

RAPPORT

**WERKBAAR WERK
IN DE
DIENSTENCHEQUE-
BEDRIJVEN**

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 – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

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

Publicatiedatum 7 mei 2025

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

Inhoud

Samenvatting	5
Rapport	8
1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop	8
2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld	11
2.1 Werkstress en burn-out	11
2.2 Motivatieproblemen	13
2.3 Leermogelijkheden	15
2.4 Werk-privébalans	16
2.5 Drie op de tien rapporteert geen werkbaarheidsknelpunten	18
3. Werkbaarheidsrisico's in beeld	19
3.1 Werkdruk	19
3.2 Emotionele belasting	21
3.3 Taakvariatie	23
3.4 Autonomie	24
3.5 Ondersteuning door de directe leiding	26
3.6 Arbeidsomstandigheden	27
4. Risicoprofielen voor de dienstenchequebedrijven	29
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	29
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	30
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	31
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	32
5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de dienstenchequebedrijven	34
5.1 Opleidingsparticipatie	34

5.2	Atypische werktijden	34
5.3	Telewerken	37
5.4	Woon-werkverkeer en pendeltijden	37
5.5	Grensoverschrijdend gedrag	38
5.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	39
	Referentielijst	41
	Lijst met figuren en tabellen	42

Samenvatting

Minder dan één op de drie (30,2%) van de werknemers in de dienstenchequebedrijven heeft werkbaar werk, dit is werk zonder werkbaarheidsknelpunten. In vergelijking met de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt (51,8% werkbaar werk) hebben minder werknemers in de sector werkbaar werk. Dit was ook zo bij de voorbije werkbaarheidsmetingen.

De voornaamste knelpunten inzake werkbaarheid in de dienstenchequebedrijven in 2023 zijn:

- 38% heeft werkstressklachten, 12,5% heeft in die mate klachten dat we spreken over symptomen van een burn-out.
- 37,8% registreert motivatieproblemen en 18,4% ernstige demotivatie.
- Meer dan de helft (51,7%) heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 18% is er sprake van een ernstig leerdeficit.
- 10,6% heeft problemen met de werk-privécombinatie, 3,2% heeft een acuut werk-privéconflict.

Voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie zien we in 2023 geen significant verschil met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor motivatie en leren is de situatie minder gunstig voor de werknemers uit de dienstenchequebedrijven. Het aandeel werknemers uit de dienstenchequebedrijven wiens job onvoldoende motiveert of onvoldoende leermogelijkheden biedt ligt hoger in de dienstenchequebedrijven.

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.

De risicoprofielen voor de dienstenchequebedrijven leren ons dat hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, problemen in de werk-privébalans en (in mindere mate) motivatieproblemen. Hoge werkdruk komt voor bij 27,8% van de werknemers, een acuut hoge werkdruk bij 10,6%. De werkdrucks cijfers voor de dienstenchequebedrijven wijken niet significant af van de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Routinematig werk ligt aan de basis voor het ontstaan van motivatieproblemen. Zes op de tien werknemers (61,1%) uit de dienstenchequebedrijven

ervaart zijn job als routinematig, bij vier op de tien (42,2%) gaat het zelfs over extreem routinematig werk. Deze aandelen liggen aanzienlijk hoger dan wat we zien in de rest van de arbeidsmarkt. In de Vlaamse arbeidsmarkt worden cijfers van respectievelijk 20,7% en 9% opgetekend.

Ook onvoldoende steun door de directe leiding is belangrijk voor motivatie maar is bovendien een belangrijke belastingsfactor voor werkstressklachten en onvoldoende leermogelijkheden. In 2023 wordt 7,8% van de werknemers in de sector onvoldoende ondersteund door de leidinggevende. Dit cijfer ligt in de lijn met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Een gebrek aan autonomie is vooral een risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden. 11,8% van de werknemers in de sector heeft een gebrek aan autonomie. In de Vlaamse arbeidsmarkt worden gelijkaardige cijfers opgetekend.

Emotioneel belastend werk vormt ook een belangrijk risico, vooral voor werkstressklachten en problemen met de werk-privébalans. Maar het is minder kritisch omdat in de dienstenchequebedrijven emotioneel belastend werk minder vaak voorkomt. In 2023 wordt 6,7% van de werknemers in de sector geconfronteerd met emotioneel belastend werk. De sector scoort voor deze indicator opvallend gunstiger dan de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Ook fysiek belastende arbeidsomstandigheden bepalen de werkbaarheid van het werk. In de dienstenchequebedrijven komt deze risicofactor meer voor dan in de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Meer dan één op de drie (36%) van de werknemers uit de sector worden hiermee geconfronteerd. Bij 14,3% spreken we over zeer hoge fysieke belasting. Ter vergelijking, in de Vlaamse arbeidsmarkt bedragen deze aandelen respectievelijk 12,6% en 4,8%.

Andere jobkenmerken

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

- 26,6% van de werknemers volgde een bijscholing of bedrijfstraining in 2022. In de Vlaamse arbeidsmarkt ligt dit aandeel meer dan dubbel zo hoog (57,2%).
- In de dienstenchequebedrijven werkt slechts één op de vier (27,2%) van de werknemers voltijds. Dit is veel minder dan in de Vlaamse arbeidsmarkt (67,9%).

Nachtwerk, roosterwijzigingen en overwerk komen in de sector minder vaak voor dan bij de andere sectoren. Nachtwerk komt nauwelijks voor (1%), 43,6% krijgt te maken met roosterwijzigingen en 8,1% doet overwerk. In de Vlaamse arbeidsmarkt liggen deze cijfers op respectievelijk 52,8%, 12,9% en 43,1%.

