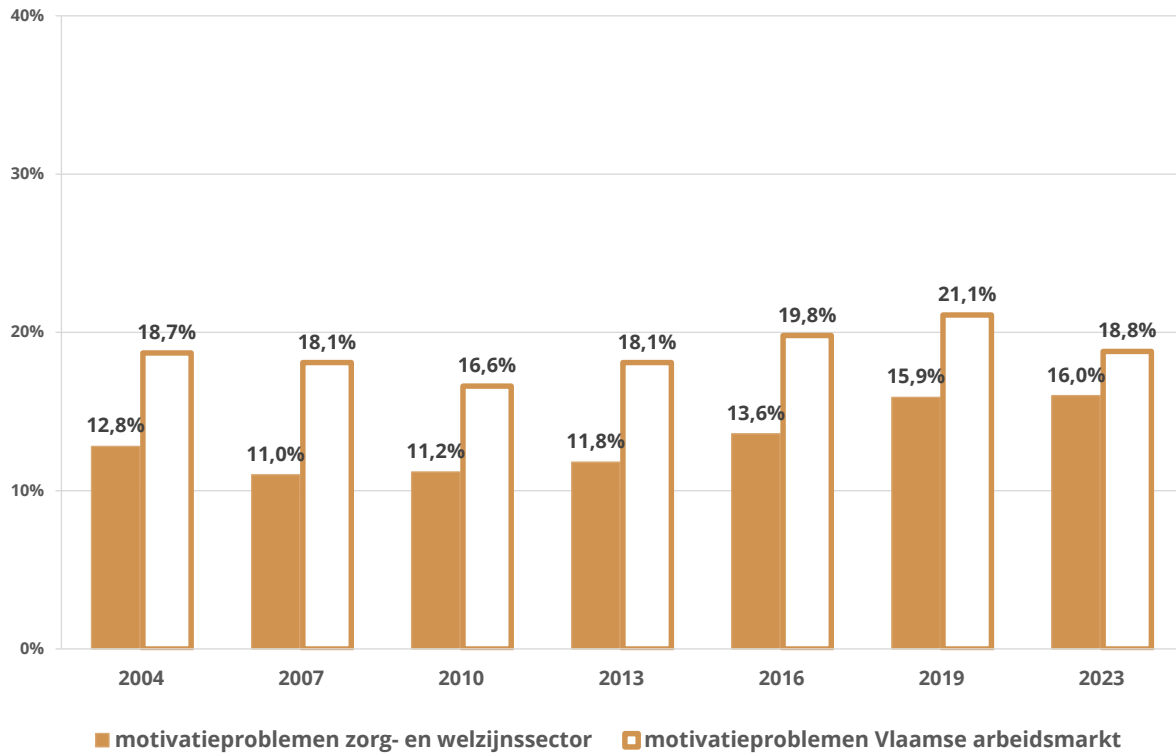
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 motivatieproblemen	12,8	11,0	11,2	11,8	13,6	15,9	16,0
	 ernstige demotivatie	4,9	4,8	5,1	4,8	5,4	7,1	7,1
<i>N</i>		1.402	1.410	1.360	2.769	2.035	2.429	1.701
Vlaamse arbeidsmarkt	 motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8
	 ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3
<i>verschiltoetsing</i>	 motivatieproblemen	s	s	s	s	s	s	s
	 ernstige demotivatie	s	s	s	s	s	s	ns

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Figuur 2: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer: Het cijfer over motivatieproblemen voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.







2.3 Leermogelijkheden

De indicator 'leermogelijkheden' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaringen op de werkplek, hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen. 'Onvoldoende leermogelijkheden' in de job verwijst naar een problematische situatie, waarbij de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn kan gehypothekeerd worden door een gebrek aan kansen op competentieontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en informele) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

In 2023 heeft 87,3% werknemers in de zorg- en welzijnssector voldoende leermogelijkheden, of 12,7% onvoldoende leermogelijkheden, en bij 3,5% is er sprake van een ernstig leerdeficit (Tabel 6, Figuur 3). Dat is een verbetering ten opzichte van 2004, toen 18,0% onvoldoende leermogelijkheden had en 5,5% een ernstig leerdeficit. Op de korte termijn (2019) zien we geen veranderingen.

Hoewel de zorg- en welzijnssector de algemene langetermijnontwikkeling op de Vlaamse arbeidsmarkt volgt, zien we dat het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden (tot en met de meting in 2019) telkens substantieel lager ligt in de zorg- en welzijnssector in vergelijking met de opgetekende cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt (berekend ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde). In 2023 tekenen we geen significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde meer op.

Tabel 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

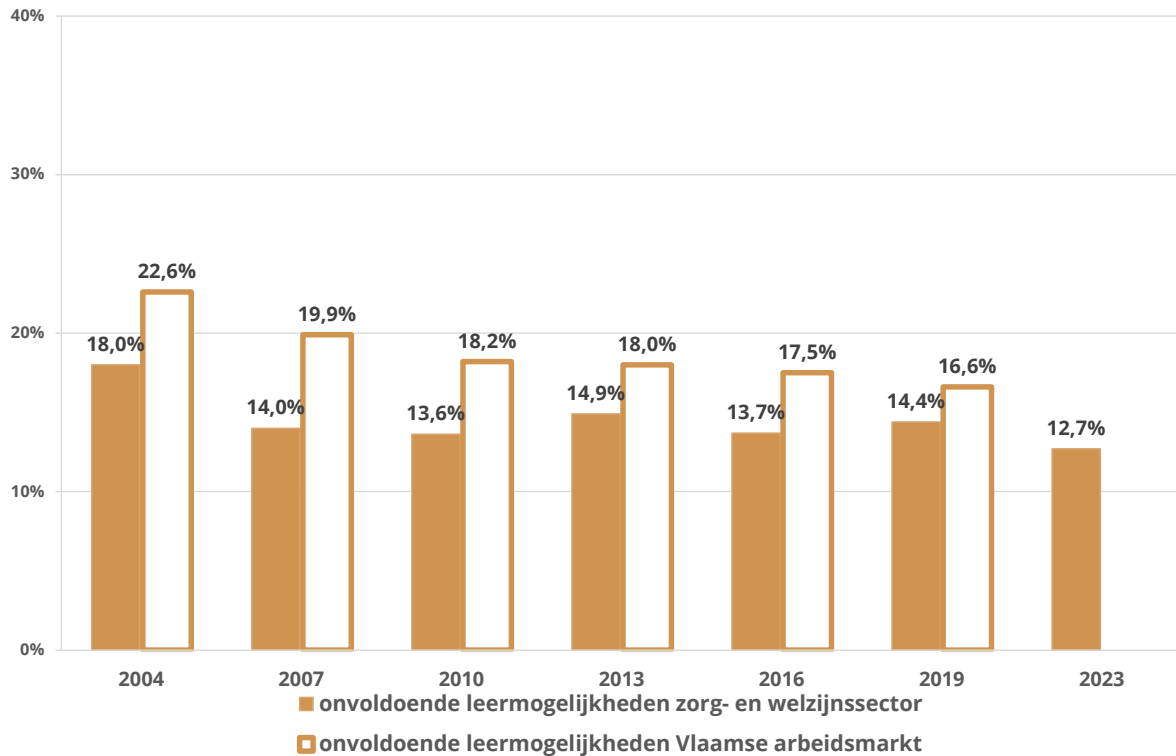
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 onvoldoende leermogelijkheden	18,0	14,0	13,6	14,9	13,7	14,4	12,7
	 ernstig leerdeficit	5,5	3,8	4,5	4,8	5,0	4,2	3,5
<i>N</i>		1.504	1.304	1.270	2.733	2.031	2.404	1.648
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6
	 ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9
<i>verschiltoetsing</i>	 onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	s	s	ns
	 ernstig leerdeficit	s	s	s	s	s	ns	ns

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstig leerdeficit'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Figuur 3: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer: Het cijfer over onvoldoende leermogelijkheden in Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns); zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

2.4 Werk-privébalans

De indicator 'werk-privébalans' verschaft informatie over de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de 'thuis'situatie. We labelen een situatie als problematisch wanneer de eisen van het werk systematisch combinatiemoeilijkheden stellen t.a.v. gezin en sociaal leven. Bij een acuut werk-privéconflict is er sprake van quasi-permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

In 2023 heeft 11,2% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector problemen om het werk en de privésituatie te combineren (Tabel 7, Figuur 4). Bij 3,2% is er zelfs sprake van een acuut werk-privéconflict. We registeren in 2023 geen verandering ten opzichte van 2019 en 2016 (in 2016 werd een significante toename opgetekend in het aandeel werknemers dat kampt met (acuut) werk-privéconflict). Ten opzichte van 2004 wordt geen significante wijziging opgetekend wat het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie betreft; wel zien we een toename t.o.v. 2004 van het aandeel werknemers met een acuut werk-privéconflict maar dit aandeel blijft beperkt.

De sector volgt daarmee de ontwikkeling op de (ruimere) Vlaamse arbeidsmarkt. Daar waar het aandeel werknemers met werk-privé-combinatieproblemen in de zorg- en welzijnssector in 2010 en 2013 nog beneden het Vlaamse sectorgemiddelde lag, blijken - uit tabel 7 en figuur 4 - de sinds 2016 geregistreerde verschillen niet langer significant.

Tabel 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

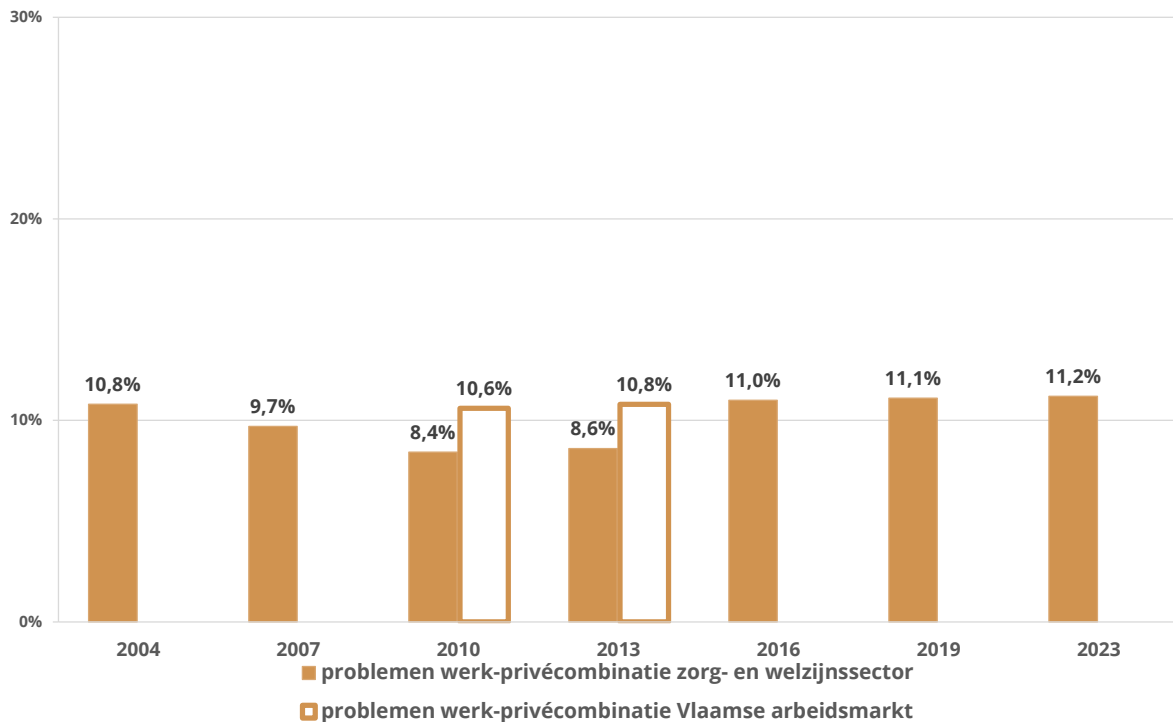
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	problemen werk-privécombinatie	10,8	9,7	8,4	8,6	11,0	11,1	11,2
	acuut werk-privéconflict	1,9	1,3	1,8	1,8	2,8	2,9	3,2
<i>N</i>		1.514	1.417	1.365	2.775	2.042	2.434	1.707
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privécombinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9
	acuut werk-privéconflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3
verschiltoetsing	problemen werk-privécombinatie	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	acuut werk-privéconflict	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen met werk-privécombinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Figuur 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer: Het cijfer over problemen werk-privécombinatie voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns) zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

