



**RAPPORT**

**WERKBAAR WERK  
IN DE OPENBARE  
BESTUREN**

ANALYSE OP BASIS  
VAN DE VLAAMSE  
WERKBAARHEIDSMONITOR  
2004-2023







**WERKBAAR  
WERK!**



**Vlaanderen**  
verbeelding werkt

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

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

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

Publicatiedatum 5 februari 2025

|                |                      |  |
|----------------|----------------------|--|
| Contactpersoon | Ria Bourdeaud'hui    | <a href="mailto:rbourdeaudhui@serv.be">rbourdeaudhui@serv.be</a> |
|                | Miet Lamberts        | <a href="mailto:mlamberts@serv.be">mlamberts@serv.be</a>         |
|                | Stefanie Notebaert   | <a href="mailto:snotebaert@serv.be">snotebaert@serv.be</a>       |
|                | Stephan Vanderhaeghe | <a href="mailto:svanderhaeghe@serv.be">svanderhaeghe@serv.be</a> |

# Inhoud

|  |    |
|--|----|
| Samenvatting   | 4  |
| 1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop       | 7  |
| 2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld  | 10 |
| 2.1 Werkstress en burn-out   | 10 |
| 2.2 Motivatie  | 12 |
| 2.3 Leermogelijkheden  | 14 |
| 2.4 Werk-privébalans   | 16 |
| 2.5 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten  | 18 |
| 3. Werkbaarheidsrisico's in beeld  | 21 |
| 3.1 Werkdruk   | 21 |
| 3.2 Emotionele belasting   | 23 |
| 3.3 Taakvariatie   | 25 |
| 3.4 Autonomie  | 26 |
| 3.5 Ondersteuning door de directe leiding  | 28 |
| 3.6 Arbeidsomstandigheden  | 31 |
| 4. Risicoprofielen voor openbare besturen  | 33 |
| 4.1 Risicoprofiel voor werkstress  | 33 |
| 4.2 Risicoprofiel voor motivatie   | 34 |
| 4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden   | 35 |
| 4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans  | 37 |
| 5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in sector van openbare besturen | 39 |
| 5.1 Opleidingsparticipatie   | 39 |
| 5.2 Atypische werktijden   | 39 |
| 5.3 Telewerken   | 42 |
| 5.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden   | 42 |
| 5.5 Grensoverschrijdend gedrag   | 43 |
| 5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid                                      | 44 |
| Referentielijst  | 46 |
| Lijst met figuren en tabellen  | 47 |

# Samenvatting

De helft (54,3%) van de werknemers in openbare besturen heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten. 24,0% kampt met één werkbaarheidsknelpunt en 21,6% met twee of meerdere knelpunten. Ten opzichte van de nulmeting (2004) stellen we een significante daling vast van het aandeel werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten. In 2004 had 59,1% van de werknemers in openbare besturen nog een job zonder werkbaarheidsknelpunten. Ten opzichte van 2019 zien we geen significant verschil.

Het aandeel werknemers met een werkbare job in openbare besturen lag tot de meting 2019 op een significant hoger niveau in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde. In 2023 zien we geen significant verschil meer.

De voornaamste knelpunten inzake werkbaarheid in openbare besturen in 2023 zijn:

- 33,4% heeft werkstressklachten, 12,6% 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 (22,4%), maar verschilt niet van het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 19,6% registreert motivatieproblemen, bij 9,4% is er sprake van ernstige demotivatie. Op lange termijn (sinds 2004) is de situatie minder gunstig geëvolueerd (in 2004 gaf 15,8% aan motivatieproblemen te ervaren), ten opzichte van 2019 zien we geen significante verschuiving. De sector van openbare besturen tekent op vlak van motivatie in 2023 geen verschil meer op ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde, daar waar in het verleden het aandeel werknemers met motivatieproblemen wel steeds significant lager lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 12,7% geeft aan onvoldoende leermogelijkheden te hebben, 3,7% spreekt van een ernstig leerdeficit. Dat is een verbetering ten opzichte van 2004 (respectievelijk 20,8% en 3,7%). Ook ten opzichte van 2019 stellen we opnieuw een significante verbetering vast. Openbare besturen verschillen hierin niet van het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 12,5% heeft problemen met de werk-privébalans. Het gaat om een significante toename van de problematische groep in vergelijking met de nulmeting 2004 (7,8%). Op korte termijn (sinds 2019) stellen we geen significante verschuiving vast. Het aandeel werknemers met werk-privébalansproblemen ligt tot de meting van 2023 steeds significant lager dan het Vlaamse sectorgemiddelde, maar in 2023 verliest de sector die relatieve voorsprong en registreren we niet langer significante verschillen.

## 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.

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. Hoge werkdruk komt vaak voor in openbare besturen, maar minder vaak in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde. In 2023 heeft 29,0% van de werknemers in openbare besturen een hoge werkdruk, bij 11,7% is er sprake van acuut hoge werkdruk. Over de lange termijn (sinds 2004) bekeken, zien we wel een significante toename van het aandeel werknemers dat een hoge werkdruk signaleert, ten opzichte van 2019 zien we geen verschil.

27,6% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 7,3% is er zelfs sprake van emotionele overbelasting. Ten opzichte van 2004 zien we een significante toename. De sector scoort voor deze indicator ook ongunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Emotionele belasting is een risicofactor voor werkstressproblemen en werk-privébalans.

Daarnaast zijn onvoldoende steun van de directe leiding en routinematig werk risicofactoren die de kans op onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen verhogen. In de sector van openbare besturen ligt het aandeel werknemers met routinematig werk in 2023 op 21,9% en 12,8% ervaart onvoldoende steun van de directe leiding. Wat routinematig werk betreft blijven de cijfers stabiel over de voorbije decennia. De situatie met betrekking tot steun van de directe leiding toont een significante verbetering ten opzichte van 2019 (16,5%) en nu ook ten opzichte van 2004 (16,4%). 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 openbare besturen wordt 14,6% van de werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie. Ten opzichte van 2019 registeren we een significante verbetering maar ten opzichte van 2004 zien we geen significante verschuiving. Sinds 2013 wijken de sectorale kengetallen inzake gebrek aan autonomie niet langer significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ten slotte, in 2023 heeft 6,5% van de werknemers in openbare besturen te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 1,9% met een zeer hoge fysieke belasting. Dit aandeel is niet significant gewijzigd ten opzichte van 2004

(5,8%). Sinds de nulmeting zien we significant gunstigere scores voor openbare besturen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

### Andere jobkenmerken

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

- 61,7% nam het jaar voor afname van de enquête deel aan bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%)
- 78,5% van de werknemers werkt voltijds (Vlaamse arbeidsmarkt 67,9%). Als werknemers in openbare besturen overuren presteren, is dit in het merendeel van de gevallen met recuperatie.
- 21,1% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt 12,9%);
- Roosterwijzigingen komen niet vaker voor in deze sector; 47,8% ziet zijn rooster nooit wijzigen (Vlaamse arbeidsmarkt 47,2%)
- 76,8% behandelt (sporadisch) e-mails buiten de werkuren en 74,2% dient (sporadisch tot regelmatig) telefonisch bereikbaar te zijn buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 67,5% en 73,7%)
- Telethuiswerk komt vaker voor: 39,5% werkt nooit van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt 62,3%)
- Medewerkers in openbare besturen werken vaker verder van huis. 56,3% besteedt dagelijks minder dan een uur aan woon-werkverkeer (Vlaamse arbeidsmarkt 63,4%)
- 24,5% was het afgelopen jaar het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 12,4% van pesten (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 17,9% en 9,7%).
- 13,6% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar en 9,9% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig. Ten opzichte van de andere sectoren wijkt het aandeel problematisch ziekteverzuim niet af.
- 72,7% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in. Dit cijfer ligt hoger dan in de 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 binnen de openbare besturen, 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 openbare besturen. 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 sector van openbare besturen. 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   |
|---|--|
| <b>Werkstress<br/>(psychische vermoeidheid)</b> | de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren<br><i>(problemen met) werkstress</i>   |
| <b>Motivatie<br/>(welbevinden in het werk)</b>  | de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken<br><i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>  |
| <b>Leermogelijkheden</b>                        | 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<br><i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i> |
| <b>Werk-privébalans</b>                         | de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handlingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie<br><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  |
|--------------------------------------|---|
| <b>Werkdruk</b>                      | de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines                                     |
| <b>Emotionele belasting</b>          | de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten |
| <b>Taakvariatie</b>                  | de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers                        |
| <b>Autonomie</b>                     | de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk - 'regelmogelijkheden'                        |
| <b>Ondersteuning directe leiding</b> | de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden                                      |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>         | de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke onconvenianten 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 (procent van de werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt). 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**

| <b>Indicator</b>   | <b>Niet-problematisch<br/>= geen knelpunt</b> | <b>Problematisch<br/>= knelpunt</b>       | <b>Acuut-problematisch<br/>= acuut knelpunt</b> |
|--|---|---|---|
| <b>Werkstress<br/>(psychische vermoeidheid)</b>                  | werkstressniveau acceptabel                   | werkstressklachten                        | symptomen burn-out                              |
| <b>Motivatie<br/>(welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)</b> | gemotiveerd aan de slag                       | motivatieproblemen                        | ernstige demotivatie                            |
| <b>Leermogelijkheden</b>   | voldoende leermogelijkheden                   | onvoldoende leermogelijkheden             | ernstig leerdeficit                             |
| <b>Werk-privébalans</b>  | haalbare werk-privécombinatie                 | problemen werk-privécombinatie            | acuut werk-privéconflict                        |
| <b>Werkdruk</b>  | werkdruk acceptabel                           | hoge werkdruk                             | acuut hoge werkdruk                             |
| <b>Emotionele belasting</b>                                      | geen emotioneel belastend werk                | emotioneel belastend werk                 | emotionele overbelasting                        |
| <b>Taakvariatie</b>  | voldoende taakvariatie                        | routinematig werk                         | extreem routinematig werk                       |
| <b>Autonomie</b>   | voldoende autonomie                           | gebrek aan autonomie                      | acuut gebrek aan autonomie                      |
| <b>Ondersteuning door de directe leiding</b>                     | adequate coaching door de directe leiding     | onvoldoende steun door de directe leiding | negatieve relatie met de directe leiding        |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>                                     | 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 33,4% van de werknemers in openbare besturen geconfronteerd met werkstressklachten, 12,6% kampt met symptomen van burn-out (Tabel 4, Figuur 1). Ten opzichte van 2019 zien we geen significante verschuiving. We stellen wel een significante toename vast van het aandeel werknemers met werkstressklachten en met burn-outsymptomen in vergelijking met de nulmeting in 2004.