- Werknemers uit de dienstenchequebedrijven geven aan minder dan de andere werknemers buiten hun werktijden telefoons en/of e-mails van het werk te behandelen. Telewerk komt in de sector nauwelijks voor.
- Het aandeel werknemers dat lichamelijk geweld en/of intimidatie of bedreiging rapporteert ligt lager dan in de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Op het vlak van pesten en ongewenst seksueel gedrag is er geen verschil met de rest van Vlaanderen.
- De afwezigheid door ongeval of ziekte ligt in de sector aanzienlijk hoger dan in de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. 21,8% van de werknemers was in het afgelopen jaar 3 of meer keer afwezig (frequent ziekteverzuim), 21,5% was meer dan 20 dagen afwezig (langdurig ziekteverzuim). Ter vergelijking, in de Vlaamse arbeidsmarkt lagen deze aandelen op respectievelijk 12,3% en 11,3%.
- 16,4% overweegt regelmatig op zoek te gaan naar ander werk. Dit aandeel is hoger dan dat in de Vlaamse arbeidsmarkt (10,6%).
- 47,8% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in, voor 44% kan dit mits aangepast werk en voor 8,2% zal zelfs aangepast werk hiervoor niet zal volstaan. Ter vergelijking: in de Vlaamse arbeidsmarkt liggen deze percentages op respectievelijk 62,7%, 32% en 5,3%.

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

Rapport

In dit rapport zoomen we in op de werkbaarheid van de jobs in de dienstenchequebedrijven . 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. De gepresenteerde cijfers zijn afkomstig van de werkbaarheidsmonitor 2023.

Bij de meest recente werkbaarheidsmetingen werd bij de sectoridentificatie in de vragenlijst de antwoordmogelijkheid '*Dienstenchequebedrijven (schoonmaken, strijken in gezinnen)*' opgenomen. De database van de werkbaarheidsmonitor bevat voor de meetpunten 2016, 2019 en 2023 met respectievelijk 266, 325, 191 respondenten data over deze sector. Een aparte werkbaarheidsrapportage voor (evoluties in) de dienstenchequesectoren is daardoor mogelijk

In wat volgt staan we eerst kort stil bij de achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor, waarna we de afzonderlijke werkbaarheidsknelpunten en – risico's in beeld brengen voor de dienstenchequebedrijven . In het rapport worden ook 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 dienstenchequebedrijven . Tot slot geven we de cijfers over duurzaamheid (ziekteverzuim, verloopintentie, haalbaarheid tot pensioen).

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 banen 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 gedetailleerd in kaart via een grootschalige en driejaarlijkse schriftelijke bevraging sinds 2004 (vanaf 2019 vierjaarlijks).

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

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkstress (psychische vermoeidheid)	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Motivatie (welbevinden in het werk)	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Naast de vier werkbaarheidsindicatoren, wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Daarbij worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 2: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren

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

Voor elk van de werkbaarheidsknelpunten en risico's 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 de probleemgroep aan (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie). Naar analogie met de kleurensymboliek van een

verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knip-perlicht') 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

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

Voor elke editie van de werkbaarheidsmonitor wordt een nieuwe representatieve staal van wer-kenden uit het Vlaamse gewest schriftelijk bevraagd. Meer specifiek gaat het om loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken vooraf-gaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. De werkbaarheidsmonitor 2023 is de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor. De resultaten van deze editie zijn geba-seerd op 8.901 ingevulde vragenlijsten. Het survey-ontwerp, de vragenlijst, de organisatie van de enquêtering, de responsanalyse zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2024).

2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren – werkstress, motivatieproblemen, 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 behoeven', '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 de dienstenchequebedrijven heeft bijna één op de vier (38%) van de werknemers werkstressklachten in 2023, bij 12,5% is er sprake van 'symptomen burn-out' (Tabel 4). Deze cijfers liggen in de lijn met de bevindingen van de voorbije werkbaarheidsmeting voor de sector en verschillen ook niet van de vaststellingen in de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 4: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 werkstressklachten	36,7	36,8	38,0
	 symptomen burn-out	13,9	11,6	12,5
	N	251	310	184
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressklachten	34,2	36,8	36,1
	 symptomen burn-out	12,3	13,6	13,4
verschiltoetsing	 werkstressklachten	ns	ns	ns
	 symptomen burn-out	ns	ns	ns

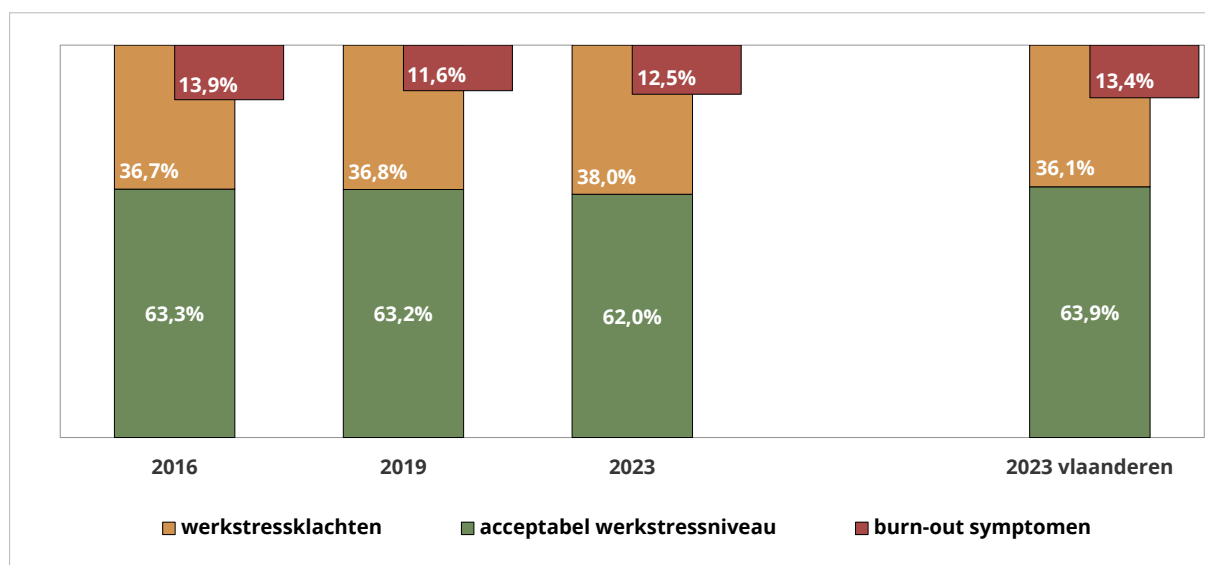
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016 - 2023

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** wijzen op een significante (Pearson chi²; 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 chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen bij een vergelijking met de 2016 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress sinds 2016);
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor de dienstenchequebedrijven en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de dienstenchequebedrijven , cijfer niet in tabel).