2.5 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten

De combinatie van de vier indicatoren laat ons toe een evaluatie op te maken van de (evolutie in de) werkbaarheids situatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. We onderscheiden daarbij drie situaties: werkbare jobs of jobs zonder werkbaarheidsknelpunten, jobs met één werkbaarheidsknelpunt en jobs met twee of meer knelpunten.

In 2023 heeft 50,5% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector een werkbare job (namelijk een job zonder werkbaarheidsknelpunten), kampt 28,3% met één werkbaarheidsknelpunt en 21,3% met twee of meer werkbaarheidsknelpunten. In vergelijking met 2019 heeft een even groot aandeel een werkbare job. In vergelijking met 2004 heeft nu een kleiner aandeel werkbaar werk (56,1% in 2004 versus 50,5% in 2023). Daarnaast stellen we vast dat een groter aandeel werknemers te maken heeft met één werkbaarheidsknelpunt, voor twee of meer werkbaarheidsknelpunten zien we geen significante verschuiving ten opzichte van 2004.

Sinds de nulmeting registeren we tot 2019 significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde. Het aandeel dat werkbaar werk heeft lag vanaf 2004 tot en met de meting in 2016 steeds

hoger in de zorg- en welzijnssector dan op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarna zien we geen significant verschil meer in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Tabel 8: Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

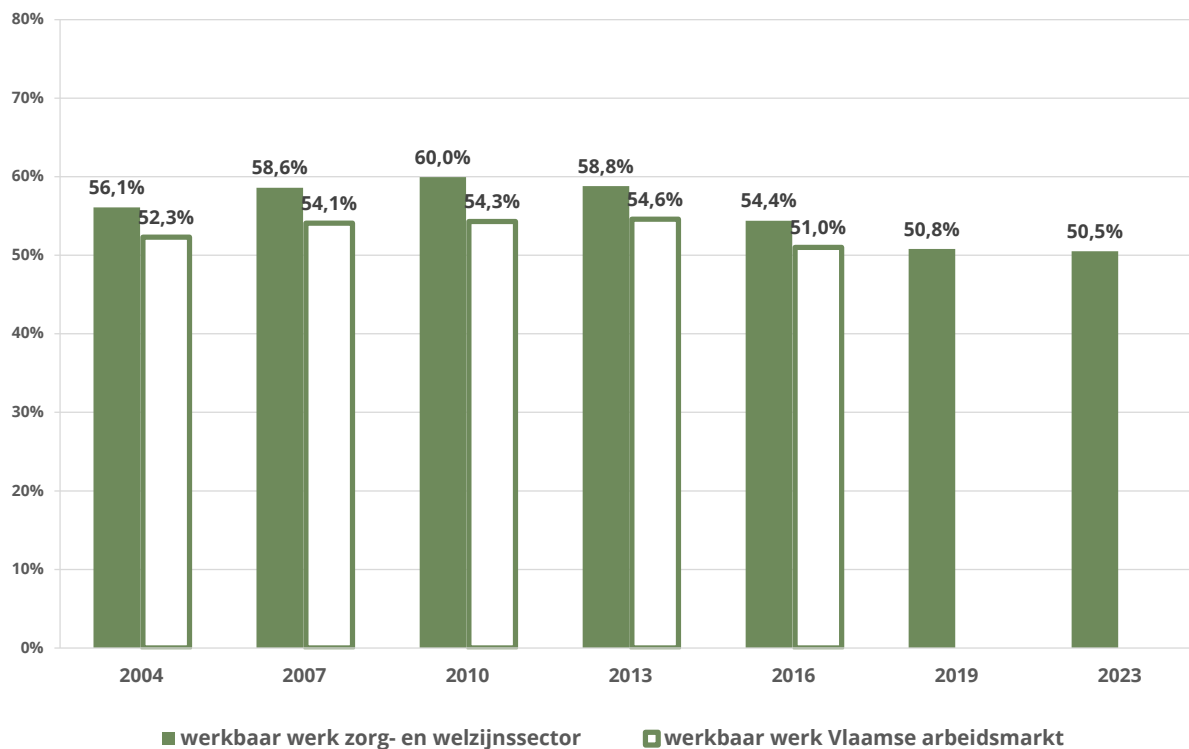
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	geen werkbaarheidsknelpunten	56,1	58,6	60,0	58,8	54,4	50,8	50,5
	1 werkbaarheidsknelpunt	24,7	23,7	24,5	24,7	26,6	27,7	28,3
	2+ werkbaarheidsknelpunten	19,1	17,8	15,6	16,5	19,1	21,6	21,3
	<i>N</i>	1.366	1.272	1.234	2.646	1.965	2.336	1.609
Vlaamse arbeidsmarkt	geen werkbaarheidsknelpunten	52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6	51,8
	1 werkbaarheidsknelpunt	24,4	23,9	24,8	24,2	25,0	25,3	25,1
	2+ werkbaarheidsknelpunten	23,3	22,0	21,0	21,2	24,0	25,1	23,1
<i>verschiltoetsing</i>		<i>geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten</i>		<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
		<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) toename van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ afname van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt. **Cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) afname van het aandeel met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **Cijfer in een rode kader** wijst op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) afname van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ afname van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2023;
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt de score van geen werkbaarheidsknelpunten versus wel werkbaarheidsknelpunten van de sector met het gemiddelde van de scores van alle sectoren (niet in tabel). Om te bepalen of het gaat over een significante afwijking gebruiken we de techniek van logistische regressie (contrast: deviation) (Wald chi², s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer: Het cijfer over werkbaar werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns) zie Tabel 8 hierboven.

3. Werkbaarheidsrisico's in beeld

De werkbaarheidsmonitor brengt ook een aantal risicofactoren in kaart, dit zijn determinanten in de arbeidssituatie die een invloed hebben op de kwaliteit van de jobs en dus de werkbaarheid ervan. In dit hoofdstuk rapporteren we de cijfers van zes werkbaarheidsrisico's: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden.






3.1 Werkdruk

De werkdruk-indicator geeft de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals werkvolume, werktempo en deadlines, weer.

In 2023 heeft 38,2% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector een hoge werkdruk. Dit is een verbetering ten opzichte van 2019 (41,7%). Bij 17,8% is er sprake van acuut hoge werkdruk (Tabel 9, Figuur 6), dit aandeel blijkt stabiel ten opzichte van 2019 (18,4%). Over de lange termijn (vanaf 2004) bekeken, compenseert de afname in 2023 niet de opgetekende stijgingen in 2016 en 2019. Dat maakt dat in vergelijking met 2004 een groter aandeel te maken heeft met hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk in 2023 (een verschil van respectievelijk 6,1 en 3,9 procentpunten).

In het begin van de metingen (2004 en 2007) en in 2013 en 2016 tekende de zorg- en welzijnssector gelijkaardige scores op voor werkdruk in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de meting in 2010 en de laatste metingen in 2019 en 2023 registeren we wel significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde; het aandeel zorg- en welzijnsmedewerkers dat geconfronteerd wordt met een hoge werkdruk ligt dan significant hoger in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Tabel 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

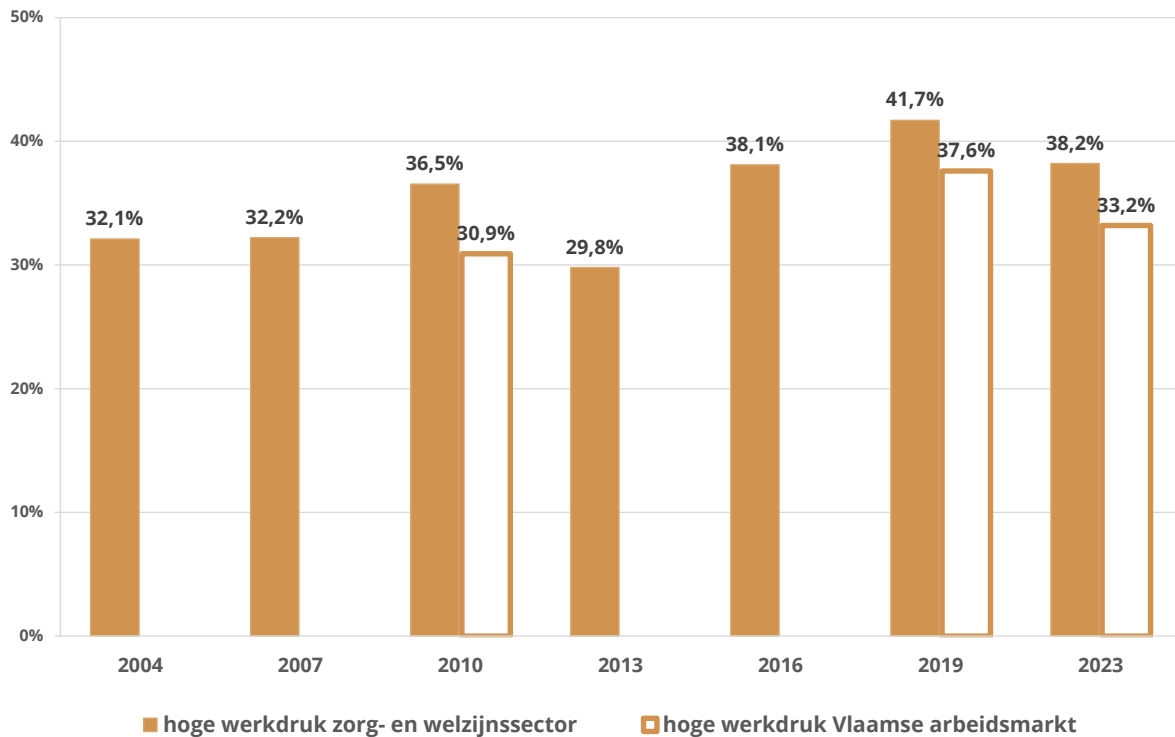
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 hoge werkdruk	32,1	32,2	36,5	29,8	38,1	41,7	38,2
	 acuut hoge werkdruk	13,9	12,3	15,6	10,6	16,3	18,4	17,8
	<i>N</i>	1.501	1.312	1.270	2.736	2.028	2.405	1.650
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2
	 acuut hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 acuut hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut hoge werkdruk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/afname van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk in vergelijking met het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk in vergelijking met het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkdruk over de voorbije 20 jaar);
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt de score van de sector met het gemiddelde van de scores van alle sectoren (niet in tabel). Om te bepalen of het gaat over een significante afwijking gebruiken we de techniek van logistische regressie (contrast: deviation) (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer: Het cijfer voor hoge werkdruk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing (s versus ns)** zie Tabel 9.