Onderstaande tabel toont dat in 2023 geen significant verschil meer werd opgetekend van het aandeel werknemers in openbare besturen met werkstressklachten ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde. Dit is de eerste keer sinds de nulmeting in 2004 dat dit aandeel niet lager ligt in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

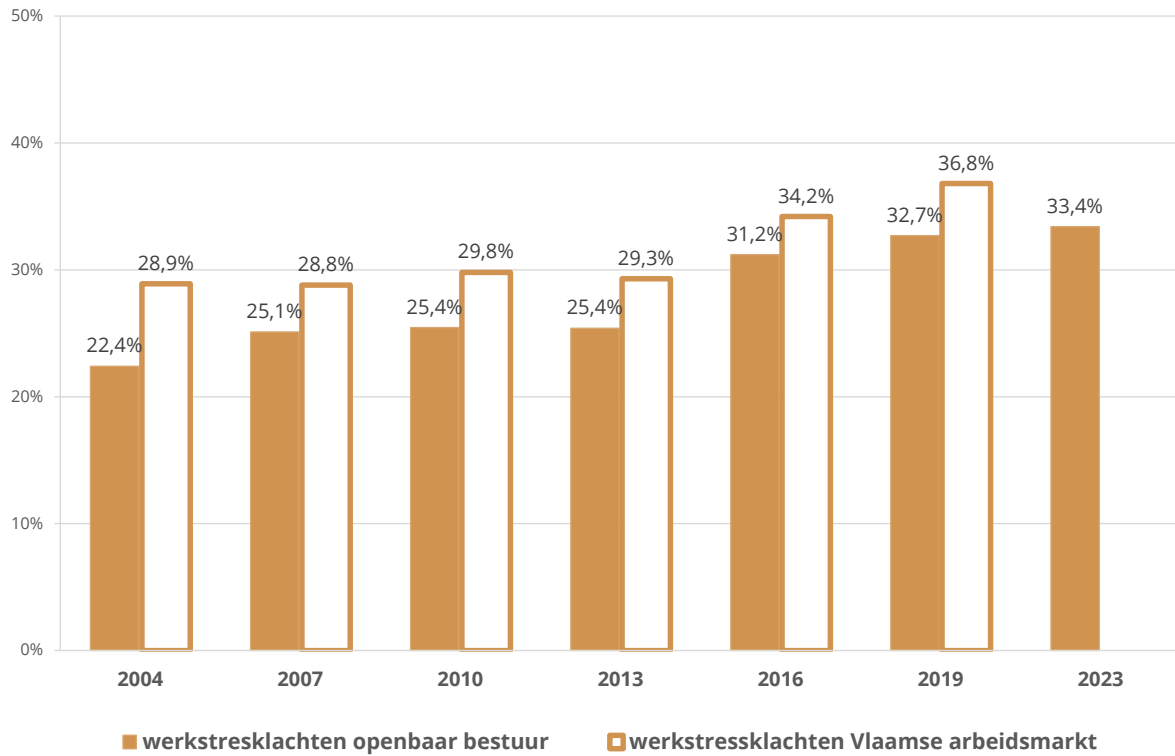
|                      |                    | 2004  | 2007  | 2010 | 2013  | 2016  | 2019  | 2023  |
|----------------------|--------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
|                      |                    | %     | %     | %    | %     | %     | %     | %     |
| openbaar bestuur     | werkstressklachten | 22,4  | 25,1  | 25,4 | 25,4  | 31,2  | 32,7  | 33,4  |
|                      | symptomen burn-out | 9,1   | 8,5   | 9,6  | 8,8   | 12,0  | 11,8  | 12,6  |
| <i>N</i>             |                    | 1.131 | 1.025 | 892  | 1.976 | 1.287 | 1.416 | 1.080 |
| 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 | s     | s     | s    | s     | s     | s     | ns    |
|                      | symptomen burn-out | ns    | ns    | ns   | ns    | ns    | s     | ns    |

**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 chi<sup>2</sup>; 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 chi<sup>2</sup>; 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 chi<sup>2</sup>; 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 chi<sup>2</sup>, s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

**Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in openbare besturen, 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 sector van openbare besturen 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 19,6% van de werknemers in openbare besturen motivatieproblemen en kampt 9,4% met ernstige demotivatie (Tabel 5, Figuur 2). Sinds de vorige werkbaarheidsmeting in 2019 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op in het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen. We zien wel een significante toename van het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen ten opzichte van de nulmeting in 2004.



Het aandeel werknemers dat met motivatieproblemen kampt in de sector van openbare besturen verschilt in 2023 niet van het Vlaamse sectorgemiddelde. Daar waar in het verleden het aandeel werknemers met motivatieproblemen wel steeds significant lager lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, zien we in 2023 geen significant verschil. Ook voor ernstige demotivatie zien we sinds de meting in 2013 geen significant verschil meer.

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

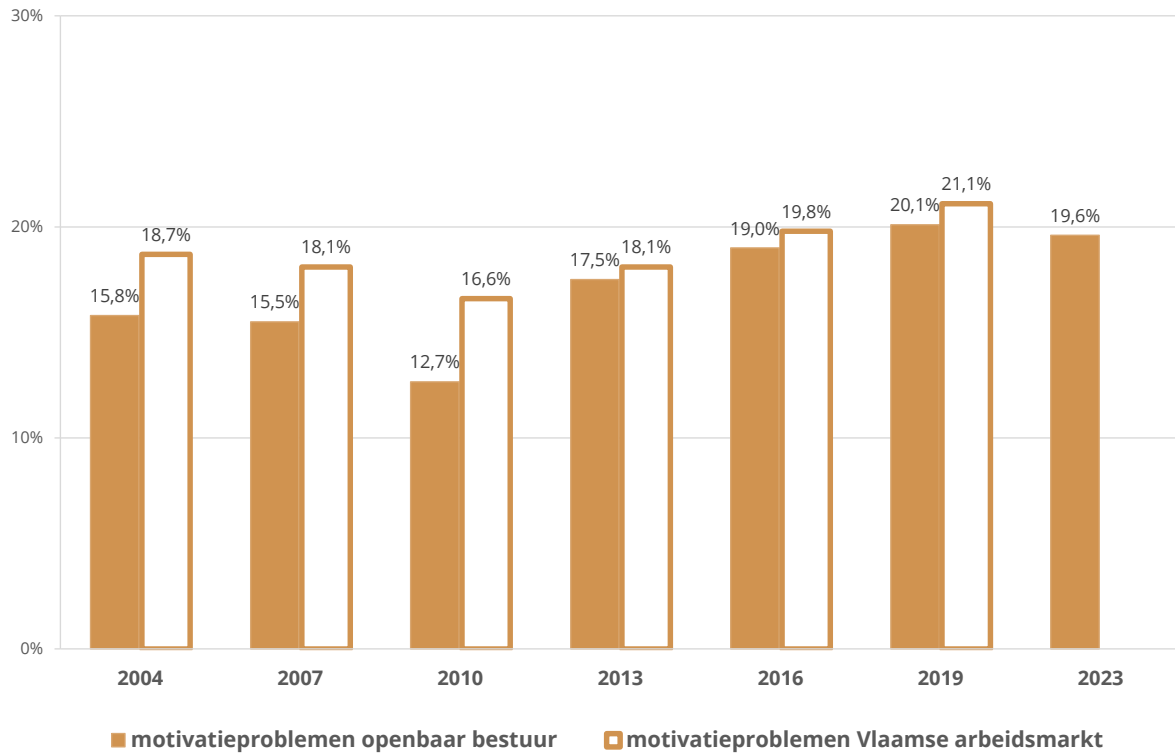
|                      |  | 2004     | 2007     | 2010     | 2013      | 2016      | 2019      | 2023      |
|----------------------|--|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                      |  | %        | %        | %        | %         | %         | %         | %         |
| openbaar bestuur     |  motivatieproblemen   | 15,8     | 15,5     | 12,7     | 17,5      | 19,0      | 20,1      | 19,6      |
|                      |  ernstige demotivatie | 6,9      | 5,9      | 5,9      | 8,8       | 8,6       | 9,8       | 9,4       |
|                      | <i>N</i>   | 1.115    | 1.022    | 901      | 1.978     | 1.292     | 1.414     | 1.077     |
| 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>  | <i>s</i> | <i>s</i> | <i>s</i> | <i>s</i>  | <i>s</i>  | <i>s</i>  | <i>ns</i> |
|                      |  ernstige demotivatie | <i>s</i> | <i>s</i> | <i>s</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 '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 openbare besturen, 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 sector van openbare besturen 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 openbare besturen voldoende leermogelijkheden, of 12,7% onvoldoende leermogelijkheden, en bij 3,7% is er sprake van een ernstig leerdeficit (Tabel 6, Figuur 3). Dat is een verbetering op zowel korte als lange termijn; in 2023 stellen we zowel ten opzichte van 2004 als ten opzichte van 2019 een significante daling vast van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden of leerdeficit.