In figuur 1 wordt de evolutie van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de dienstenchequebedrijven grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen in de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 1: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de dienstenchequebedrijven, met voor 2023 cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016–2023

2.2 Motivatieproblemen

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 met 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 werkt bijna vier op de tien (37,8%) van de werknemers in de dienstenchequebedrijven in een demotiverende job, bij bijna één op de vijf (18,4%) is er sprake van ernstige demotivatie (Tabel 5). Over de periode 2016-2023 zien we een status-quo in het aandeel werknemers uit de dienstenchequebedrijven dat kampt met motivatieproblemen. De meetresultaten voor de sector liggen gevoelig hoger dan deze voor Vlaanderen.

Tabel 5: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatatie in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 motivatieproblemen	35,6	33,3	37,8
	 ernstige demotivatatie	17,0	16,7	18,4
	N	253	312	185
Vlaamse arbeidsmarkt	 motivatieproblemen	19,8	21,1	18,8
	 ernstige demotivatatie	8,5	10,0	8,3
	verschiltoetsing	s	s	s
		s	s	s

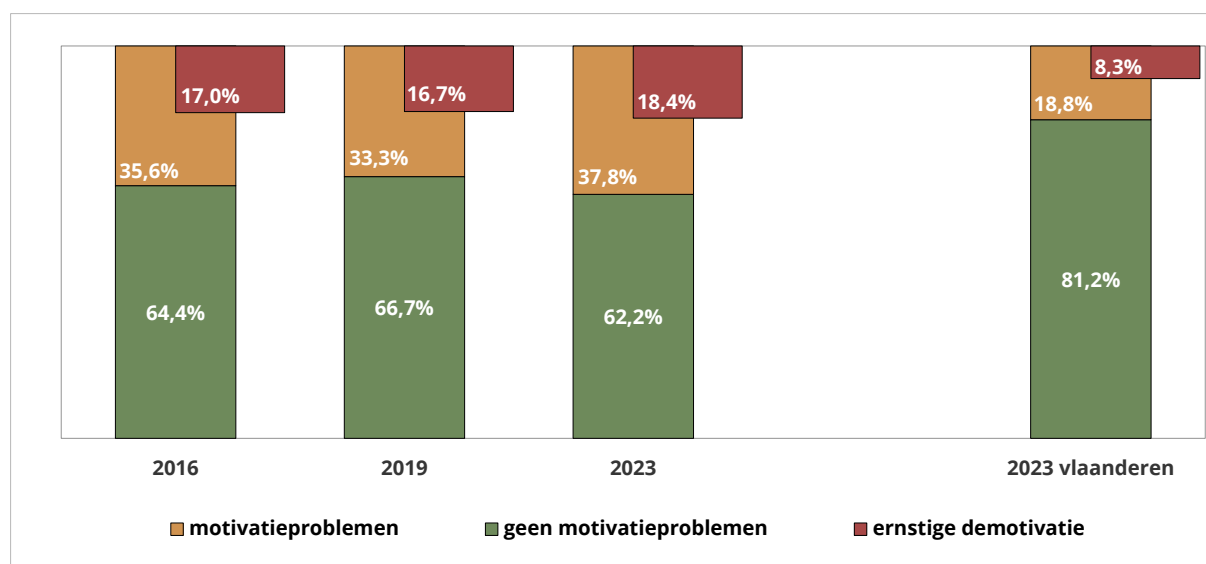
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatatie'** 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'.

In figuur 2 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met motivatieproblemen grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 2: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de dienstenchequebedrijven, met voor 2023 cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2016–2023

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 gehypothekeerd wordt 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 meer dan de helft (51,7%) van de werknemers uit de dienstenchequebedrijven onvoldoende leermogelijkheden en bij bijna één op de vijf is er sprake van een ernstig leerdeficit (Tabel 6). We kunnen niet spreken voor de sector niet spreken van een significante evolutie.

De resultaten voor de dienstenchequebedrijven zijn opvallend minder goed dan deze voor Vlaanderen. Het aandeel werknemers met leerproblemen in de dienstensector ligt vele malen hoger dan in de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 6: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 onvoldoende leermogelijkheden	55,0	47,0	51,7
	 ernstig leerdeficit	23,6	20,6	18,0
	<i>N</i>	253	315	178
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende leermogelijkheden	17,5	16,6	13,6
	 ernstig leerdeficit	6,1	5,5	3,9
<i>verschiltoetsing</i>	 onvoldoende leermogelijkheden	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 ernstig leerdeficit	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

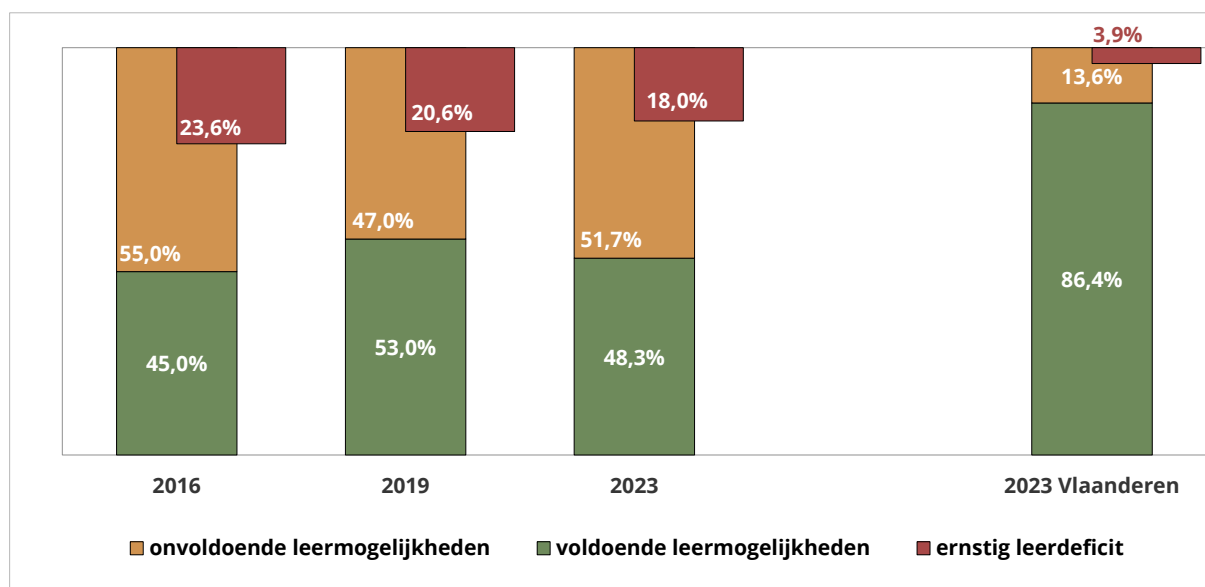
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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'.