3.2 Emotionele belasting

Emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten en bij coördinatie-opdrachten.

43,7% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector heeft emotioneel belastend werk. Bij 10,8% is er zelfs sprake van emotionele overbelasting. We zien t.o.v. 2019 (44,0%) geen significante verschuiving in het aandeel dat geconfronteerd wordt met emotioneel belastend werk. Wel zien we dat het aandeel dat kampt met emotionele overbelasting significant gedaald is ten opzichte van 2019 (13,0%). Over de lange termijn, gekeken vanaf de nulmeting 2004, stellen we echter geen significante verschuivingen vast.

Het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met emotioneel belastend werk of emotionele overbelasting wijkt over alle meetpunten af van het Vlaamse sectorgemiddelde. Ze scoren steeds beduidend hoger dan de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

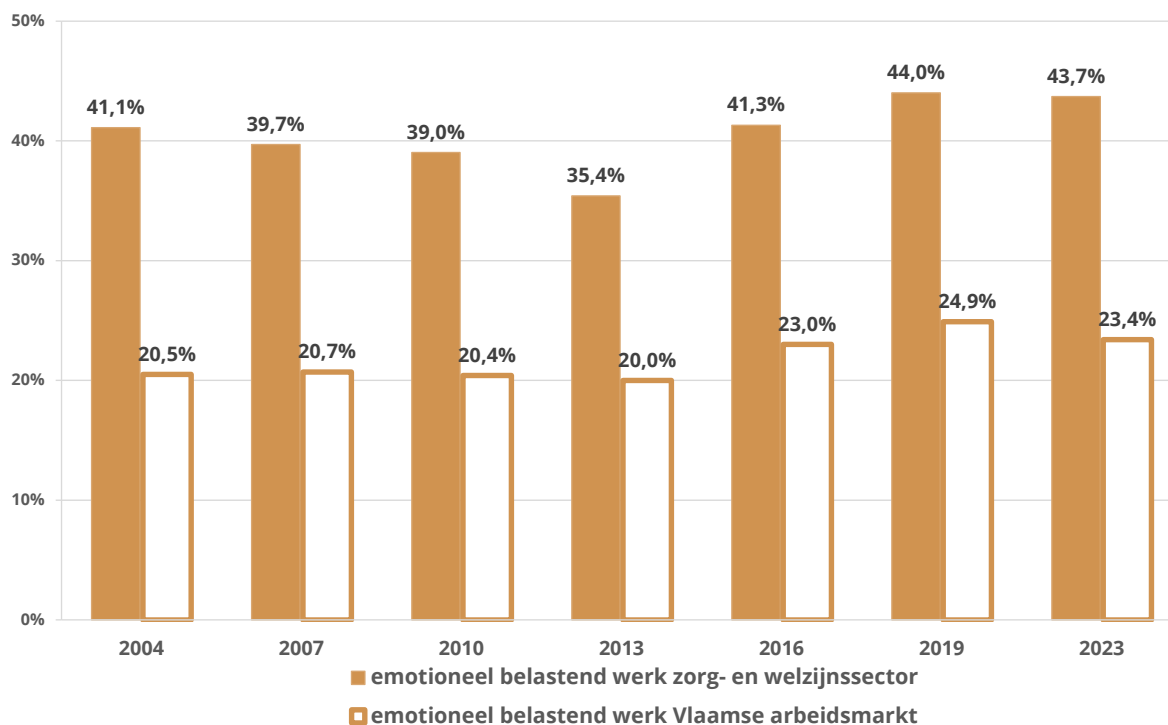
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	emotioneel belastend werk	41,1	39,7	39,0	35,4	41,3	44,0	43,7
	emotionele overbelasting	11,1	11,0	10,1	8,8	11,2	13,0	10,8
	N	1.507	1.308	1.271	2.731	2.031	2.405	1.646
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s
		s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer: Het cijfer voor emotioneel belastend werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.







3.3 Taakvariatie

De risico-indicator voor taakvariatie verschaft informatie over de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers.

78,7% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector heeft een gevarieerde job (Tabel 11, Figuur 8). 21,3% heeft routinematig werk en bij 8,5% is dit extreem routinematig werk. Zowel op de korte termijn (2019) als op de lange termijn (2004) registeren we geen statistisch significante verschuivingen.

Tot 2023 bleek dat het aandeel werknemers met routinematig werk of extreem routinematig werk in de zorg- en welzijnssector bij elke meting lager lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde. In 2023 stellen we echter geen significante verschillen meer vast ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

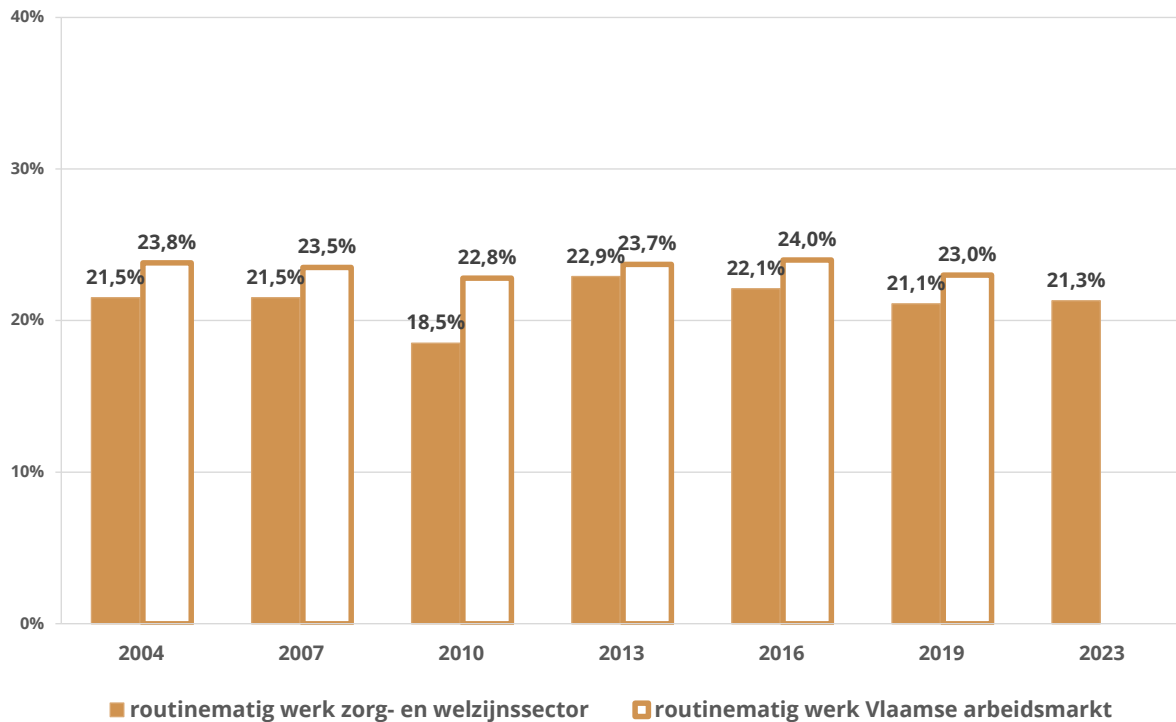
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 routinematig werk	21,5	21,5	18,5	22,9	22,1	21,1	21,3
	 extreem routinematig werk	9,1	8,5	7,2	8,9	8,0	8,6	8,5
	<i>N</i>	1.506	1.310	1.272	2.742	2.032	2.411	1.649
Vlaamse arbeidsmarkt	 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7
	 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0
verschiltoetsing	 routinematig werk	s	s	s	s	s	s	ns
	 extreem routinematig werk	s	s	s	s	s	s	ns

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer: Het cijfer voor routinematig werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de verschiltoetsing (**s** versus **ns**) zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

3.4 Autonomie

Autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk.

In 2023 heeft 24,7% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector een gebrek aan autonomie en 7,3% heeft een acuut gebrek aan autonomie (Tabel 12, Figuur 9). Ten opzichte van 2019 registreren we geen evoluties, maar ten opzichte van de meting in 2004 is het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie toegenomen.

De zorg- en welzijnssector volgt de positieve ontwikkeling inzake autonomie op de Vlaamse arbeidsmarkt niet, maar laat voor alle metingen sinds 2013 (inclusief die van 2023) gevoelig slechtere cijfers optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde (in 2004 scoorde de zorg- en welzijnssector nog significant beter op vlak van autonomie ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde).

Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

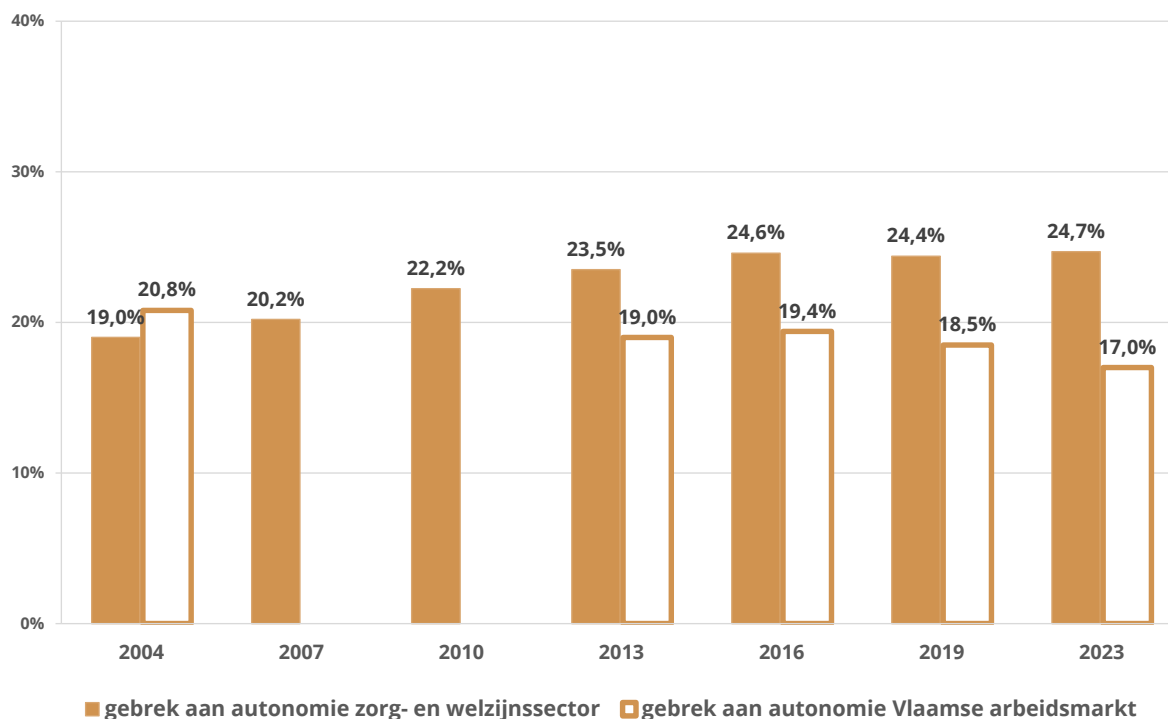
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	gebrek aan autonomie	19,0	20,2	22,2	23,5	24,6	24,4	24,7
	acuut gebrek aan autonomie	4,7	5,6	5,2	6,5	7,4	7,2	7,3
	N	1.505	1.304	1.268	2.734	2.028	2.404	1.644
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
	verschiltoetsing	s	ns	ns	s	s	s	s
		s	s	ns	ns	ns	s	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'gebrek aan autonomie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer: Het cijfer voor gebrek aan autonomie voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.