Het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de sector van openbare besturen verschilt sinds de meting in 2016 niet ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor 2016 scoorden medewerkers in openbare besturen steeds significant beter op het vlak van leermogelijkheden in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

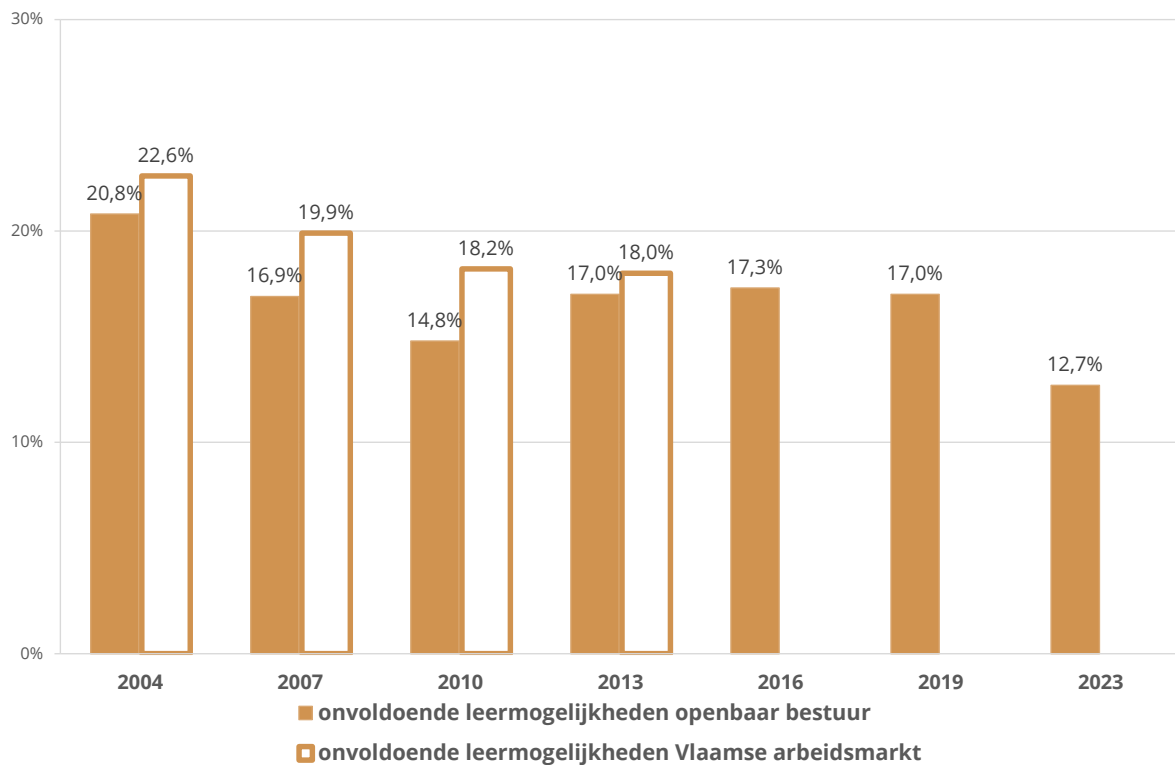
|                             |   | 2004     | 2007     | 2010      | 2013     | 2016      | 2019      | 2023      |
|-----------------------------|---|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
|                             |   | %        | %        | %         | %        | %         | %         | %         |
| <b>openbaar bestuur</b>     |  onvoldoende leermogelijkheden | 20,8     | 16,9     | 14,8      | 17,0     | 17,3      | 17,0      | 12,7      |
|                             |  ernstig leerdeficit           | 6,7      | 4,6      | 5,0       | 5,3      | 5,8       | 5,8       | 3,7       |
|                             | <i>N</i>  | 1.186    | 964      | 852       | 1.963    | 1.269     | 1.407     | 1.059     |
| <b>Vlaamse arbeidsmarkt</b> |  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>   |          |          |           |          | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> |
|                             |   | <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 '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 openbare besturen, 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 openbare besturen 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 12,5% van de werknemers in de sector van openbare besturen problemen om het werk en de privésituatie te combineren (Tabel 7, Figuur 4). Bij 2,1% is er zelfs sprake van een acuut werk-privéconflict. Het gaat om een significante toename van de problematische groep in vergelijking met de nulmeting 2004. Op korte termijn (sinds 2019) stellen we geen significante verschuiving vast. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2023 registreren we geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers dat kampt met een acuut onevenwicht in de werk-privé-balans.



Uit tabel 7 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met werk-privébalansproblemen tot de meting van 2023 steeds significant lager dan het Vlaamse sectorgemiddelde, maar in 2023 verliest de sector die relatieve voorsprong en registreren we niet langer significante verschillen.

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

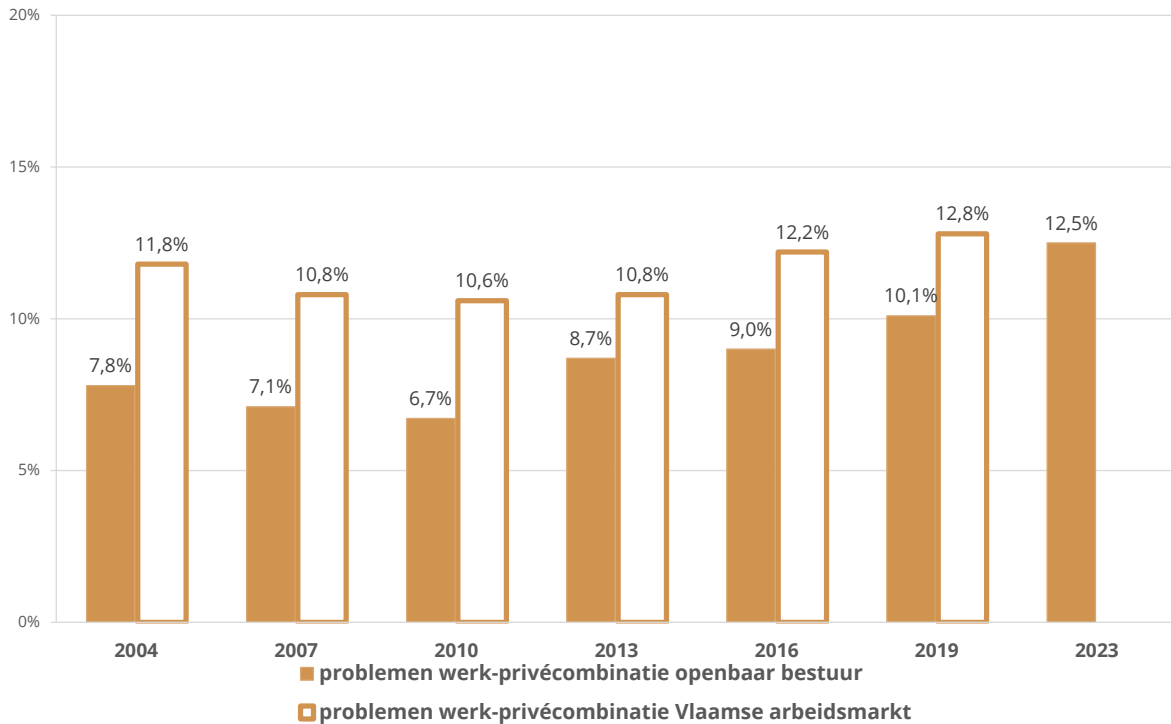
|                         |                                | 2004     | 2007      | 2010     | 2013     | 2016     | 2019      | 2023      |
|-------------------------|--------------------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
|                         |                                | %        | %         | %        | %        | %        | %         | %         |
| openbaar bestuur        | problemen werk-privécombinatie | 7,8      | 7,1       | 6,7      | 8,7      | 9,0      | 10,1      | 12,5      |
|                         | acuut werk-privéconflict       | 1,5      | 1,6       | 0,9      | 1,6      | 2,2      | 2,7       | 2,1       |
|                         | <i>N</i>                       | 1.193    | 1.024     | 908      | 1.980    | 1.289    | 1.419     | 1.085     |
| 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       |
| <i>verschiltoetsing</i> | problemen werk-privécombinatie | <i>s</i> | <i>s</i>  | <i>s</i> | <i>s</i> | <i>s</i> | <i>s</i>  | <i>ns</i> |
|                         | acuut werk-privéconflict       | <i>s</i> | <i>ns</i> | <i>s</i> | <i>s</i> | <i>s</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 openbare besturen, 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 sector van openbare besturen 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 54,3% van de werknemers in openbare besturen een werkbare job (namelijk een job zonder werkbaarheidsknelpunten), kampt 24,0% met één werkbaarheidsknelpunt en 21,6% met twee of meer werkbaarheidsknelpunten. In vergelijking met 2019 zien we geen significante verschuiving in het aandeel werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten. In vergelijking met 2004 stellen we echter wel een significante daling vast van het aandeel werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten.

Voor werknemers met één werkbaarheidsknelpunt, en voor werknemers met twee of meer werkbaarheidsknelpunten zien we geen significante verschuivingen ten opzichte van 2004 of ten opzichte van 2019.

Tot 2023 laat de sector van openbare besturen steeds een significant hoger aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten optekenen in vergelijking met het Vlaamse sector-gemiddelde; in 2023 verdwijnt dit significant verschil 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 openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