In figuur 3 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met onvoldoende leermogelijkheden grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 3: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de dienstenchequebedrijven, met voor 2023 cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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 privésfeer.

In 2023 heeft 10,6% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven problemen met de werk-privécombinatie en 3,2% heeft een acuut werk-privéconflict (Tabel 7). We kunnen geen evolutie vaststellen in deze cijfers. In 2023 zijn ook geen significante verschillen met de cijfers in de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de meting 2016 en 2019 lagen de aandelen voor problemen in de werk-privécombinatie lager in de dienstenchequebedrijven.

Tabel 7: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheques	problemen werk-privécombinatie	7,3	6,3	10,6
	acuut werk-privéconflict	2,3	1,9	3,2
	N	260	316	188
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privécombinatie	12,2	12,8	12,9
	acuut werk-privéconflict	3,2	3,5	3,3
	verschiltoetsing	s	s	ns
		ns	ns	ns

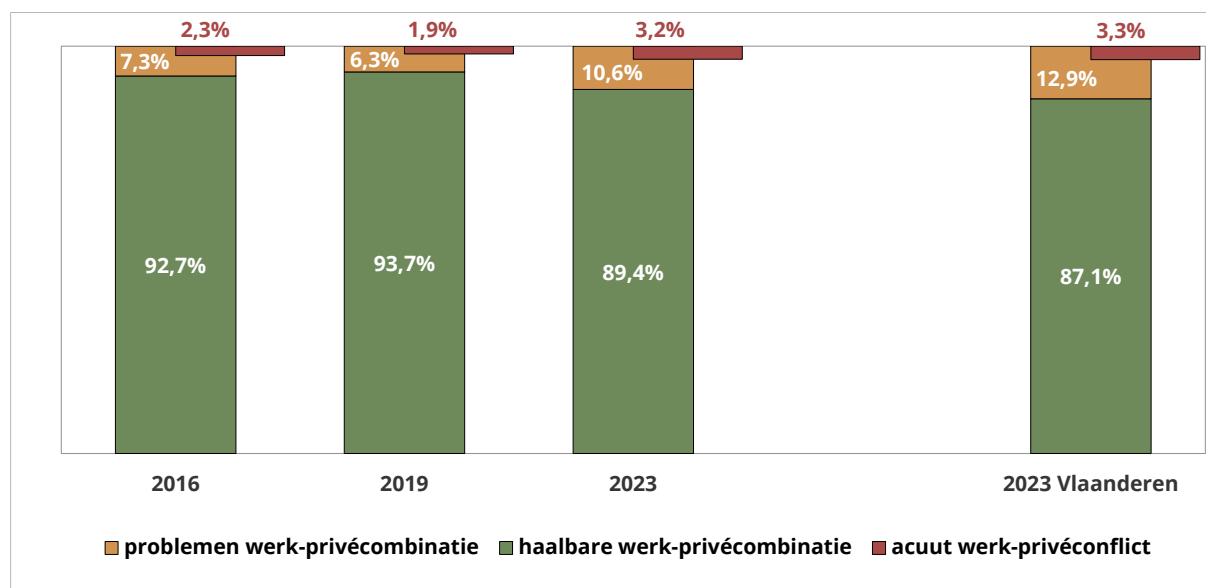
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'combinatieproblemen' 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'.

In figuur 4 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met een onevenwicht in de werk-privécombinatie grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 4: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie in de dienstenchequebedrijven, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2016 – 2023

2.5 Drie op de tien rapporteert geen werkbaarheidsknelpunten

De combinatie van de vier indicatoren laat ons toe een evaluatie op te maken van de (evolutie in de) werkbaarheidssituatie van werknemers in 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.

Minder dan één op de drie (30,2%) van de werknemers in de dienstenchequebedrijven heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten in 2023 (Tabel 8). Dit aandeel is gedurende de gehele meetperiode ongeveer constant gebleven. Dit aandeel ligt voor elk meetpunt fors onder dat van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 8: Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt, 2016-2023