3.5 Ondersteuning door de directe leiding

De risico-indicator 'ondersteuning door de directe leiding' geeft informatie over de mate waarin werknemers door hun direct leidinggevende professioneel en sociaal ondersteund worden.

In 2023 krijgt 12,3% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector onvoldoende steun van de directe leiding, 3,8% heeft zelfs ronduit een negatieve relatie met de leiding (Tabel 13, Figuur 10). Deze cijfers zijn sinds 2004 stabiel gebleven.

Waar de sector voor 2004 en 2013 voor 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' en 'negatieve relatie met de directe leiding' gunstiger kengetallen (t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde) laat optekenen, blijken de verschillen tussen de zorg- en welzijnssector en het Vlaamse sectorgemiddelde voor de metingen sinds 2016 niet significant.

Tabel 13: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding of die een negatieve relatie met de directe leiding hebben in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 onvoldoende steun leiding	14,1	13,7	13,2	13,2	12,8	13,3	12,3
	 negatieve relatie met leiding	4,6	4,3	4,5	4,1	4,3	5,0	3,8
	N	1.507	1.311	1.275	2.733	2.029	2.404	1.649
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2
	 negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6
verschiltoetsing	 onvoldoende steun leiding	s	ns	ns	s	ns	ns	ns
	 negatieve relatie met leiding	s	s	ns	s	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun van de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

Figuur 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer: Het cijfer voor onvoldoende steun door de directe leiding voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de verschiltoetsing (**s** versus **ns**): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.





3.6 Arbeidsomstandigheden

De risico-indicator 'belastende arbeidsomstandigheden' verwijst naar de mate waarin werknemers worden blootgesteld aan risico's op arbeidsongevallen, hinder in de fysieke werkomgeving (lawaai, trillingen, extreme temperaturen, contact met chemische agentia) en/of lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijke werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

In 2023 heeft 17,4% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 6,2% met een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14, Figuur 11). Het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden is gestegen ten opzichte van 2004 (11,2%), maar wel gedaald ten opzichte van 2019 (20,6%).

Sinds 2013 zien we voor 'belastende arbeidsomstandigheden' significant minder gunstige scores voor de zorg- en welzijnssector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

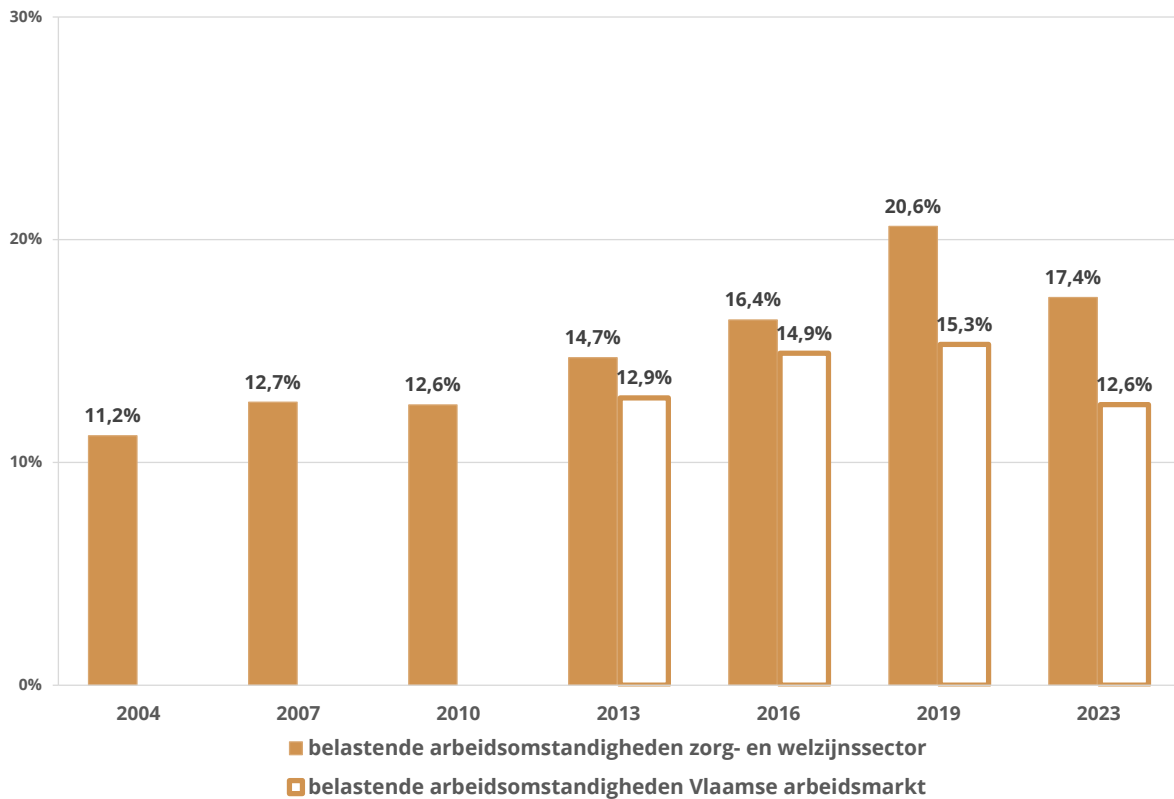
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 belastende arbeidsomstandigheden	11,2	12,7	12,6	14,7	16,4	20,6	17,4
	 zeer hoge fysieke belasting	3,7	4,1	3,5	4,6	5,6	7,2	6,2
	<i>N</i>	1.469	1.394	1.367	2.773	2.043	2.443	1.717
Vlaamse arbeidsmarkt	 belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6
	 zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

Figuur 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer: Het cijfer voor belastende arbeidsomstandigheden voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de zorg- en welzijnssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

4. Risicoprofielen voor de zorg- en welzijnssector

Wanneer we de aanwezigheid van de werkbaarheidsrisico's in de zorg- en welzijnssector combineren met de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren voor de volledige Vlaamse arbeidsmarkt (Bourdeaud'hui e.a., 2024), kunnen we een sectorspecifiek risicoprofiel opmaken voor de zorg- en welzijnssector.

Dit profiel geeft ons tweeledige informatie, namelijk over hoe vaak werknemers in de zorg- en welzijnssector met een bepaalde werkbaarheidsrisico geconfronteerd worden en over de kans dat werknemers door dit risico met de verschillende werkbaarheidsknelpunten te maken krijgen¹. Het risico is ernstiger naarmate meer werknemers geconfronteerd worden met het risico en er bovendien een grotere kans bestaat dat werknemers met dit risico een bepaald werkbaarheidsknelpunt ontwikkelen.

Er is een risicoprofiel voor de zorg- en welzijnssector opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

4.1 Risicoprofiel voor werkstress

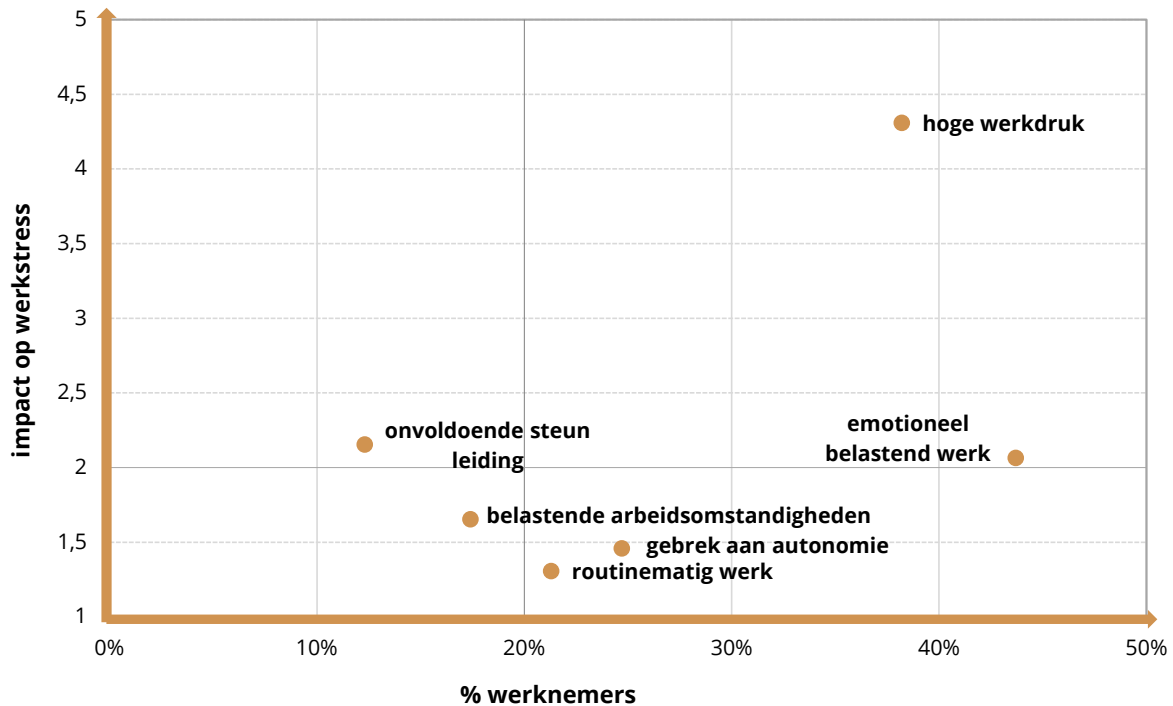
Werkdruk en emotionele belasting vormen de voornaamste risicofactoren voor werkstress in de zorg- en welzijnssector (Figuur 12). Hoge werkdruk verhoogt aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (verviervoudiging kansverhouding) en komt vaak voor in de zorg- en welzijnssector (38,2% van de werknemers maakt melding van een hoge werkdruk). Ook emotioneel belastend werk is een niet te onderschatten risico voor werkstress wegens de relatieve impact op werkstress (verdubbeling kansverhouding) en omdat zo'n groot aandeel van de werknemers in de zorg- en welzijnssector er mee geconfronteerd wordt; emotioneel belastend werk komt van alle risicofactoren het vaakst voor (43,7%).