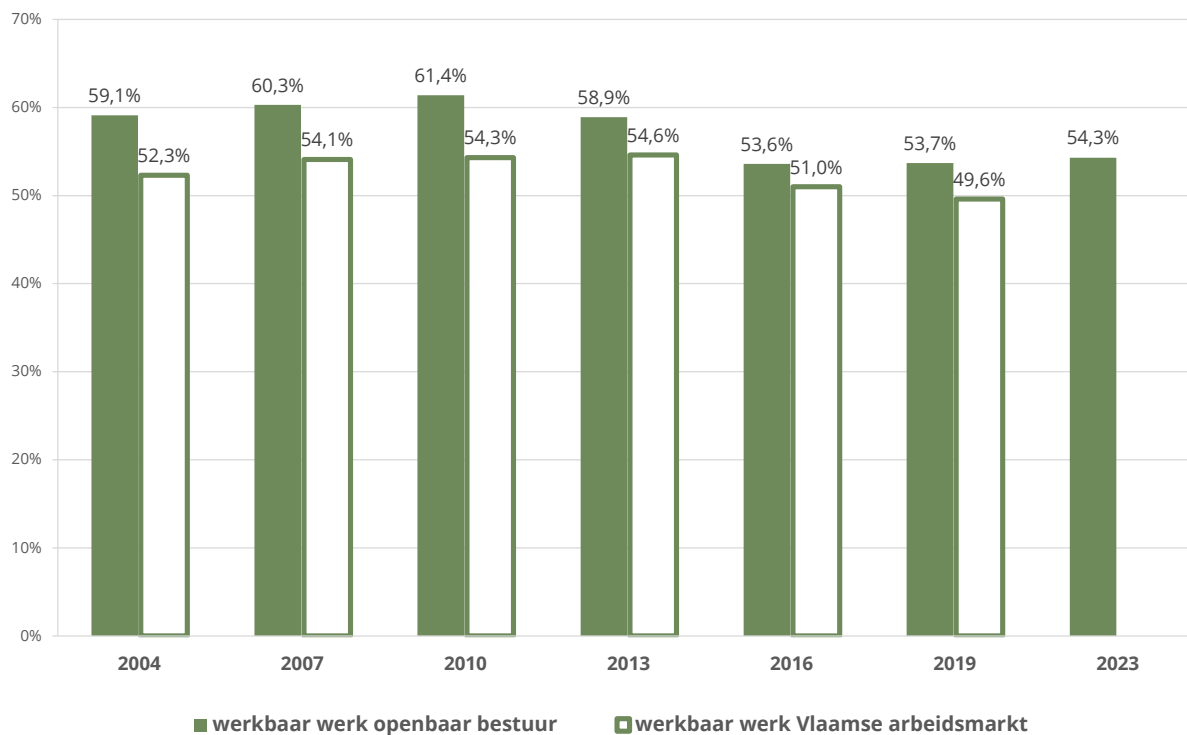
|                      |                              | geen werkbaarheidsknelpunten |      |      |      |       |       |       |
|----------------------|------------------------------|------------------------------|------|------|------|-------|-------|-------|
|                      |                              | 2004                         | 2007 | 2010 | 2013 | 2016  | 2019  | 2023  |
|                      |                              | %                            | %    | %    | %    | %     | %     | %     |
| openbaar bestuur     | geen werkbaarheidsknelpunten | 59,1                         | 60,3 | 61,4 | 58,9 | 53,6  | 53,7  | 54,3  |
|                      | 1 werkbaarheidsknelpunt      | 22,3                         | 22,1 | 22,6 | 22,4 | 25,2  | 23,9  | 24,0  |
|                      | 2+ werkbaarheidsknelpunten   | 18,6                         | 17,6 | 16,0 | 18,7 | 21,2  | 22,4  | 21,6  |
|                      | N                            | 1.091                        | 933  | 827  | 1.98 | 1.250 | 1.375 | 1.036 |
| 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  |
|                      | verschiltoetsing             | s                            | s    | s    | s    | s     | s     | ns    |

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

#### Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **Cijfer 2023 in een rode kader** zouden wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2023. **Cijfers 2023 in een groene kader** zouden dan wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) toename 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  $\chi^2$ , s indien  $p < 0,05$  versus ns indien  $p \geq 0,05$ ).

**Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in openbare besturen, 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 sector van openbare besturen 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 29,0% van de werknemers in openbare besturen een hoge werkdruk. We zien geen significante verschuiving ten opzichte van 2019 (29,7%). Bij 11,7% is er sprake van acuut hoge werkdruk, ook dit aandeel blijkt stabiel ten opzichte van 2019 (12,4%). Over de lange termijn (vanaf 2004) bekeken, zien we wel nog steeds een significante stijging van het aandeel werknemers dat een hoge werkdruk rapporteert, voor acuut hoge werkdruk stellen we geen significant verschil ten opzichte van de nulmeting meer vast.

Uit tabel 9 en figuur 6 kunnen we ook afleiden dat de sector voor alle meetpunten significant gunstigere werkdrukscores laat optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde, en dit zowel voor hoge werkdruk als voor acuut hoge werkdruk.

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

|                      |                     | 2004  | 2007 | 2010 | 2013  | 2016  | 2019  | 2023  |
|----------------------|---------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
|                      |                     | %     | %    | %    | %     | %     | %     | %     |
| openbaar bestuur     | hoge werkdruk       | 22,7  | 22,9 | 21,7 | 23,0  | 28,4  | 29,7  | 29,0  |
|                      | acuut hoge werkdruk | 9,4   | 8,3  | 7,2  | 8,8   | 11,9  | 12,4  | 11,7  |
|                      | N                   | 1.186 | 965  | 852  | 1.963 | 1.272 | 1.406 | 1.060 |
| 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  |
|                      | verschiltoetsing    | s     | s    | s    | s     | s     | s     | s     |
|                      | acuut hoge werkdruk | s     | s    | s    | s     | s     | s     | s     |

**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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ , s indien  $p < 0,05$  versus ns indien  $p \geq 0,05$ ).

**Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen 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 sector van openbare besturen 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.

27,6% van de werknemers in openbare besturen heeft emotioneel belastend werk. Bij 7,3% is er sprake van emotionele overbelasting. We zien t.o.v. 2019 geen significante verschuiving in het aandeel dat geconfronteerd wordt met emotioneel belastend werk of met emotionele overbelasting. Over de lange termijn, gekeken vanaf de nulmeting 2004, stellen we wel een significante toename vast van het aandeel werknemers binnen de sector dat emotioneel belastend werk rapporteert.

Het aandeel werknemers in openbare besturen met emotioneel belastend werk wijkt voor alle meetpunten af van het Vlaamse sectorgemiddelde; de sector scoorde steeds hoger (dus minder goed) dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Ook voor emotionele overbelasting stellen we voor alle metingen vast dat medewerkers in openbare besturen significant vaker overbelasting rapporteren in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

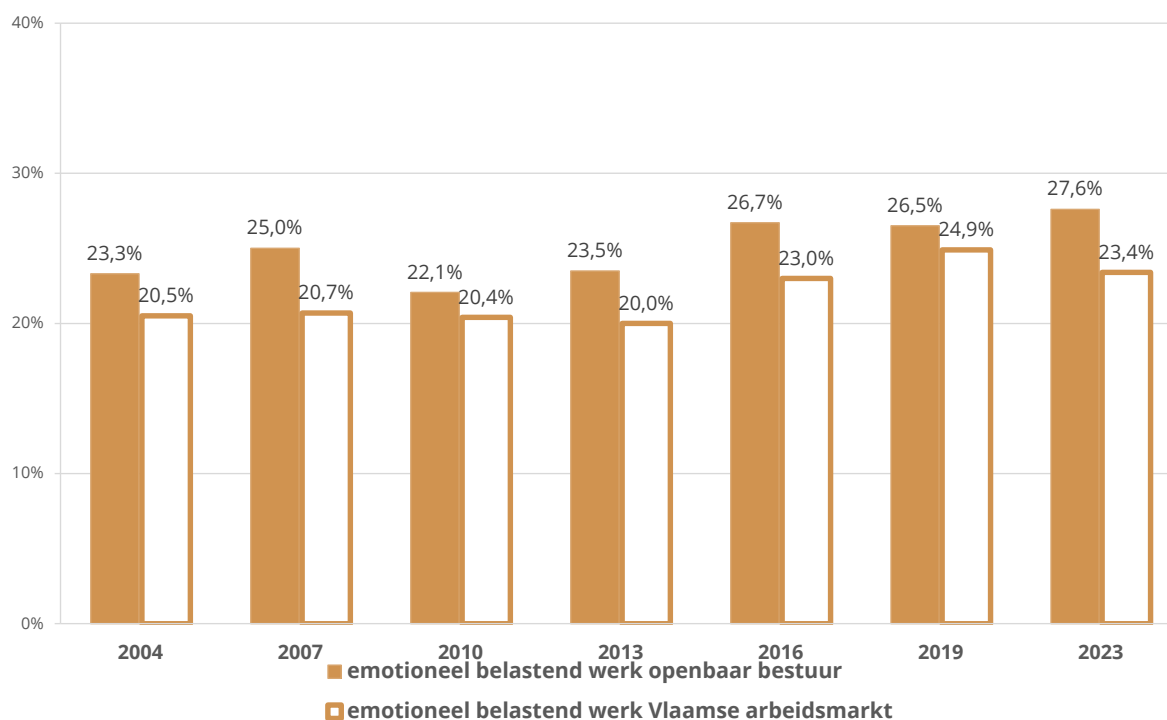
|                      |                           | 2004  | 2007 | 2010 | 2013  | 2016  | 2019  | 2023  |
|----------------------|---------------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
|                      |                           | %     | %    | %    | %     | %     | %     |       |
| openbaar bestuur     | emotioneel belastend werk | 23,3  | 25,0 | 22,1 | 23,5  | 26,7  | 26,5  | 27,6  |
|                      | emotionele overbelasting  | 6,0   | 5,0  | 5,2  | 4,7   | 6,4   | 6,6   | 7,3   |
|                      | N                         | 1.188 | 965  | 852  | 1.963 | 1.273 | 1.405 | 1.059 |
| 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     |
|                      | emotioneel belastend werk | s     | s    | s    | s     | s     | s     | s     |
|                      | emotionele overbelasting  | 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 openbare besturen 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 sector van openbare besturen 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.

21,9% van de werknemers in openbare besturen heeft routinematig werk en bij 8,3% is dit extreem routinematig werk. Zowel op de korte termijn (2019) als op de lange termijn (2004) registeren we geen statistisch significante verschuivingen voor routinematig werk maar wel voor extreem routinematig werk; wat de omvang van deze laatste groep betreft, zien we zowel op korte als op langere termijn een significante verbetering.