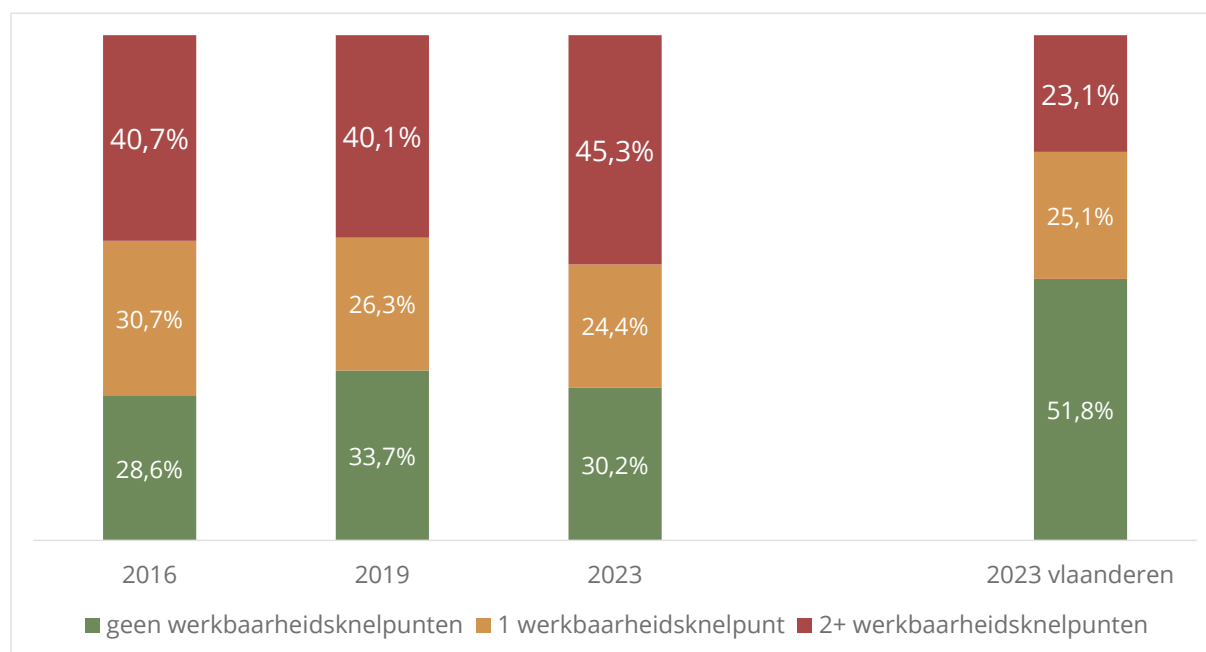
				2016	2019	2023
				%	%	%
dienstencheque	geen werkbaarheidsknelpunten			28,6	33,7	30,2
	1 werkbaarheidsknelpunt			30,7	26,3	24,4
	2+ werkbaarheidsknelpunten			40,7	40,1	45,3
		N		214	297	172
Vlaamse arbeidsmarkt	geen werkbaarheidsknelpunten			51,0	49,6	51,8
	1 werkbaarheidsknelpunt			25,0	25,3	25,1
	2+ werkbaarheidsknelpunten			24,0	25,1	23,1
verschiltoetsing				s	s	s
geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten						

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson χ^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 χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;

Figuur 5: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de dienstenchequebedrijven, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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 27,8% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven te maken met een hoge werkdruk en 10,6% met een acuut hoge werkdruk (Tabel 9).

Het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met werkdruk ligt voor de verschillende meetmomenten lager dan in de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt, voor 2023 is dit verschil niet statistisch significant (Tabel 9).

Tabel 9: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 hoge werkdruk	21,2	26,3	27,8
	 acuut hoge werkdruk	8,5	13,4	10,6
	N	260	320	180
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	36,8	37,6	33,2
	 acuut hoge werkdruk	16,3	16,9	14,8
verschiltoetsing	 hoge werkdruk	s	s	ns
	 acuut hoge werkdruk	s	ns	ns

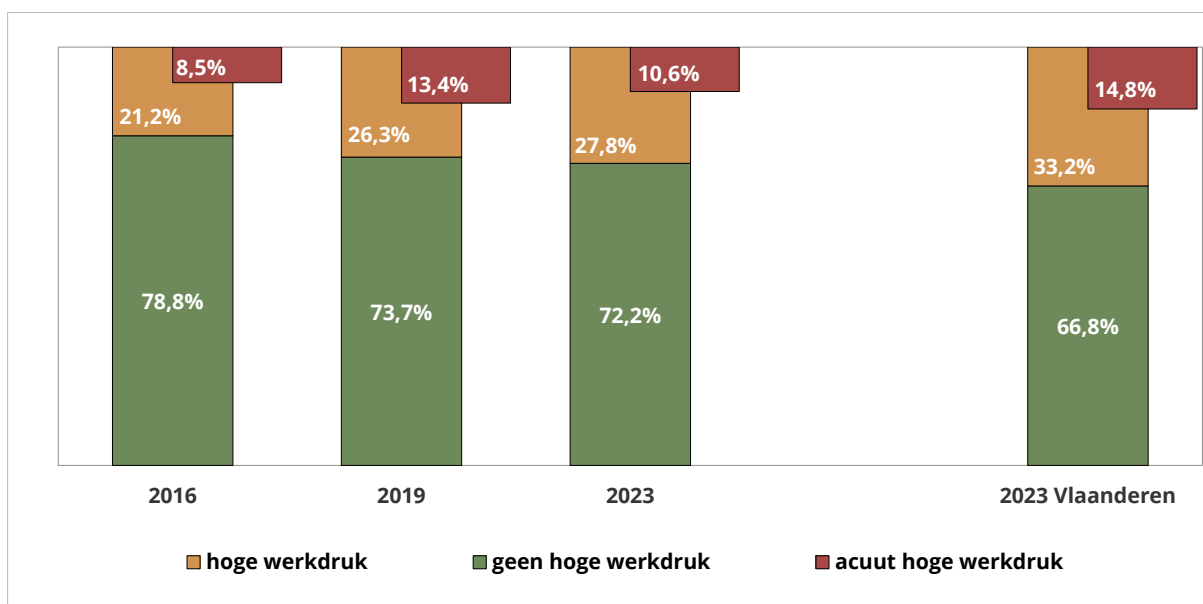
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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 chi²; 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 chi²; 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 chi²; 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 2016 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkdruk sinds 2016);
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor de dienstenchequebedrijven en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de dienstenchequebedrijven , cijfer niet in tabel).

In figuur 6 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met hoge werkdruk/acuut hoge werkdruk grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 6: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven geconfronteerd met een hoge werkdruk, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

3.2 Emotionele belasting

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

In 2023 heeft 6,7% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven emotioneel belastend werk, bij 2,2% is er sprake van emotionele overbelasting.

Het aandeel met emotioneel belastend werk ligt voor elk van de meetmomenten lager dan dat in de rest van Vlaamse arbeidsmarkt. (Tabel 10).