Onvoldoende steun van de leiding heeft een vergelijkbare impact, maar een kleiner aandeel (12,3%) van de werknemers in de zorg- en welzijnssector heeft te kampen met onvoldoende steun van de leiding.

Verder valt op dat een relatief grote groep van werknemers in de zorg- en welzijnssector onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering meekrijgt (24,7%). 21,3% voert routinematig werk uit. 17,4% werkt onder belastende arbeidsomstandigheden. Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress.

¹ Deze kans (odds ratio's) wordt bepaald op basis van de volledige dataset van 2004 tot en met 2023 en voor alle werknemers, zoals berekend in het rapport "Wat maakt werk werkbaar" (Bourdeaud'hui e.a., 2024)

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

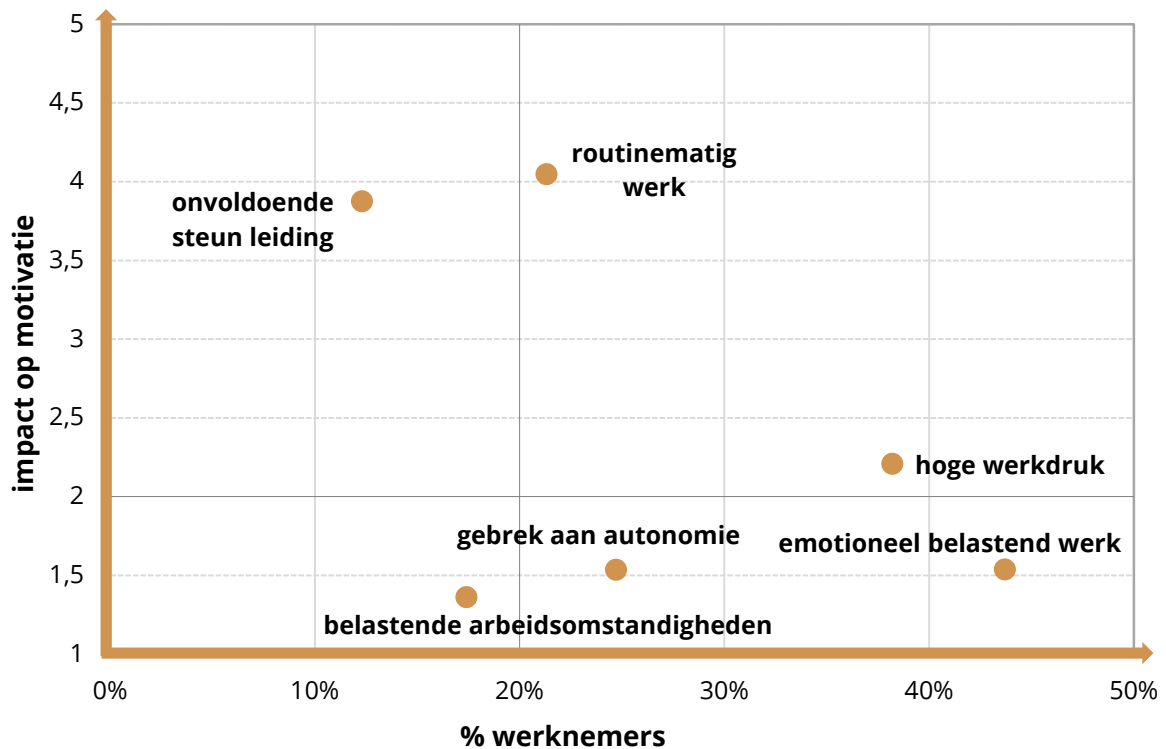
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstressklachten dan routinematig werk (de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten verhoogt met factor 1,31).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de zorg- en welzijnssector beduidend meer werknemers die een emotioneel belastende job hebben (43,7%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (12,3%) worden geconfronteerd.

4.2 Risicoprofiel voor motivatie

Routinematig werk en onvoldoende steun van de directe leiding zijn een belangrijke rem op motivatie (verviervoudiging van de kansverhouding, Figuur 13). Bovendien komt routinematig werk vaak voor in de zorg- en welzijnssector: 21,3% van de werknemers heeft te maken met routinematig werk. 12,3% ervaart onvoldoende steun van de directe leiding.

Omwille van de impact maar ook omwille van het groot aantal werknemers in de zorg- en welzijnssector met hoge werkdruk (38,2%), vormt dit ook een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in deze sector. Wanneer de werkdruk een bepaalde grens overschrijdt is de kans dat motivatieproblemen opduiken groot, zelfs wanneer er gevarieerd werk en voldoende steun van de directe leidinggevende is. Een gevarieerde job en voldoende steun van de leiding zijn met andere woorden noodzakelijk maar geen voldoende voorwaarden om werknemers te motiveren.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/gemotiveerd aan de slag) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/ gemotiveerd aan de slag verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de zorg- en welzijnssector beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (38,2%) geconfronteerd worden dan met onvoldoende ondersteuning door hun leidinggevende (12,3%).

4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

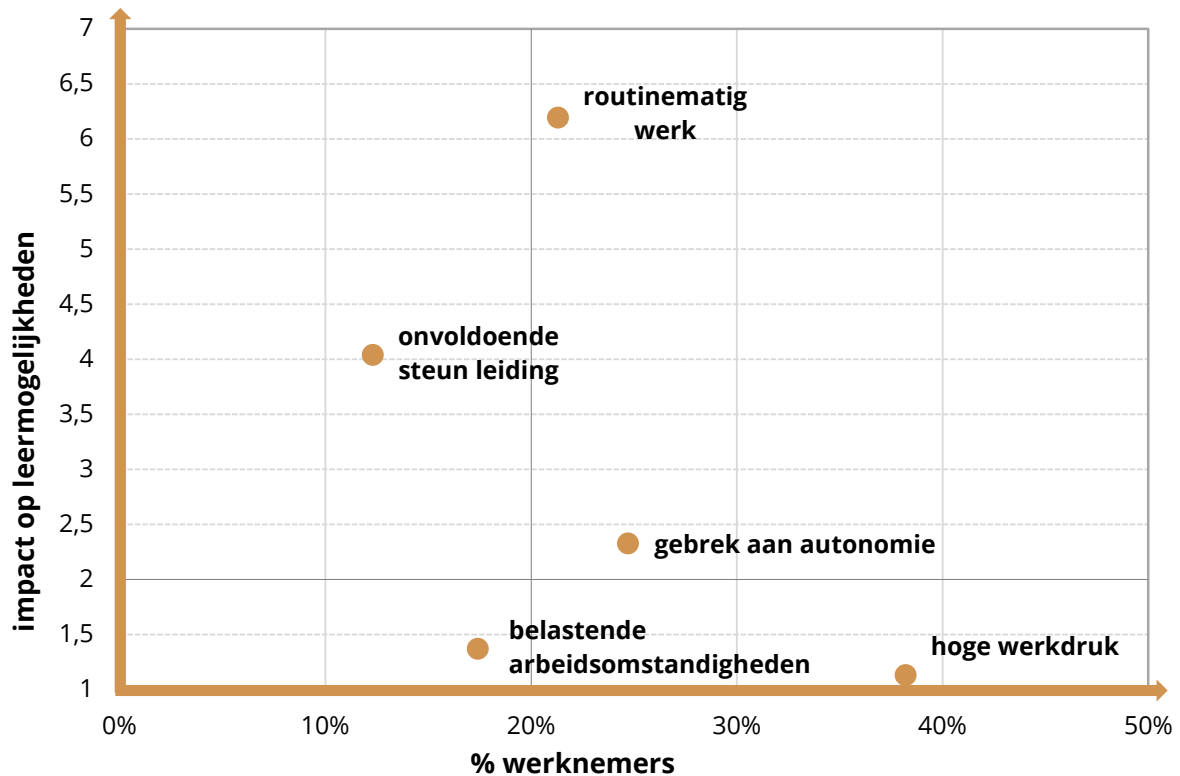
Figuur 14 geeft de relevantie van de vijf risicofactoren² voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de zorg- en welzijnssector aan. Vooral routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). In de zorg- en welzijnssector heeft 21,3% van de werknemers te maken met routinematig werk. Onvoldoende steun van de directe leiding vormt ook een belangrijk aandachtspunt; de impact op

² Emotionele belasting vormt geen risicofactor voor het ontwikkelen van een leerdeficit (Bourdeaud'hui e.a., 2024b)

leermogelijkheden is groot (verviervoudiging van de kansverhouding) en 12,3% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd.

Verder heeft 24,7% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector te kampen met een gebrek aan autonomie, een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden (verdubbeling van de kansverhouding).

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de zorg- en welzijnssector 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden dan hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/ voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,13).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de zorg- en welzijnssector meer werknemers die met routinematig werk (21,3%) worden geconfronteerd dan met onvoldoende steun van de leidinggevende (12,3%).

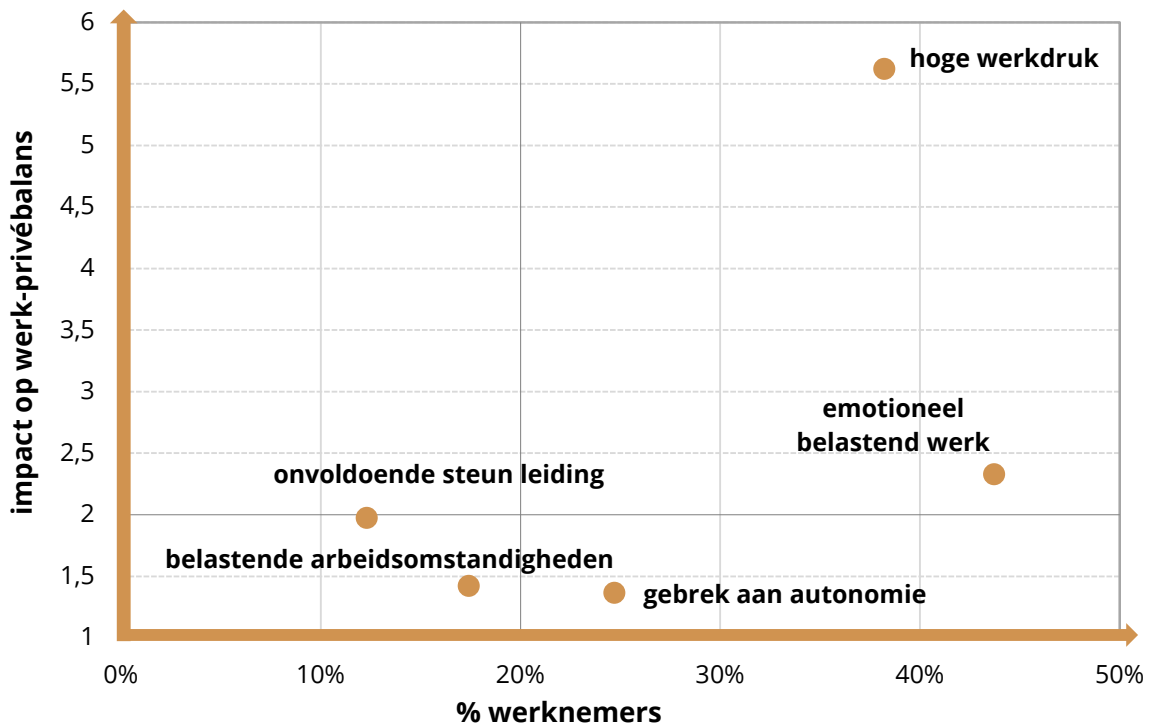
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

Figuur 15 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren³ voor een problematische werk-privébalans bij werknemers in de zorg- en welzijnssector. Werkdruk is de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans (Figuur 15). Een hoge werkdruk verhoogt de kans op problemen met de werk-privécombinatie aanzienlijk (vervijfvoudiging van de kansverhouding), terwijl hoge werkdruk juist vaak voorkomt in de zorg- en welzijnssector (38,2%). In tweede instantie is ook emotioneel belastend werk een belangrijke risicofactor. De kans op problemen met werk-privécombinatie is beperkter in vergelijking met hoge werkdruk (verdubbeling kansverhouding) maar blijft relatief groot en dat terwijl een aanzienlijk groot aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd wordt met emotioneel belastend werk (43,7%).