Tabel 11 en figuur 8 laten zien dat het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de sector van openbare besturen niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

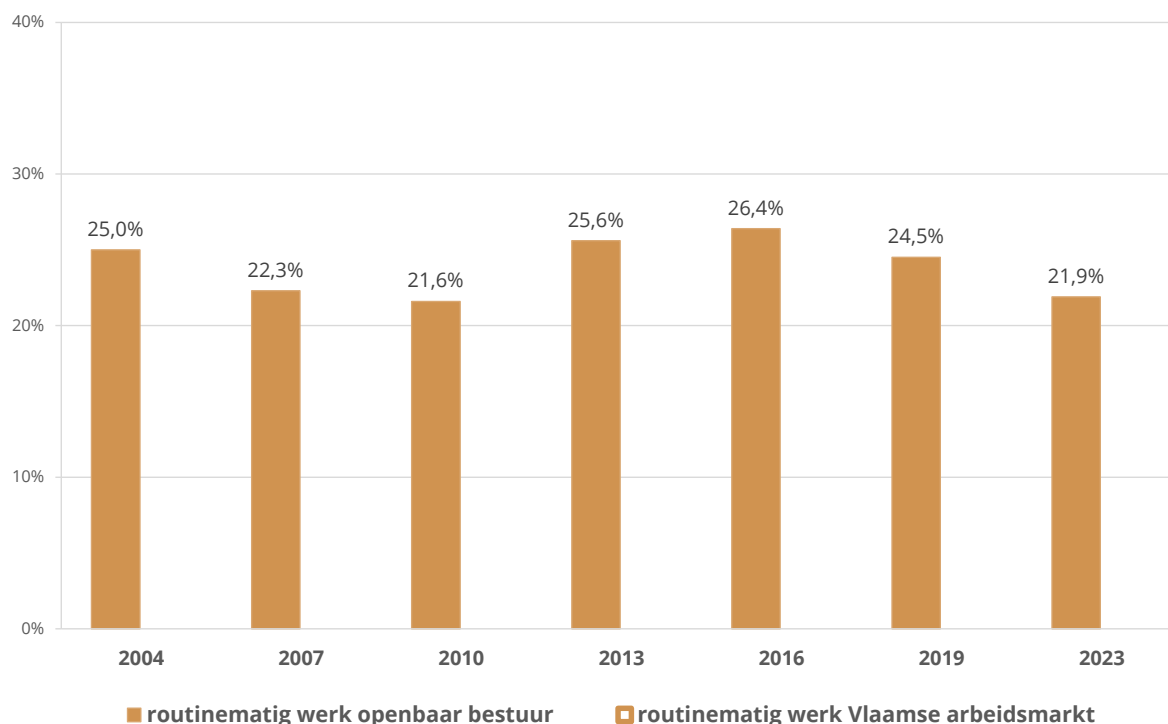
|                      |                           | 2004  | 2007 | 2010 | 2013  | 2016  | 2019  | 2023  |
|----------------------|---------------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
|                      |                           | %     | %    | %    | %     | %     | %     | %     |
| openbaar bestuur     | routinematig werk         | 25,0  | 22,3 | 21,6 | 25,6  | 26,4  | 24,5  | 21,9  |
|                      | extreem routinematig werk | 11,6  | 10,1 | 8,9  | 11,3  | 11,3  | 11,1  | 8,3   |
|                      | N                         | 1.188 | 964  | 852  | 1.969 | 1.273 | 1.405 | 1.057 |
| 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          | ns    | ns   | ns   | ns    | ns    | ns    | ns    |
|                      | extreem routinematig werk | ns    | ns   | ns   | ns    | ns    | ns    | 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 openbare besturen 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 sector van openbare besturen 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 14,6% van de werknemers in openbare besturen een gebrek aan autonomie (Tabel 12,

Figuur 9). Ten opzichte van 2019 registeren we een significante verbetering, toen rapporteerde nog 17,8% van de medewerkers in openbare besturen een gebrek aan autonomie. In vergelijking met de nulmeting in 2004 stellen we echter geen significante verschuiving vast. Wanneer we kijken naar de groep die aangeeft een acuut gebrek aan autonomie te ervaren, zien we dat 6,2% van de werknemers in openbare besturen dit in 2023 ervaart. Dit is geen significante verschuiving in vergelijking met 2019 maar ten opzichte van de nulmeting in 2004 (2,9%) kunnen we wel spreken van een significante toename van deze groep.

Uit tabel 12 en figuur 9 blijkt dat de sector van openbare besturen tussen 2004 en 2010 nog duidelijk gunstiger autonomiescores liet optekenen. Sinds 2013 wijken de sectorale kengetallen niet langer significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde. Wel zien we de negatieve evolutie binnen de sector wat het voorkomen van acuut gebrek aan autonomie betreft, in 2023 ook vertaald in een significant hoger aandeel in de sector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

|                      |                            | 2004  | 2007 | 2010 | 2013  | 2016  | 2019  | 2023  |
|----------------------|----------------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
|                      |                            | %     | %    | %    | %     | %     | %     |       |
| openbaar bestuur     | gebrek aan autonomie       | 13,7  | 16,0 | 13,7 | 18,0  | 18,3  | 17,8  | 14,6  |
|                      | acuut gebrek aan autonomie | 2,9   | 3,9  | 2,9  | 6,0   | 5,3   | 6,5   | 6,2   |
|                      | N                          | 1.190 | 966  | 853  | 1.962 | 1.267 | 1.406 | 1.058 |
| 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     | s    | s    | ns    | ns    | ns    | ns    |
|                      | acuut gebrek aan autonomie | s     | s    | s    | ns    | ns    | ns    | s     |

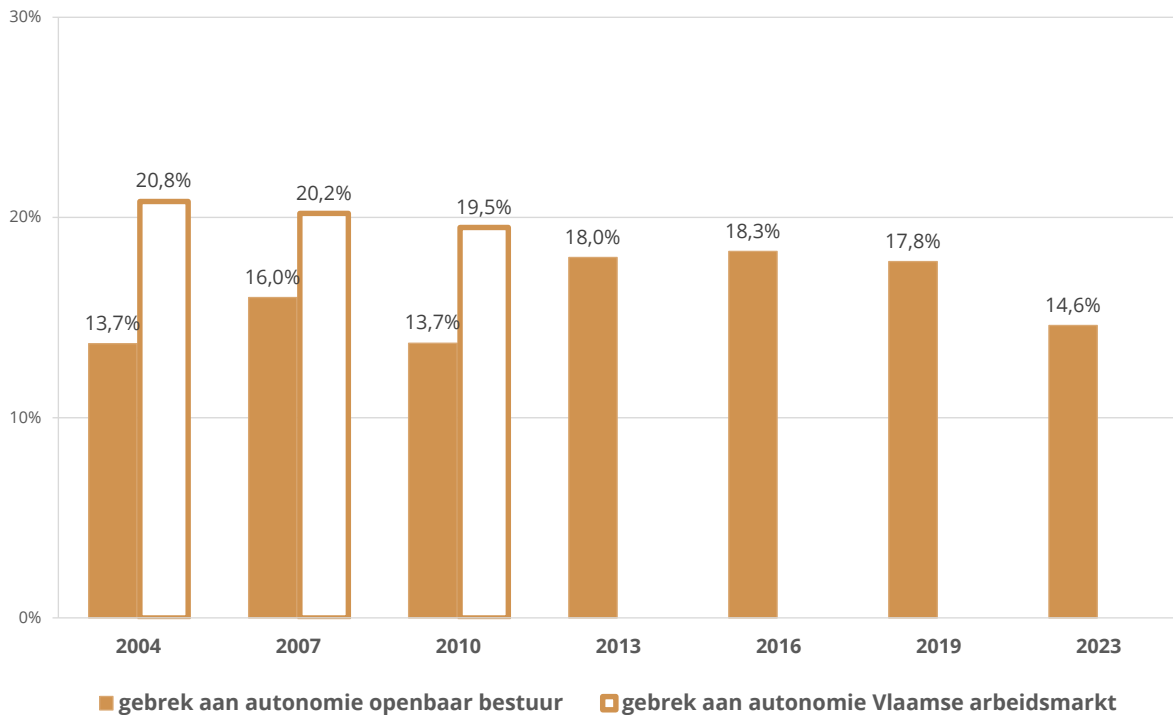
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**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 openbare besturen 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 sector van openbare besturen 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 12,8% van de werknemers in openbare besturen onvoldoende steun van de directe leiding. Dit betekent dat de situatie voor de eerste keer sinds de nulmeting verbeterd is; de cijfers tonen een significante verbetering ten opzichte van 2019 (16,5%) en nu ook ten opzichte van 2004 (16,4%). 5,9% heeft ronduit een negatieve relatie met de leiding (Tabel 13, Figuur 10). Deze cijfers zijn sinds 2004 stabiel gebleven.

Ook de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt tonen in 2023 een verbetering ten opzichte van 2019 en ten opzichte van 2004. De situatie in openbare besturen wat steun van de leidinggevendenden betreft, blijkt in 2023 niet significant te verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde. Wat het rapporteren van een negatieve relatie met de leiding betreft, zien we dat dit aandeel sinds 2013 telkens significant hoger ligt in de sector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

**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 openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

|                      |   | 2004      | 2007      | 2010      | 2013      | 2016      | 2019     | 2023      |
|----------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
|                      |   | %         | %         | %         | %         | %         | %        | %         |
| openbaar bestuur     |  onvoldoende steun leiding     | 16,4      | 18,5      | 18,1      | 15,1      | 14,9      | 16,5     | 12,8      |
|                      |  negatieve relatie met leiding | 5,6       | 7,0       | 6,2       | 6,8       | 6,3       | 7,1      | 5,9       |
|                      | <i>N</i>  | 1.186     | 965       | 853       | 1.961     | 1.273     | 1.402    | 1.057     |
| 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       |
|                      | <i>verschiltoetsing</i>   | <i>ns</i> | <i>s</i>  | <i>s</i>  | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>s</i> | <i>ns</i> |
|                      |  negatieve relatie met leiding | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>s</i>  | <i>s</i>  | <i>s</i> | <i>s</i>  |

**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 openbare besturen 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 sector van openbare besturen 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 laatste 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 6,5% van de werknemers in openbare besturen te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 1,9% met een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14, Figuur 11). Het aandeel werknemers in openbare besturen dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden blijft hiermee onveranderd ten opzichte van 2004 en 2019.