Tabel 10: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	
dienstencheque	emotioneel belastend werk	3,5	7,2	6,7
	emotionele overbelasting	0,4	0,6	2,2
	N	256	319	178
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	23,0	24,9	23,4
	emotionele overbelasting	5,0	5,9	5,1
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	s	ns

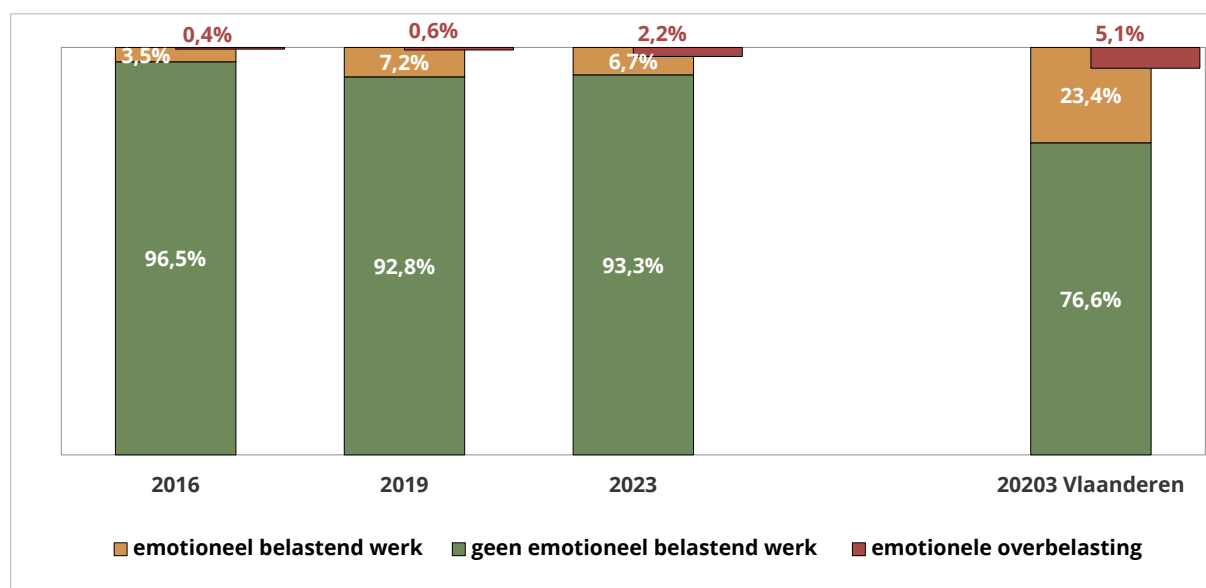
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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'.

In figuur 7 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met emotionele (over)belasting grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 7: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

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.

In 2023 heeft 61,1% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven routinematig werk en 42,2% extreem routinematig werk (Tabel 11).

Het aandeel werknemers met routinematig werk ligt voor alle meetmomenten in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt meer dan dubbel zo hoog in de dienstenchequebedrijven.

Tabel 11: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 routinematig werk	63,8	60,7	61,1
	 extreem routinematig werk	37,7	35,8	42,2
	N	260	318	180
Vlaamse arbeidsmarkt	 routinematig werk	24,0	23,0	20,7
	 extreem routinematig werk	10,5	10,2	9,0
verschiltoetsing	 routinematig werk	s	s	s
	 extreem routinematig werk	s	s	s

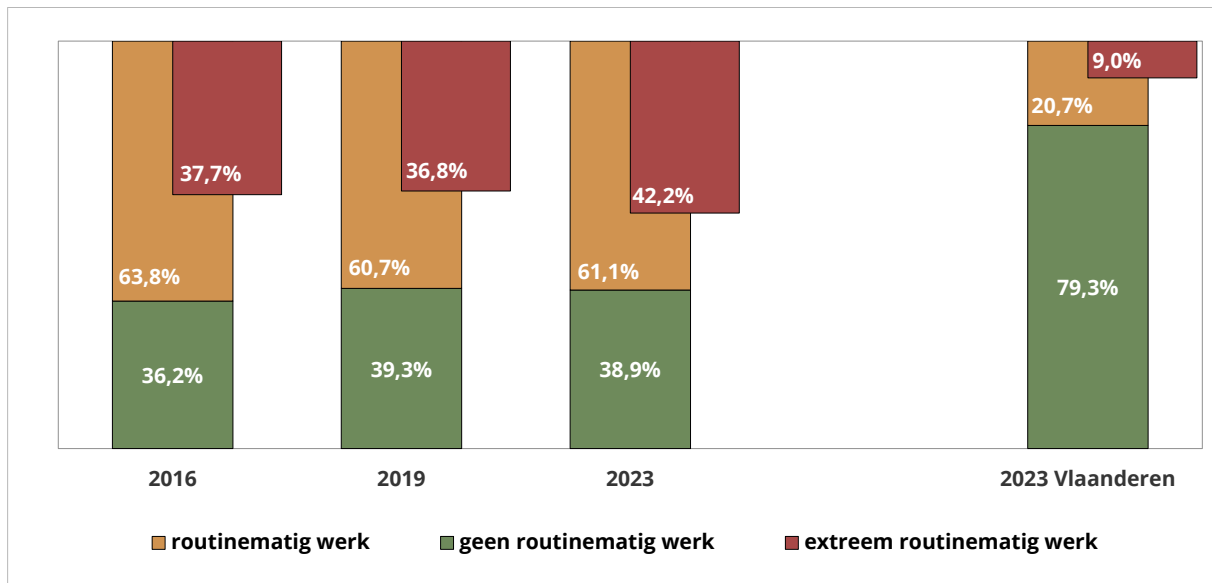
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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'.

In figuur 8 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met (extreem) routinematig werk grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 8: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven geconfronteerd met routinematig werk, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

3.4 Autonomie

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

In 2023 heeft 11,8% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven gebrek aan autonomie, bij 2,2% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie (Tabel 12).

In de dienstenchequebedrijven komt onvoldoende autonomie minder voor dan in de Vlaamse arbeidsmarkt (in 2023 is dit verschil net niet statistisch significant).