Ook onvoldoende steun door de directe leiding heeft een risicoverhogend effect maar komt in de sector minder vaak voor (12,3% van de werknemers ervaart onvoldoende steun).

³ Routinematig werk vormt geen risicofactor voor de werk-privébalans (Bourdeaud'hui e.a., 2024b)

Figuur 15 Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de zorg- en welzijnssector 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding problemen werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de zorg- en welzijnssectorsector beduidend meer werknemers die met emotioneel belastend werk (43,7%) dan met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (12,3%) worden geconfronteerd.

5. De werkbaarheidssituatie van zorgprofessionals en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector

In dit hoofdstuk bekijken we of de werkbaarheidssituatie van werknemers met een zorgfunctie verschilt van de werksituatie van het omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector. Het omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector voert een brede waaier aan jobs uit: catering- of onderhoudsfuncties, administratieve functies, ... en (midden-)kaderfuncties zoals coördinatoren en directie.

Het zorgpersoneel heeft even vaak werkbaar werk (of werk zonder werkbaarheidsknelpunten) in vergelijking met het omkaderend personeel (49,1% versus 52,6%, Tabel 15).

Als we kijken naar de achterliggende werkbaarheidsknelpunten zien we wel significante verschillen tussen beide groepen. Werkstressklachten komen frequenter voor bij zorgfuncties dan bij hun collega's van het omkaderend personeel (42,8% versus 36,2%), naar prevalentie van symptomen van burn-out zien we geen significante verschillen tussen beide beroepsgroepen.

We zien geen significante verschillen tussen beide beroepsgroepen wat motivatieproblemen betreft, echter wel wanneer het gaat over ernstige demotivatie; omkaderend personeel heeft significant vaker te kampen met ernstige motivatieproblemen (9,3%) dan zorgpersoneel (5,1%).

Op het vlak van leermogelijkheden ervaart omkaderend personeel (16,2% met onvoldoende leermogelijkheden, 5,6% met ernstig leerdeficit) significant vaker (ernstige) moeilijkheden dan zorgpersoneel (9,8% met onvoldoende leermogelijkheden, 2,0% met ernstig leerdeficit).

Op vlak van werk-privébalans zien we geen significant verschil tussen beide groepen.

Ook bij een aantal werkbaarheidsrisico's zien we significante verschillen tussen beide groepen. Zorgpersoneel kampt in vergelijking met omkaderend personeel vaker met hoge werkdruk (resp. 41,8% en 33,8%) en ook vaker met acuut hoge werkdruk (resp. 20,6% en 14,1%).

Ook ervaart zorgpersoneel het werk vaker als emotioneel belastend in vergelijking met omkaderend personeel (52,6% versus 32,6%); wanneer het gaat over emotionele overbelasting zien we geen significante verschillen tussen beide beroepsgroepen.

Daartegenover staat dat omkaderende functies vaker melding maken van routinematig werk dan hun zorgcollega's (24,4% versus 18,8%); 12,4% van het omkaderend personeel spreekt zelfs over extreem routinematig werk, ten opzichte van 5,5% van het zorgpersoneel.












Zorgpersoneel signaleert dan weer vaker een gebrek aan autonomie in vergelijking met omkaderend personeel (29,5% versus 18,3%); wanneer het gaat over een acuut gebrek aan autonomie stellen we geen significante verschillen vast tussen beide groepen.

De fysieke arbeidsomstandigheden in zorgfuncties zijn vaker meer belastend dan in omkaderende functies; 22,1% spreekt van belastende arbeidsomstandigheden (ten opzichte van 11,5% van het omkaderend personeel), 7,9% ervaart zelfs zeer hoge fysieke belasting (wat het geval is bij 4,1% van het omkaderend personeel).

Ten slotte, wat ondersteuning door de directe leidinggevende betreft, zien we geen significante

verschillen tussen beide functiegroepen. Wel spreekt slechts 2,3% van de zorgmedewerkers over een negatieve relatie met de directe leiding ten opzichte van 5,7% van het omkaderend personeel.

Tabel 15: Vergelijking werkbaarheidssituatie zorgfuncties en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector

		zorgfunctie	omkaderend personeel	verschil-toetsing	zorg- en welzijnssector
		%	%		%
werkbaar werk	 werk zonder werkbaarheidsknelpunten	49,1	52,6	ns	50,5
	<i>N</i>	886	701		1.609
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressklachten	42,8	36,2	s	39,9
		symptomen burn-out	15,3	13,5	ns
motivatie	 motivatieproblemen	14,4	17,8	ns	16,0
		ernstige demotivatie	5,1	9,3	s
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	9,8	16,2	s	12,7
		ernstig leerdeficit	2,0	5,6	s
werk-privébalans	 problemen werk-privé combinatie	12,4	10,0	ns	11,2
		acuut werk-privéconflict	3,4	3,0	ns
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	41,8	33,8	s	38,2
		acuut hoge werkdruk	20,6	14,1	s
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	52,6	32,6	s	43,7
		emotionele overbelasting	11,8	9,5	ns
taakvariatie	 routinematig werk	18,8	24,4	s	21,3
		extreem routinematig werk	5,5	12,4	s
autonomie	 gebrek aan autonomie	29,5	18,3	s	24,7
		acuut gebrek aan autonomie	6,8	7,7	ns
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	11,3	13,7	ns	12,3
		negatieve relatie met directe leiding	2,3	5,7	s
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	22,1	11,5	s	17,4
		zeer hoge fysieke belasting	7,9	4,1	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers; werknemers uit de zorg- en welzijnssector 2023

Leeswijzer:

- De rijen met het verschoven **rode balk** hebben betrekking op werknemers in een acut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die wordt geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil (Pearson chi²; p<0,05) tussen de meetgegevens van de deelgroepen werd vastgesteld.

6. De werkbaarheidssituatie in subsectoren van de zorg- en welzijnssector onder de loep

Sinds 2013 laten de werkbaarheidsbevragingen (omwille van de substantiële verhoging van de steekproefomvang) toe om betrouwbare informatie aan te leveren over de werkbaarheidssituatie in een aantal (grotere) subsectoren binnen de zorg- en welzijnssector.

In dit hoofdstuk rapporteren we deze werkbaarheidsdata voor drie subsectoren binnen de zorg- en welzijnssector: ziekenhuizen, woonzorgcentra en gehandicaptenzorg, jeugdbijstand en welzijnswerk⁴.

We vertrekken daarbij telkens van de in 2023 voor de subsector geregistreerde kengetallen voor de werkbaarheids- en risico-indicatoren en nemen de evolutie 2013-2023 onder de loep.

6.1 De werksituatie in ziekenhuizen

In 2023 stellen we vast dat 48,6% van de medewerkers in de ziekenhuizen aangaf een job zonder werkbaarheidsknelpunten te hebben; dit cijfer verschilt niet significant van de bevindingen in 2019 maar ligt significant lager dan het meetresultaat voor 2013 (57,4%).

Voor 2023 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in de subsector 'ziekenhuizen' opgetekend:






















- 41,6% van de werknemers kampt met werkstressklachten; het aandeel werknemers stijgt niet verder door, na een sterke toename in 2019. Ten opzichte van 2013 (32,7%) is er wel sprake van een significante toename van het aandeel personen met werkstressklachten. Bij 14,4% van de medewerkers kunnen we spreken over burn-outsymptomen. Dit aandeel is stabiel ten opzichte van 2019 maar is wel significant toegenomen ten opzichte van 2013 (10,4%);
- 14,2% signaleert motivatieproblemen; t.o.v. 2019 is de situatie stabiel maar ten opzichte van 2013 (10,9%) betekent dit een significante toename van het aandeel personen met motivatieproblemen. 6,1% laat ernstige demotivatie optekenen. Ten opzichte van 2019 (7,3%) blijft deze situatie opnieuw stabiel (ook ten opzichte van 2013 (4,3%)) stellen we niet langer een significante toename vast);
- 11,3% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 3,3% is er sprake van een ernstig leerdeficit (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 11,9% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie, bij 3,4% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Ook voor dit werkbaarheidsknelpunt zien we geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013.

In 2023 noteert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's:

⁴ Voor 2023 kunnen (in tegenstelling tot 2019) geen resultaten gegeven worden voor de sector van gezins- en bejaardenhulp (het aantal observaties in 2023=154)

- 42,5% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk; een significante verbetering tegenover 2019 (50,7%) maar toch nog een significante toename ten opzichte van 2013 (36,6% liet toen een hoge werkdruk optekenen). Bij 18,1% is er sprake van een acuut hoge werkdruk; geen verschil ten opzichte van 2019 maar wel een significante toename tegenover 2013, toen een score van 12,3% werd geregistreerd;
- 44,2% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 11,8% is er sprake van emotionele overbelasting. De situatie verschilt niet ten opzichte van 2013 noch ten opzichte van 2019;
- 20,8% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 7,4% is er sprake van extreem routinematig werk (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 32,6% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 9,3% is de situatie acuut problematisch (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 13,6% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013). Bij 3,3% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding, wat wel een verbetering is ten opzichte van 2019 (toen gaf 5,6% aan dat de relatie met de directe leiding negatief was);
- 18,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden. Bij 5,6% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting. We zien geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013.