Sinds 2004 zien we voor ‘belastende arbeidsomstandigheden’ over de hele lijn significant gunstiger scores voor openbare besturen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

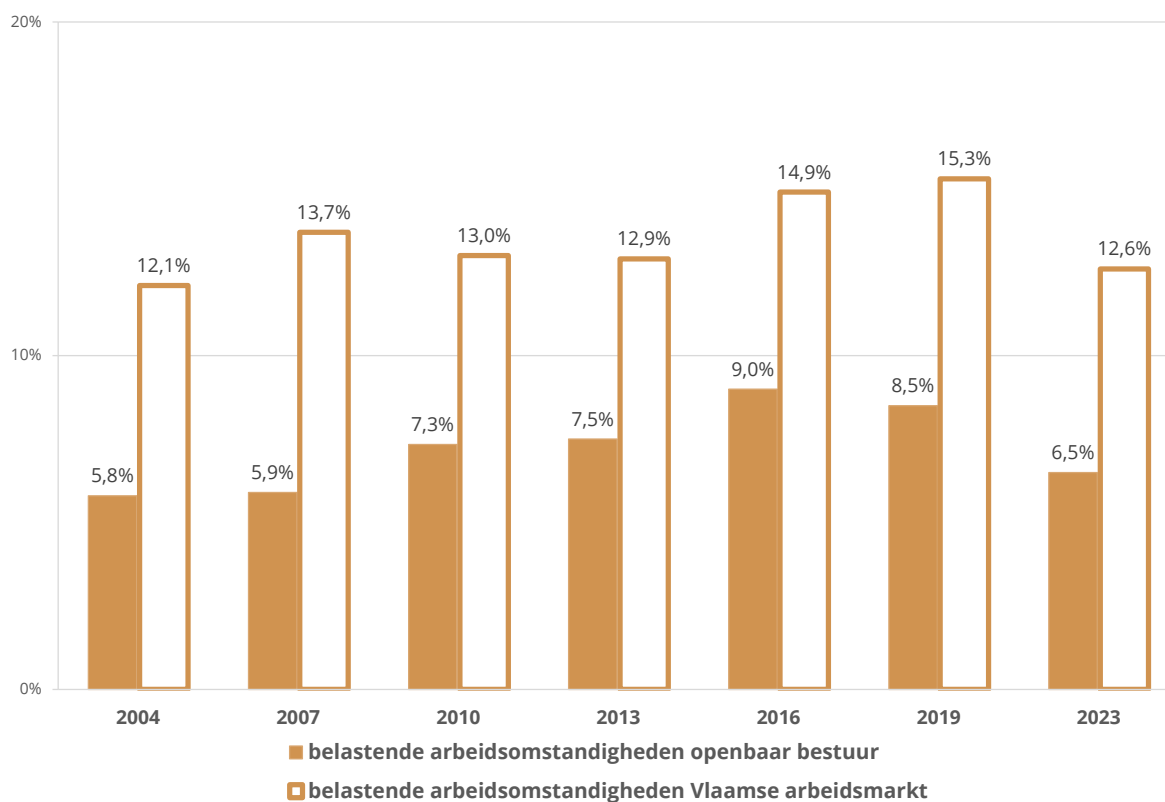
|                      |                                  | 2004  | 2007  | 2010 | 2013  | 2016  | 2019  | 2023  |
|----------------------|----------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
|                      |                                  | %     | %     | %    | %     | %     | %     | %     |
| openbaar bestuur     | belastende arbeidsomstandigheden | 5,8   | 5,9   | 7,3  | 7,5   | 9,0   | 8,5   | 6,5   |
|                      | zeer hoge fysieke belasting      | 1,4   | 1,9   | 1,3  | 2,1   | 3,1   | 1,5   | 1,9   |
|                      | N                                | 1.144 | 1.029 | 899  | 1.994 | 1.289 | 1.420 | 1.095 |
| 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   |
| verschiltoetsing     | belastende arbeidsomstandigheden | s     | s     | s    | s     | s     | s     | s     |
|                      | zeer hoge fysieke belasting      | s     | s     | s    | s     | s     | s     | s     |

**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 openbare besturen 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 sector van openbare besturen 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 openbare besturen

Wanneer we de aanwezigheid van de werkbaarheidsrisico's in de sector van openbare besturen 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 sector van openbare besturen.

Dit profiel geeft ons tweeledige informatie, namelijk over hoe vaak werknemers in openbare besturen met een bepaald werkbaarheidsrisico geconfronteerd worden en over de kans dat werknemers door dit risico met de verschillende werkbaarheidsknelpunten te maken krijgen<sup>1</sup>. 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 sector van openbare besturen opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

### 4.1 Risicoprofiel voor werkstress

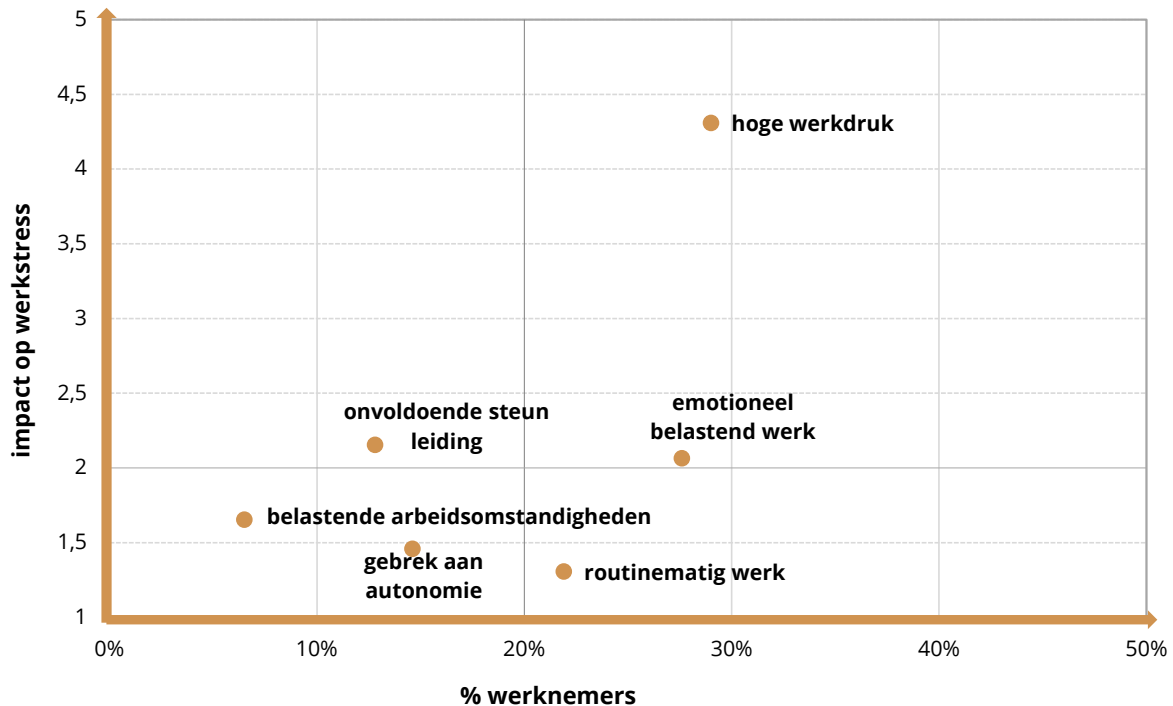
Hoge werkdruk vormt duidelijk de voornaamste risicofactor voor werkstress in openbare besturen (Figuur 12). Hoge werkdruk verhoogt aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (verviervoudiging kansverhouding) en komt vaak voor in de sector van openbare besturen (29,0% van de werknemers maakt melding van een hoge werkdruk). Ook emotioneel belastend werk is een niet te onderschatten risico voor werkstress wegens de relatieve impact op werkstress (verdubbeling kansverhouding) maar komt vaak voor in de sector van openbare besturen (27,6%). Onvoldoende steun van de leiding heeft een vergelijkbare impact, maar een kleiner aandeel (12,8%) van de werknemers in sector van openbare besturen heeft te kampen met onvoldoende steun van de leiding.

Verder stellen we vast dat ongeveer één vijfde van de werknemers in openbare besturen onvoldoende variatie bij de taakuitvoering meekrijgt (routinematig werk 21,9%). Ook dat is, met beperktere impact, een risicofactor voor werkstress.

---

<sup>1</sup> 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 openbare besturen 2023**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten in openbare besturen. 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 sector van openbare besturen beduidend meer werknemers die routinematig werk hebben (21,9%) dan die in hun job met belastende arbeidsomstandigheden (6,5%) worden geconfronteerd.

## 4.2 Risicoprofiel voor motivatie

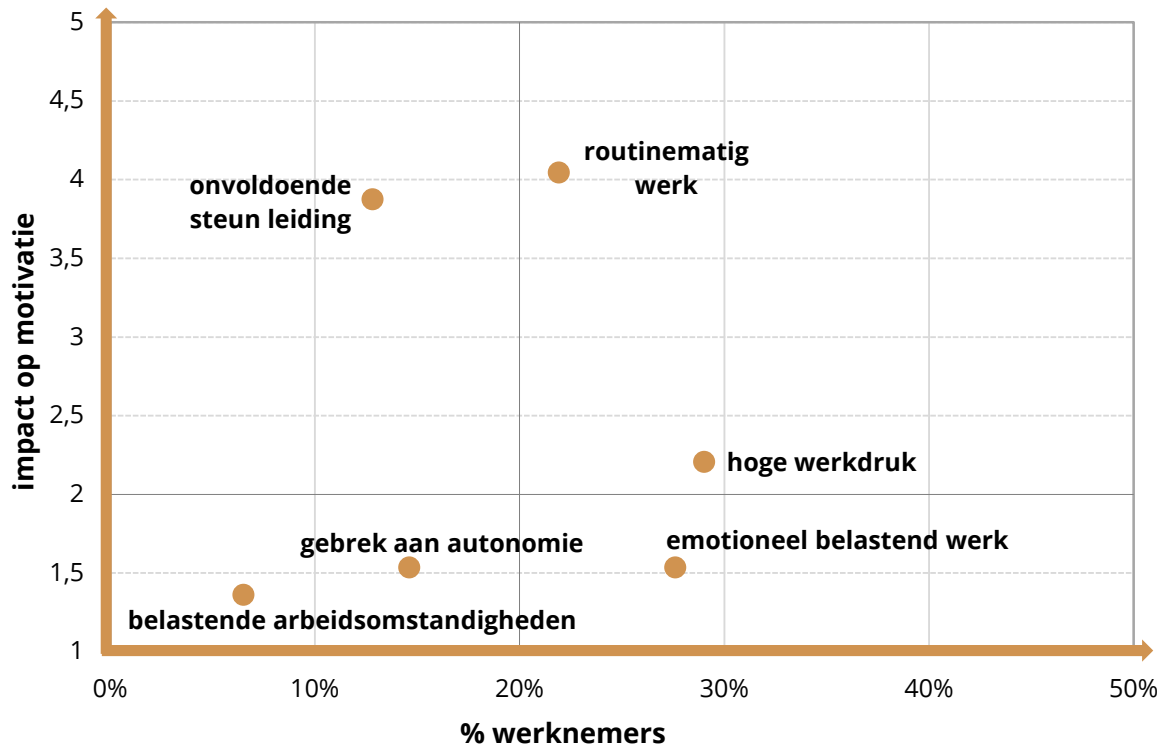
Routinematig werk en onvoldoende steun van de directe leiding zijn een belangrijke rem op motivatie (verviervoudiging van de kansverhouding, Figuur 13). Bovendien komt routinematig werk vaak voor in openbare besturen: 21,9% van de werknemers heeft te maken met routinematig werk. 12,8% ervaart onvoldoende steun van de directe leiding.