Tabel 12: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 gebrek aan autonomie	14,5	10,8	11,8
	 acuut gebrek aan autonomie	3,1	1,9	2,2
	N	255	314	178
Vlaamse arbeidsmarkt	 gebrek aan autonomie	19,4	18,5	17,0
	 acuut gebrek aan autonomie	6,2	5,7	5,3
verschiltoetsing	 gebrek aan autonomie	s	s	ns
	 acuut gebrek aan autonomie	s	s	ns

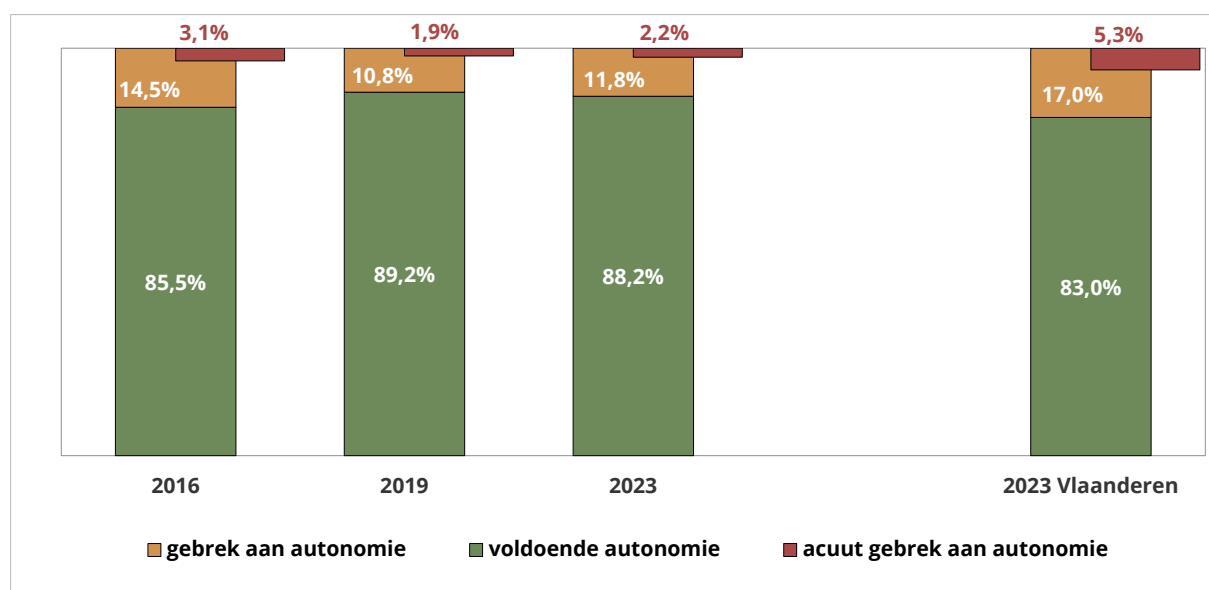
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

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'.

In figuur 9 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met (acuut) gebrek aan autonomie grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 9: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

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 7,8% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven onvoldoende steun van de directe leiding, 2,2% heeft zelfs een negatieve relatie met de directe leiding (Tabel 13).

In de dienstenchequebedrijven is er sprake van meer ondersteuning vanuit de direct leidinggevenden dan in de Vlaamse arbeidsmarkt, in 2023 is het verschil met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt net niet statistisch significant.

Tabel 13: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding of die een negatieve relatie met de directe leiding hebben in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 onvoldoende steun leiding	6,7	6,1	7,8
	 negatieve relatie met leiding	2,4	2,2	2,2
	N	255	312	180
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende steun leiding	14,3	14,4	12,2
	 negatieve relatie met leiding	5,0	5,5	4,6
verschiltoetsing	 onvoldoende steun leiding	s	s	ns
	 negatieve relatie met leiding	ns	s	ns

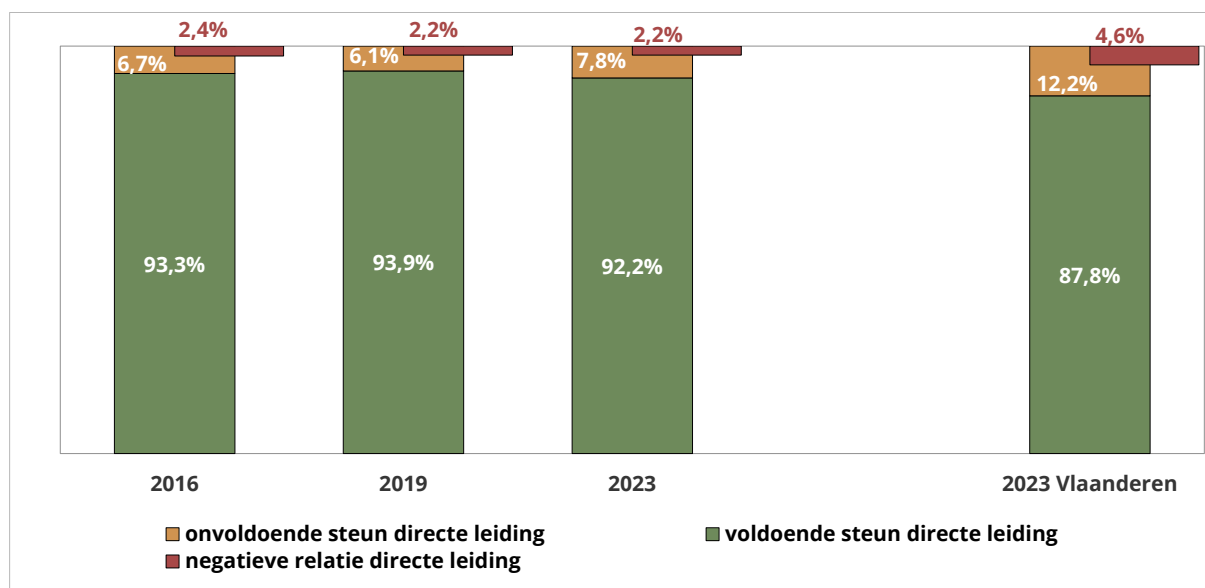
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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 'Werkdruk'

In figuur 10 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met onvoldoende steun van /negatieve relatie met de direct leidinggevende grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 10: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

3.6 Arbeidsomstandigheden

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

36% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven heeft in 2023 te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 14,3% rapporteert een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14).