Tabel 16: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de ziekenhuizen 2013-2023 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2023

		2013	2016	2019	2023	zorg- en welzijnssector
		%	%	%	%	%
werkbaar werk	 werk zonder werkbaarheidsknelpunten	57,4	55,7	51,4	48,6	50,5
	<i>N</i>	1.029	772	918	599	1.609
werkbaarheidsknelpunten						
werkstress	 werkstressklachten	32,7	34,7	40,1	41,6	39,9
	 symptomen burn-out	10,4	10,7	12,8	14,4	14,4
motivatie	 motivatieproblemen	10,9	11,9	15,1	14,2	16,0
	 ernstige demotivatie	4,3	4,1	7,3	6,1	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	12,8	10,9	12,9	11,3	12,7
	 ernstig leerdeficit	3,4	3,7	3,9	3,3	3,5
werk-privébalans	 problemen werk-privé combinatie	9,3	11,1	11,1	11,9	11,2
	 acuut werk-privéconflict	2,3	3,0	2,4	3,4	3,2
werkbaarheidsrisico's						
werkdruk	 hoge werkdruk	36,6	45,9	50,7	42,5	38,2
	 acuut hoge werkdruk	12,3	18,8	21,1	18,1	17,8
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	40,9	44,8	46,0	44,2	43,7
	 emotionele overbelasting	10,2	11,0	13,7	11,8	10,8
taakvariatie	 routinematig werk	21,3	19,9	20,6	20,8	21,3
	 extreem routinematig werk	7,8	6,2	9,1	7,4	8,5
autonomie	 gebrek aan autonomie	28,7	30,6	30,3	32,6	24,7
	 acuut gebrek aan autonomie	8,4	9,0	9,5	9,3	7,3
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	14,9	14,5	14,4	13,6	12,3
	 negatieve relatie met directe leiding	4,6	6,2	5,6	3,3	3,8
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	15,4	18,1	22,6	18,6	17,4
	 zeer hoge fysieke belasting	4,9	6,1	8,0	5,6	6,2

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers; werknemers uit de zorg- en welzijnssector 2013-2023

Leeswijzer:

- De rijen met het verschoven **rode balk** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die wordt geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- **Cijfers in een groen resp. rood kader** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2023.

6.2 De werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra

In 2023 stellen we vast dat 48,7% van de medewerkers in de woonzorgcentra aangaf een job zonder werkbaarheidsknelpunten te hebben; dit cijfer betekent geen significante verbetering ten opzichte van 2019 (41,5%) of achteruitgang ten opzichte van 2013 (51,4%).






















Voor 2023 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in deze subsector opgetekend:

- 43,0% van de werknemers kampt met werkstressklachten, bij 18,1% is er sprake van burn-outsymptomen. Dit is geen verschuiving ten opzichte van 2019 maar wel een significante toename tegenover 2013, met 35,3% en 10,9% als respectieve kengetallen;
- 18,9% van de werknemers signaleert motivatieproblemen; geen significante verschuiving ten opzichte van 2019 maar wel een significante toename tegenover 2013 toen een score van 13,6% werd opgetekend. Bij 7,4% is er sprake van ernstige demotivatie (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 15,8% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 5,6% is er sprake van een ernstig leerdeficit (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 14,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie: ten opzichte van 2013 (9,9%) zien we een significante toename. Bij 3,7% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013).

In 2023 registreert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's in de subsector van de woonzorgcentra:

- 49,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk, bij 27,5% is er sprake van een acuut hoge werkdruk. Dit is een sterke en significante toename tegenover 2013, met 39,9% en 18,2% als respectieve kengetallen. Ten opzichte van 2019 zien we geen verandering;
- 48,9% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, ook hier een sterke en significante toename tegenover 2013 (35,4%). Bij 10,2 % is er sprake van emotionele overbelasting; deze situatie verschilt niet significant ten opzichte van 2019 en 2013;
- 32,5% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 13,6% is er sprake van extreem routinematig werk. We tekenen geen significante verschillen op met de situatie in 2019 en 2013;
- 30,7% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 9,2% is de situatie acuut problematisch. Ook hier zien we geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013;
- 13,7% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, bij 3,9% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding. Opnieuw stellen we geen significante verschillen vast met de situatie in 2019 en 2013;
- 28,3% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, een significante verbetering tegenover 2019 (36,1%). Bij 13,8% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting, een significante toename tegenover 2013 toen een indicatorscore van 8,2% werd geregistreerd.

Tabel 17: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra 2013-2023 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2023

		2013	2016	2019	2023	zorg- en welzijnssector
		%	%	%	%	%
werkbaar werk	 werk zonder werkbaarheidsknelpunten	51,4	48,5	41,5	48,7	50,5
	<i>N</i>	473	340	417	275	1.609
werkbaarheidsknelpunten						
werkstress	 werkstressklachten	35,3	42,4	45,3	43,0	39,9
	 symptomen burn-out	10,9	14,9	19,0	18,1	14,4
motivatie	 motivatieproblemen	13,6	15,7	19,9	18,9	16,0
	 ernstige demotivatie	5,6	6,6	7,0	7,4	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	21,2	17,8	20,8	15,8	12,7
	 ernstig leerdeficit	7,5	7,3	6,7	5,6	3,5
werk-privébalans	 problemen werk-privé combinatie	9,9	14,5	13,1	14,6	11,2
	 acuut werk-privéconflict	2,6	3,1	4,1	3,7	3,2
werkbaarheidsrisico's						
werkdruk	 hoge werkdruk	39,9	50,6	49,4	49,1	38,2
	 acuut hoge werkdruk	18,2	25,4	27,5	27,5	17,8
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	35,4	46,5	47,2	48,9	43,7
	 emotionele overbelasting	8,5	14,4	13,7	10,2	10,8
taakvariatie	 routinematig werk	35,2	34,4	29,4	32,5	21,3
	 extreem routinematig werk	13,9	13,8	11,0	13,6	8,5
autonomie	 gebrek aan autonomie	31,7	30,7	32,5	30,7	24,7
	 acuut gebrek aan autonomie	7,1	6,3	8,4	9,2	7,3
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	16,4	15,3	13,1	13,7	12,3
	 negatieve relatie met directe leiding	4,6	2,5	5,1	3,9	3,8
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	23,6	27,4	36,1	28,3	17,4
	 zeer hoge fysieke belasting	8,2	12,1	13,4	13,8	6,2

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers; werknemers uit de zorg- en welzijnssector 2013-2023

Leeswijzer:

- De rijen met het verschoven **rode balk** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die wordt geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- **Cijfers in een groen resp. rood kader** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2023.

6.3 De werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk

In 2023 stellen we vast dat 54,6% van de medewerkers in de subsector 'gehandicaptenzorg, jeugdbijstand en welzijnswerk' aangaf een job zonder werkbaarheidsknelpunten te hebben; dit cijfer betekent een status quo ten opzichte van 2019 (56,4%) maar ten opzichte van 2013 noteren we een significante achteruitgang (68,9% had in 2013 een job zonder werkbaarheidsknelpunten).






















Voor 2023 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in de subsector opgetekend:

- 38,3% van de werknemers kampt met werkstressklachten, bij 14,2% is er sprake van burn-outsymptomen. Dit is een sterke toename van het aandeel werknemers met (acute) werkstressproblemen in vergelijking met de situatie in 2013, toen 22,2% en 7,0% als respectieve kengetallen werden opgetekend (ten opzichte van 2019 tekenen we geen significante verschuiving op);
- 14,1% van de werknemers signaleert motivatieproblemen; dit is geen significant verschil met de situatie in 2019, wel een significante achteruitgang ten opzichte van 2013 (9,3%). Bij 6,4% is er sprake van ernstige demotivatie (we zien geen significante verschillen ten opzichte van 2013 en 2019);
- 8,2% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 2,2% is er sprake van een ernstig leerdeficit (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 9,9% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie, bij 2,5% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict (opnieuw zien we geen significante verschillen ten opzichte van 2019 en 2013).

In 2023 registreert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk:

- 32,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk. Dit is een significante toename tegenover 2013, toen een score van 23,1% werd opgetekend (ten opzichte van 2019 zien we geen significante verandering). Bij 14,6% is er sprake van acuut hoge werkdruk; ook een sterke significante toename tegenover 2013 toen 6,4% werd opgetekend;
- bijna twee derde van de werknemers, nl. 61,9% heeft emotioneel belastend werk. Dit is een significante toename tegenover 2013 (49,6%), ten opzichte van 2019 zien we geen significante verschuiving. Bij 16,4% is er sprake van emotionele overbelasting, wat een verbetering is ten opzichte van 2019. Toen gaf 23,3% een situatie van emotionele overbelasting aan (de situatie is in 2023 opnieuw vergelijkbaar met 2013);
- 10,5% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 3,4% is er sprake van extreem routinematig werk (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 13,4% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 1,5% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013);
- 9,7% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, bij 3,0% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding (geen significant verschil met de situatie in 2019 en 2013);
- 6,3% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 1,7% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting (geen significante verschillen met de situatie in 2019 en 2013).

Tabel 18: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk 2013-2023 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2023

		2013	2016	2019	2023	zorg- en welzijnssector
		%	%	%	%	%
werkbaar werk	 werk zonder werkbaarheidsknelpunten	68,9	58,5	56,4	54,6	50,5
	<i>N</i>	380	313	326	260	1.609
werkbaarheidsknelpunten						
werkstress	 werkstressklachten	22,2	33,9	39,3	38,3	39,9
	 symptomen burn-out	7,0	10,0	14,0	14,2	14,4
motivatie	 motivatieproblemen	9,3	10,0	11,3	14,1	16,0
	 ernstige demotivatie	3,3	4,7	6,5	6,4	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	7,2	7,8	5,0	8,2	12,7
	 ernstig leerdeficit	1,3	2,2	0,9	2,2	3,5
werk-privébalans	 problemen werk-privé combinatie	5,9	10,9	13,1	9,9	11,2
	 acuut werk-privéconflict	0,8	2,5	2,7	2,5	3,2
werkbaarheidsrisico's						
werkdruk	 hoge werkdruk	23,1	29,3	32,5	32,6	38,2
	 acuut hoge werkdruk	6,4	9,7	14,8	14,6	17,8
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	49,6	57,9	60,8	61,9	43,7
	 emotionele overbelasting	16,5	18,7	23,3	16,4	10,8
taakvariatie	 routinematig werk	11,8	11,5	10,9	10,5	21,3
	 extreem routinematig werk	3,6	1,6	2,7	3,4	8,5
autonomie	 gebrek aan autonomie	9,5	11,2	10,7	13,4	24,7
	 acuut gebrek aan autonomie	0,8	2,8	0,9	1,5	7,3
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	11,6	12,1	13,3	9,7	12,3
	 negatieve relatie met directe leiding	3,9	3,1	4,4	3,0	3,8
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	6,7	6,5	6,4	6,3	17,4
	 zeer hoge fysieke belasting	2,1	0,9	1,2	1,7	6,2

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers; werknemers uit de zorg- en welzijnssector 2013-2023

Leeswijzer:

- De rijen met het verschoven **rode balk** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die wordt geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- **Cijfers in een groen resp. rood kader** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2023.

7. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de zorg- en welzijnssector

Naast de besproken indicatoren en knelpunten hebben we ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. In dit hoofdstuk toetsen we de sectorscores aan de score van de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt op het vlak van deelname aan bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

7.1 Opleidingsparticipatie

Het aandeel werknemers dat deelnam aan bijscholing of bedrijfstraining in de zorg- en welzijnssector bedraagt 67,7% (Tabel 19). De participatiegraad in de zorg- en welzijnssector ligt ruim 10 procentpunten hoger in vergelijking met de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (57,2%).

Binnen de zorg- en welzijnssector zien we ook verschillen. Zo ligt de participatiegraad hoger bij het zorgpersoneel (75,4%) dan bij het omkaderend personeel (58,1%).

Tabel 19: Opleidingsparticipatie van werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil- toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	67,7	57,2	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de opleidingsparticipatie weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief zorg- en welzijnssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder zorg- en welzijnssector, cijfer niet in tabel).