Omwille van de impact maar ook omwille van het groot aantal werknemers in de sector van openbare besturen met hoge werkdruk (29,0%), 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. Daarnaast vormt ook emotioneel belastend werk een risicofactor voor motivatieproblemen die vaak voorkomt in de sector (27,6%).

**Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in openbare besturen 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 sector van openbare besturen. 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 sector van openbare besturen beduidend meer werknemers die hoge werkdruk ervaren (29,0%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (12,8%) worden geconfronteerd.

### 4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

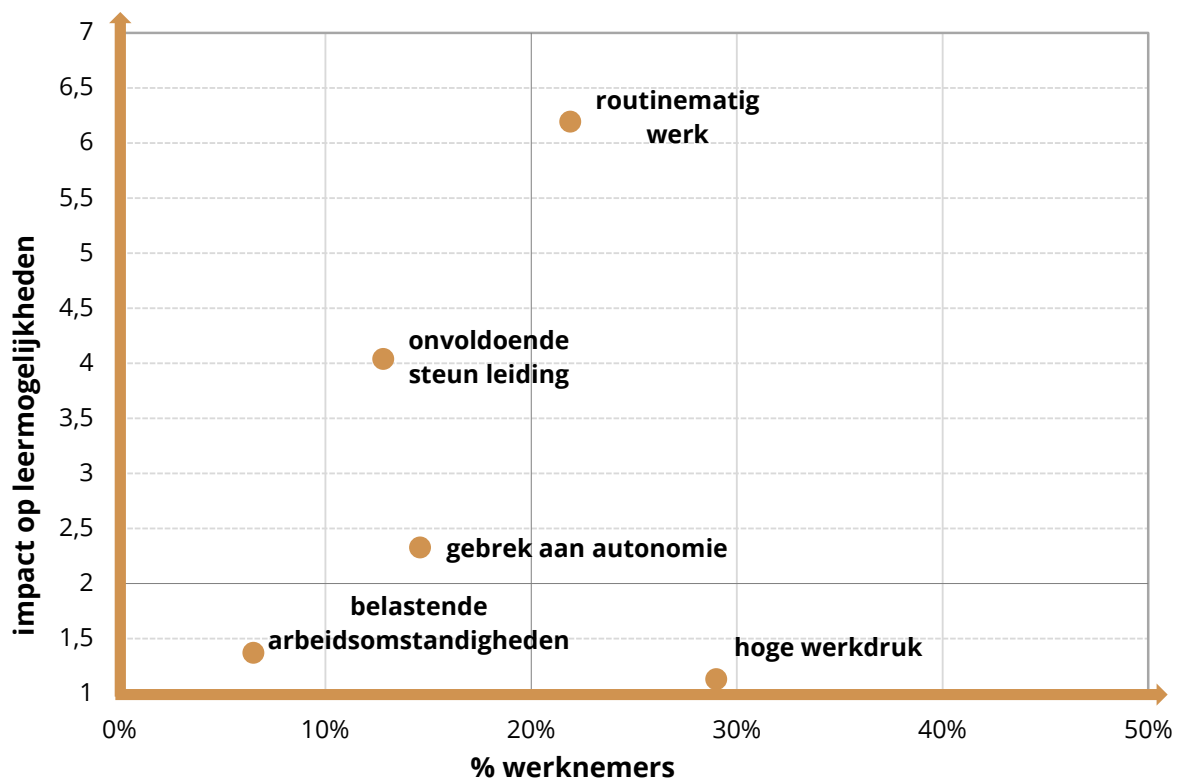
Figuur 14 geeft de relevantie van de vijf risicofactoren<sup>2</sup> voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in openbare besturen aan. Vooral routinematig werk is een belangrijke risicofactor

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

voor onvoldoende leermogelijkheden (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). In openbare besturen heeft ongeveer één werknemer op vijf (21,9%) te maken met routinematig werk. Onvoldoende steun van de directe leiding vormt ook een belangrijk aandachtspunt; de impact op leermogelijkheden is groot (verviervoudiging van de kansverhouding) maar werknemers worden hier minder vaak mee geconfronteerd (12,8%).

Verder heeft 14,6% van de werknemers in openbare besturen te kampen met een gebrek aan autonomie, een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden (verdubbeling van de kansverhouding).

**Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in openbare besturen 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 sector van openbare besturen. 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 sector van openbare besturen beduidend meer werknemers die hoge werkdruk ervaren (29,0%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (12,8%) worden geconfronteerd.

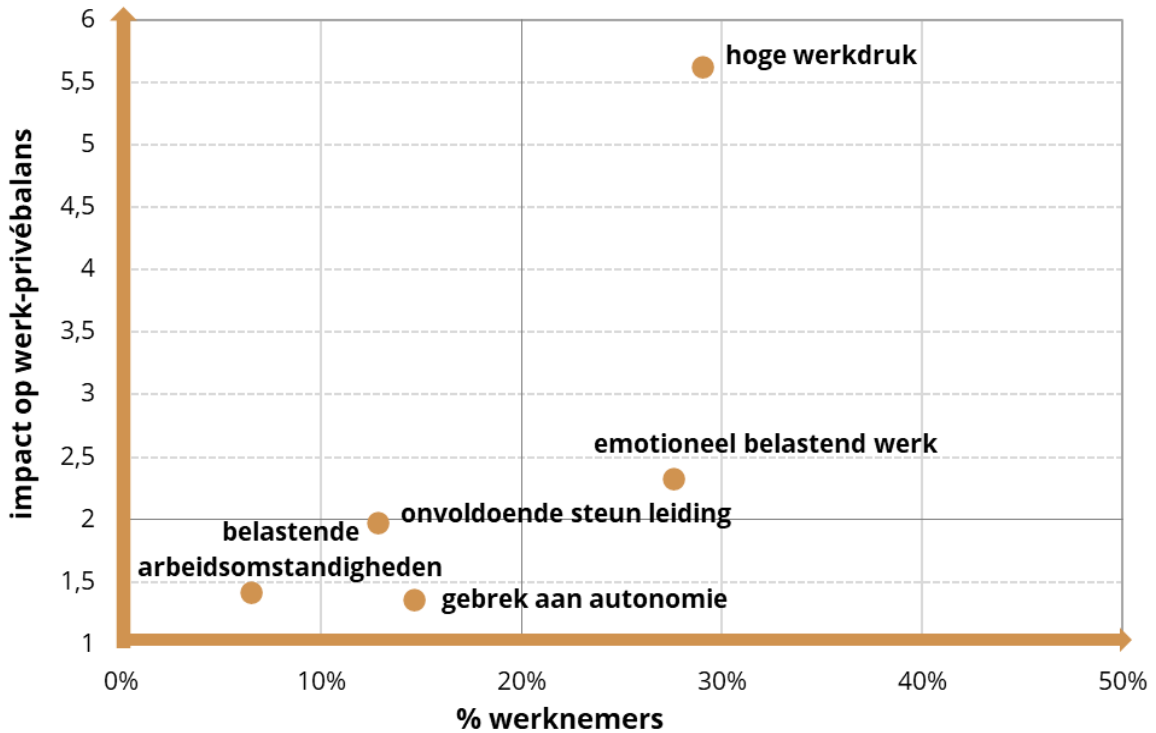
## 4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

Figuur 15 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren<sup>3</sup> voor een problematische werk-privébalans bij werknemers in openbare besturen. Werkdruk is de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans (Figuur 15). Een hoge werkdruk verhoogt de kans op problemen met de werk-privécombinatie aanzienlijk (meer dan vervijfvoudiging van de kansverhouding), terwijl hoge werkdruk ook vaak voorkomt in de sector van openbare besturen (29,0%). 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; bovendien wordt mee dan een kwart (27,6%) van de werknemers binnen openbare besturen geconfronteerd met emotioneel belastend werk. Ook onvoldoende steun door de directe leiding heeft een risicoverhogend effect maar komt in de sector minder vaak voor (12,8% van de werknemers ervaart onvoldoende steun).

---

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

**Figuur 15 Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in openbare besturen 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 sector van openbare besturen. 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 sector van openbare besturen beduidend meer werknemers die emotioneel belastend werk hebben (27,6%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (12,8%) worden geconfronteerd.

## 5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in sector van openbare besturen

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, arbeidstijdstijdingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

### 5.1 Opleidingsparticipatie

Het aandeel werknemers dat deelnam aan bijscholing of bedrijfstraining in de sector van openbare besturen bedraagt 61,7% (Tabel 15). De participatiegraad in openbare besturen ligt hiermee significant hoger in vergelijking met de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (57,2%).

**Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

|  | openbaar bestuur | Vlaamse arbeidsmarkt | verschiltoetsing |
|--|------------------|----------------------|------------------|
|  | %                | %                    |                  |
| deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar | 61,7             | 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 voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor openbare besturen en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder sector van openbare besturen, cijfer niet in tabel).

### 5.2 Atypische werktijden

In de sector van openbare besturen werkt 78,5% van de werknemers voltijds, 21,4% deeltijds (waarvan de meeste 60% of meer). Dit cijfer wijkt significant af ten opzichte van de andere sectoren. Het aandeel dat voltijds werkt ligt lager in de Vlaamse arbeidsmarkt (67,9%, Tabel 16).

52,2% van de werknemers in openbare besturen wordt geconfronteerd met roosterwijzigingen. Dit gebeurt vooral op een sporadische basis (35,7%) en in mindere mate frequent (16,5%). Deze cijfers wijken niet significant af ten opzichte van de andere sectoren. In de Vlaamse arbeidsmarkt registreert ook ongeveer de helft (52,8%) van de werknemers roosterwijzigingen (35,9% sporadisch, 16,9% frequent).

Ongeveer één vijfde van de werknemers in openbare besturen doet nachtwerk (21,1%). Nachtwerk komt hiermee significant vaker voor in openbare besturen in vergelijking met de andere sectoren.

Werknemers in openbare besturen presteren vaker overwerk in vergelijking met de andere sectoren. Als er frequent overwerk gepresteerd wordt, is dit vaker met dan zonder recuperatie. Bij 29,0% van alle werknemers in openbare besturen gaat het om frequent overwerk met inhaalrust of recuperatie. Dit aandeel ligt hoger in vergelijking met de overige sectoren. Voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt laat 18,0% van de werknemers frequent overwerk met recuperatie optekenen.