7.2 Atypische werktijden

In de zorg- en welzijnssector werkt slechts 44,6% van de werknemers voltijds, 55,4% deeltijds (waarvan de meeste 60% of meer). Dit cijfer wijkt significant af ten opzichte van de andere sectoren. Het aandeel dat voltijds werkt ligt hoger in de Vlaamse arbeidsmarkt (67,9%, Tabel 20).

Ongeveer drie vierde (72,3%) van de werknemers in de zorg- en welzijnssector wordt geconfronteerd met roosterwijzigingen. Dit gebeurt vooral op een sporadische basis (45,4%) en in mindere mate frequent (26,8%). Medewerkers in zorgfuncties worden vaker (84,2%) geconfronteerd met roosterwijzigingen dan medewerkers in omkaderende functies (57,4%). Deze cijfers wijken

significant af ten opzichte van de andere sectoren. In de Vlaamse arbeidsmarkt registreert ongeveer de helft (52,8%) van de werknemers roosterwijzigingen (35,9% sporadisch, 16,9% frequent).

Bijna twee op de tien werknemers in de zorg- en welzijnssector doet nachtwerk (16,3%). Nachtwerk komt vaker voor in de zorg- en welzijnssector in vergelijking met de andere sectoren. Ook binnen de zorg- en welzijnssector zien we verschillen: medewerkers in zorgfuncties doen vaker (22,7%) nachtwerk dan medewerkers in omkaderende functies (8,4%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de zorg- en welzijnssector bedraagt 40,8 uren en dit wijkt significant af van de andere sectoren. Medewerkers die voltijds aan de slag zijn in een zorgfunctie werken gemiddeld minder uren (40,1 uren) dan hun collega's in omkaderende functies (41,5 uren).

Werknemers in de zorg- en welzijnssector presteren minder vaak overwerk in vergelijking met de andere sectoren. Als er overwerk gepresteerd wordt, is dit in het merendeel van de gevallen met recuperatie. Hierin zien we geen significant verschil tussen zorgfuncties en omkaderende functies. Bij 11,3% van alle werknemers in de zorg- en welzijnssector gaat het om frequent overwerk zonder inhaalrust of recuperatie. Dit aandeel ligt lager in vergelijking met de overige sectoren. Voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt laat 25,1% van de werknemers frequent overwerk zonder recuperatie optekenen.

Twee op drie werknemers (68,5%) in de zorg- en welzijnssector behandelt na de werkuren zelden of nooit e-mails. 31,5% behandelt regelmatig e-mails buiten de werkuren. Op de Vlaamse arbeidsmarkt ligt dit aandeel hoger (36,2%). Wel dienen werknemers in de zorg- en welzijnssector vaker dan in andere sectoren telefonisch bereikbaar te zijn na de werkuren (medewerkers in zorgfuncties vaker dan medewerkers in omkaderende functies).

Tabel 20: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	44,6	67,9	
deeltijders ≥ 60%	40,7	24,3	s
deeltijders < 60%	14,7	7,8	
roosterwijzigingen			
geen	27,7	47,2	
sporadisch	45,4	35,9	s
frequent	26,8	16,9	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	83,7	87,1	
1-2 nachtprestaties/maand	5,3	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	9,0	6,6	
>10 nachtprestaties/maand	2,0	1,6	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	59,3	56,9	
frequent overwerk met recuperatie	29,3	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	11,3	25,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	32,3	32,5	
sporadisch	36,2	31,3	s
regelmatig	31,5	36,2	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	24,0	26,3	
sporadisch	36,0	34,4	s
regelmatig	39,9	39,3	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	40,8	42,0	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de verschillende arbeidsregimes weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief zorg- en welzijnssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de zorg- en welzijnssector, cijfer niet in de tabel).

7.3 Telewerken

Teleshuiswerk is met 17,2% minder ingeburgerd in de zorg- en welzijnssector dan in de Vlaamse arbeidsmarkt (37,7%, Tabel 21). Slechts 9,8% van de werknemers in de sector werkt systematisch van thuis uit (één of meerdere dagen per week) en 7,4% eerder sporadisch. Bij zorgfuncties werkt 94,6% niet van thuis uit, bij omkaderende functies gaat het om 67,9%.

Tabel 21: Aandeel telethuiswerkers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	<i>verschil-toetsing</i>
	%	%	
geen telethuiswerk	82,8%	62,3	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7,4%	7,9	<i>s</i>
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	9,8%	29,9	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het aandeel telethuiswerkers weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief zorg- en welzijnssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de zorg- en welzijnssector, cijfer niet in tabel).

7.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Medewerkers in de zorg- en welzijnssector werken vaker dichterbij huis. 38,4% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector is minder dan een half uur onderweg van thuis naar het werk en terug. 33,4% besteedt tussen een half uur en een uur en 28,3% is minstens een uur onderweg (Tabel 22). Deze pendeltijden wijken significant af van de andere sectoren. Werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn vaker minstens een uur onderweg (36,6%).

Tabel 22: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	<i>verschil-toetsing</i>
	%	%	
minder dan een half uur	38,4%	32,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	33,4%	31,0	
minstens een uur maar minder dan twee uur	22,7%	25,6	<i>s</i>
twee uur of meer	5,6%	11,0	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de dagelijkse pendeltijd weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief zorg- en welzijnssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de zorg- en welzijnssector, cijfers niet in tabel).

7.5 Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen als (fysieke/lichamelijke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst gedrag en pesten.

Werknemers in de zorg- en welzijnssector krijgen meer dan in andere sectoren te maken met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Een kwart van de werknemers (25,9%) in de zorg- en welzijnssector was het jaar voor afname van de enquête het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en een op de vijf (19,4%) is het slachtoffer geweest van lichamelijk geweld (Tabel 23). Op de Vlaamse arbeidsmarkt is 17,9% het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 6,8% van lichamelijk geweld.

Binnen de zorg- en welzijnssector zien we dat medewerkers in een zorgfunctie vaker geconfronteerd worden met intimidatie of met lichamelijk geweld dan hun collega's in een omkaderende functie.

Het aandeel dat geconfronteerd wordt met ongewenst seksueel gedrag ligt in de zorg- en welzijnssector ook hoger dan in andere sectoren: 10,3% is slachtoffer geweest van ongewenst seksueel gedrag. Opnieuw stellen we vast dat zorgpersoneel hier significant vaker het slachtoffer van is dan medewerkers in een omkaderende functie.

Ook op het vlak van pesten zien we statistisch significante verschillen met de andere sectoren: 10,5% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector is sporadisch en 1,6% is regelmatig het slachtoffer van pestgedrag, samen 12,1%. Binnen de zorg- en welzijnssector zien we geen significant verschil tussen medewerkers in een zorgfunctie of in een omkaderende functie.

Tabel 23: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	80,6	93,2	
sporadisch	16,5	5,9	s
regelmatig	2,9	0,9	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	74,1	82,1	
sporadisch	21,2	15,1	s
regelmatig	4,7	2,8	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	89,7	96,4	
sporadisch	9,7	3,4	s
regelmatig	0,6	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	87,9	90,3	
sporadisch	10,5	8,2	s
regelmatig	1,6	1,5	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het aandeel werknemers dat slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief zorg- en welzijnssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de zorg- en welzijnssector, cijfer niet in tabel).

7.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

We polsen ook naar een aantal indicatoren over duurzame inzetbaarheid zoals ziekteverzuim, verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

15,9% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector was het voorbije jaar langdurig afwezig (meer dan 20 dagen) geweest wegens ziekte of ongeval (Tabel 24). Dit aandeel ligt significant hoger dan in de andere sectoren (rest van de Vlaamse arbeidsmarkt zonder de zorg- en welzijnssector). Langdurig verzuim zien we binnen de sector ook vaker bij zorgfuncties dan bij omkaderende functies.

Frequent (ziekte) verzuim komt ook vaker voor in de zorg- en welzijnssector dan in de andere bedrijfstakken: 15,1% was het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk.

Voor verlooptententief of werkonzekerheid wijken de cijfers van de zorg- en welzjnssector niet af van andere sectoren: Ongeveer een op tien (11,5%) zoekt regelmatig naar ander werk en slechts 1,8% schat de kans op jobverlies in de nabije toekomst groot in. We zien binnen de sector ook geen verschil tussen zorgfuncties en omkaderende functies.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 57,8% van de werknemers uit de zorg- en welzjnssector daartoe in staat te zijn en geeft 36,3% aan dat langer werken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk). Het aandeel werknemers dat aangepast werk nodig vindt om langer te kunnen doorwerken ligt daarmee hoger dan in de rest van de arbeidsmarkt. Gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt geeft 32,0% aan dat doorwerken tot de pensioenleeftijd haalbaar is mits aangepast werk.

Ook binnen de sector zien we verschillen: slechts de helft van de medewerkers binnen een zorgfunctie (50,5%) geeft aan in staat te zijn om in de huidige job door te werken tot de pensioenleeftijd, dit t.o.v. twee derde (66,7%) van de medewerkers in een omkaderende functie. Mits aangepast werk ziet een bijkomende 43,3% van de medewerkers binnen een zorgfunctie dit ook haalbaar (t.o.v. 27,7% van de medewerkers in een omkaderende functie). Binnen beide beroepsgroepen ziet ongeveer 6% het niet haalbaar om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 24: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententief, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de zorg- en welzjnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	zorg- en welzjnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschiltoetsing
	%	%	
ziekterverzuim			
frequent ziekterverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	15,1	12,3	s
langdurig ziekterverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	15,9	11,3	s
verlooptententief en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	11,5	10,6	ns
kans op jobverlies groot	1,8	2,2	ns
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	57,8	62,7	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	36,3	32,0	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	5,9	5,3	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het gerapporteerd ziekterverzuim, verlooptententief, werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief zorg- en welzjnssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzjnssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de zorg- en welzjnssector, cijfer niet in tabel).

Referentielijst

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

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2023*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16514>

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

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	14
Figuur 2: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	16
Figuur 3: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	18
Figuur 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	20
Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	22
Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	25
Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	26
Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	28
Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	29

Figuur 10:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	31
Figuur 11:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	33
Figuur 12:	Risicoprofiel voor werkstressklachten in de zorg- en welzijnssector 2023	35
Figuur 13:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector 2023	36
Figuur 14:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de zorg- en welzijnssector 2023	37
Figuur 15	Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de zorg- en welzijnssector 2023	39

Tabellen

Tabel 1:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	10
Tabel 2:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	10
Tabel 3:	Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	11
Tabel 4:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	13
Tabel 5:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	15
Tabel 6:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	17
Tabel 7:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	19
Tabel 8:	Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	21

Tabel 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	24
Tabel 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	26
Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	27
Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	29
Tabel 13: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding of die een negatieve relatie met de directe leiding hebben in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	30
Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	32
Tabel 15: Vergelijking werkbaarheidssituatie zorgfuncties en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector.....	41
Tabel 16: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de ziekenhuizen 2013-2023 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2023	44
Tabel 17: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra 2013-2023 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2023	46
Tabel 18: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk 2013-2023 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2023.....	48
Tabel 19: Opleidingsparticipatie van werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	49
Tabel 20: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	51
Tabel 21: Aandeel telethuiswerkers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	52

Tabel 22: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	53
Tabel 23: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	54
Tabel 24: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	55