Drie op vier werknemers (76,8%) in openbare besturen behandelt na de werkuren sporadisch of regelmatig e-mails. Hiermee wijkt de sector van openbare besturen af van de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt ligt dit aandeel lager (67,5%). Het aandeel werknemers in de sector dat buiten de werkuren telefonisch bereikbaar zijn, wijkt met 74,2% niet significant af van de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de sector van openbare besturen wijkt met 41,5 uren per week wel significant af van de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt zien we dat door voltijds werkenden gemiddeld 42,5 uren per week gewerkt wordt.

**Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

|   | openbaar bestuur | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|---|------------------|----------------------|-------------------|
|   | %                | %                    |                   |
| <b>verdeling voltijders - deeltijders</b>   |                  |                      |                   |
| voltijders  | 78,5             | 67,9                 |                   |
| deeltijders ≥ 60%   | 16,6             | 24,3                 | s                 |
| deeltijders < 60%   | 4,8              | 7,8                  |                   |
| <b>roosterwijzigingen</b>   |                  |                      |                   |
| geen  | 47,8             | 47,2                 |                   |
| sporadisch  | 35,7             | 35,9                 | ns                |
| frequent  | 16,5             | 16,9                 |                   |
| <b>nachtarbeid</b>  |                  |                      |                   |
| geen nachtwerk  | 78,9             | 87,1                 |                   |
| 1-2 nachtprestaties/maand   | 8,1              | 4,6                  | s                 |
| 3-10 nachtprestaties/maand  | 10,7             | 6,6                  |                   |
| >10 nachtprestaties/maand   | 2,3              | 1,6                  |                   |
| <b>overwerk</b>   |                  |                      |                   |
| geen/sporadisch overwerk  | 55,8             | 56,9                 |                   |
| frequent overwerk met recuperatie   | 29,0             | 18,0                 | s                 |
| frequent overwerk zonder recuperatie  | 15,2             | 25,1                 |                   |
| <b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>   |                  |                      |                   |
| neen  | 23,2             | 32,5                 |                   |
| sporadisch  | 43,0             | 31,3                 | s                 |
| regelmatig  | 33,8             | 36,2                 |                   |
| <b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>                                 |                  |                      |                   |
| neen  | 25,8             | 26,3                 |                   |
| sporadisch  | 36,0             | 34,4                 | ns                |
| regelmatig  | 38,2             | 39,3                 |                   |
| <b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b> |                  |                      |                   |
|   | 41,5             | 42,5                 | s                 |

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

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



## 5.3 Telewerken

Teleshuiswerk is met 60,5% sterker ingeburgerd in de sector van openbare besturen in vergelijking met de volledige Vlaamse arbeidsmarkt (37,8%, Tabel 17). Bijna de helft (48,5%) van de werknemers in de sector werkt systematisch van thuis uit (één of meerdere dagen per week) en 12,0% eerder sporadisch.

**Tabel 17: Aandeel telehuiswerkers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

|  | openbaar bestuur | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|--|------------------|----------------------|-------------------|
|  | %                | %                    |                   |
| geen telehuiswerk                        | 39,5%            | 62,3                 |                   |
| sporadisch telehuiswerk (< 1 dag/week)   | 12,0%            | 7,9                  | s                 |
| systematisch telehuiswerk (≥ 1 dag/week) | 48,5%            | 29,9                 |                   |

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

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

## 5.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Medewerkers in openbare besturen werken vaker op grote afstand van hun huis. 19,6% van de werknemers in openbare besturen is dagelijks twee uur of meer onderweg (Tabel 18). Deze pendeltijden wijken significant af van de andere sectoren. Werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn minder vaak meer dan twee uur onderweg (11,0%).

**Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

|   | openbaar bestuur | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|---|------------------|----------------------|-------------------|
|   | %                | %                    |                   |
| minder dan een half uur                       | 29,3%            | 32,4                 |                   |
| minstens een half uur maar minder dan een uur | 27,0%            | 31,0                 | s                 |
| minstens een uur maar minder dan twee uur     | 24,0%            | 25,6                 |                   |
| twee uur of meer                              | 19,6%            | 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 voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de sector van openbare besturen en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de sector van openbare besturen, cijfers niet in tabel).

## 5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Werknemers in openbare besturen krijgen vaker dan in andere sectoren te maken met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag nl. van pesten en van intimidatie of bedreiging. Een kwart van de werknemers (24,5%) in openbare besturen was het jaar voor afname van de enquête het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 12,4% is het slachtoffer geweest pesten (Tabel 19). Op de Vlaamse arbeidsmarkt is 17,9% het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 9,7% van pesten.

Het aandeel dat geconfronteerd wordt met ongewenst seksueel gedrag wijkt in openbare besturen niet af van het totaal van de overige sectoren: 2,8% geeft aan slachtoffer te zijn geweest van ongewenst seksueel gedrag. Ook op het vlak van lichamelijk geweld zien we geen statistisch significante verschillen met de overige sectoren: 6,1% van de werknemers in openbare besturen is sporadisch en 1,6% is regelmatig het slachtoffer geweest van lichamelijk geweld, samen 7,7%.

**Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

|  | openbaar bestuur | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|--|------------------|----------------------|-------------------|
|  | %                | %                    |                   |
| <b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>        |                  |                      |                   |
| nooit  | 92,3             | 93,2                 |                   |
| sporadisch                                       | 6,1              | 5,9                  | ns                |
| regelmatig                                       | 1,6              | 0,9                  |                   |
| <b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b> |                  |                      |                   |
| nooit  | 75,4             | 82,1                 |                   |
| sporadisch                                       | 19,4             | 15,1                 | s                 |
| regelmatig                                       | 5,1              | 2,8                  |                   |
| <b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b> |                  |                      |                   |
| nooit  | 97,2             | 96,4                 |                   |
| sporadisch                                       | 2,7              | 3,4                  | ns                |
| regelmatig                                       | 0,1              | 0,2                  |                   |
| <b>slachtoffer van pesten</b>                    |                  |                      |                   |
| nooit  | 87,6             | 90,3                 |                   |
| sporadisch                                       | 9,8              | 8,2                  | s                 |
| regelmatig                                       | 2,6              | 1,5                  |                   |

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

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

## 5.6 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.

9,9% van de werknemers in openbare besturen was het voorbije jaar langdurig afwezig (meer dan 20 dagen) wegens ziekte of ongeval (Tabel 20). Dit aandeel wijkt niet af van het aandeel langdurig afwezig in de andere sectoren (rest van de Vlaamse arbeidsmarkt zonder de sector van openbare besturen).

Ook op vlak van frequent (ziekte)verzuim zien we geen significant verschil tussen de sector van openbare besturen en de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt: 13,6% was het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk.

Voor verlooptententief wijk het cijfer van de sector van openbare besturen niet significant af van andere sectoren: Ongeveer een op tien (9,3%) zoekt regelmatig naar ander werk. Slechts 0,6% van de werknemers in openbare besturen schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog in, wat significant lager ligt in vergelijking met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt ongeveer drie vierde (72,7%) van de werknemers uit openbare besturen daartoe in staat te zijn. Het aandeel werknemers dat doorwerken in de huidige job tot de pensioenleeftijd haalbaar acht, ligt daarmee hoger in de sector van openbare besturen in vergelijking met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. 22,9% geeft 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 in openbare besturen ligt hiermee lager 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.

**Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententief, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

|   | openbaar bestuur | Vlaamse arbeidsmarkt | verschiltoetsing |
|---|------------------|----------------------|------------------|
|   | %                | %                    |                  |
| <b>ziekterverzuim</b>   |                  |                      |                  |
| frequent ziekterverzuim<br>( ≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)    | 13,6             | 12,3                 | ns               |
| langdurig ziekterverzuim<br>( > 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar) | 9,9              | 11,3                 | ns               |
| <b>verlooptententief en werkonzekerheid</b>                         |                  |                      |                  |
| regelmatig op zoek naar ander werk                                  | 9,3              | 10,6                 | ns               |
| kans op jobverlies groot  | 0,6              | 2,2                  | s                |
| <b>haalbaarheid pensioen</b>  |                  |                      |                  |
| doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar                     | 72,7             | 62,7                 |                  |
| doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk               | 22,9             | 32,0                 | s                |
| doorwerken tot pensioen niet haalbaar                               | 4,3              | 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 voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de sector van openbare besturen en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de sector van openbare besturen, 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 openbare besturen, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....  | 12 |
| Figuur 2: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in openbare besturen, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....  | 14 |
| Figuur 3: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in openbare besturen, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....                            | 16 |
| Figuur 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie in openbare besturen, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....                     | 18 |
| Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in openbare besturen, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....   | 20 |
| Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....                         | 23 |
| Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....                  | 24 |
| Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....                         | 26 |
| Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....                   | 28 |
| Figuur 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde..... | 30 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Figuur 11: | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in openbare besturen geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde..... | 32 |
| Figuur 12: | Risicoprofiel voor werkstressklachten in openbare besturen 2023 .....  | 34 |
| Figuur 13: | Risicoprofiel voor motivatieproblemen in openbare besturen 2023 .....  | 35 |
| Figuur 14: | Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in openbare besturen 2023 .....   | 36 |
| Figuur 15  | Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in openbare besturen 2023.....   | 38 |

## Tabellen

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Tabel 1:  | Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren .....  | 8  |
| Tabel 2:  | Overzicht en omschrijving risico-indicatoren .....  | 8  |
| Tabel 3:  | Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren .....   | 9  |
| Tabel 4:  | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....   | 11 |
| Tabel 5:  | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....   | 13 |
| Tabel 6:  | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....  | 15 |
| Tabel 7:  | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....                                   | 17 |
| Tabel 8:  | Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt..... | 19 |
| Tabel 9:  | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....  | 22 |
| Tabel 10: | Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....  | 24 |



|   |    |
|---|----|
| Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....  | 25 |
| Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....   | 27 |
| 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 openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt..... | 29 |
| Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....   | 31 |
| Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....   | 39 |
| Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....  | 41 |
| Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....  | 42 |
| Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....  | 42 |
| Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....   | 44 |
| Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in openbare besturen en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....                     | 45 |