De dienstenchequebedrijven scoren minder goed op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden wanneer we vergelijken met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 14: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt

		2016	2019	2023
		%	%	%
dienstencheque	 belastende arbeidsomstandigheden	30,7	32,8	36,0
	 zeer hoge fysieke belasting	11,1	12,1	14,3
	N	261	314	189
Vlaamse arbeidsmarkt	 belastende arbeidsomstandigheden	14,9	15,3	12,6
	 zeer hoge fysieke belasting	5,7	5,7	4,8
verschiltoetsing	 belastende arbeidsomstandigheden	s	s	s
	 zeer hoge fysieke belasting	s	s	s

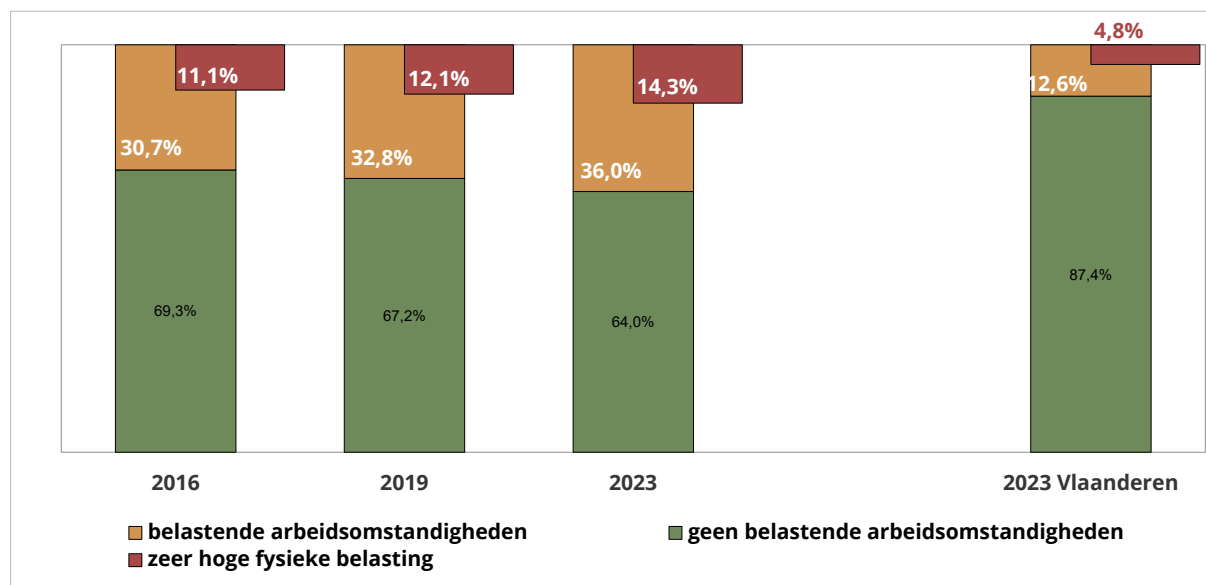
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2016-2023

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 'Werkdruk'

In figuur 11 wordt de evolutie van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven met (zeer) hoge fysieke belasting grafisch weergegeven evenals voor 2023 de bevindingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 11: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

4. Risicoprofielen voor de dienstenchequebedrijven

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

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

Er is een risicoprofiel voor de dienstenchequebedrijven opgesteld voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

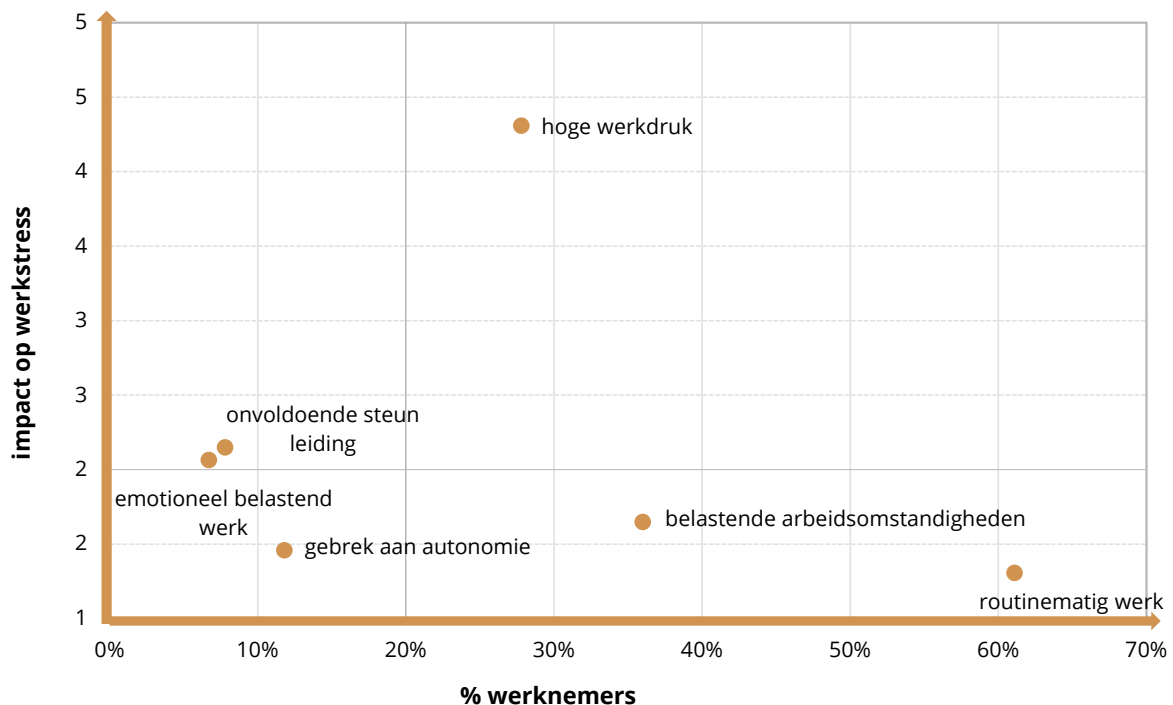
4.1 Risicoprofiel voor werkstress

Hoge werkdruk is de meest ernstige risicofactor voor werkstressklachten in de dienstenchequebedrijven (Figuur 12). 27,8% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven heeft te kampen met een hoge werkdruk, maar tegelijk verhoogt hoge werkdruk aanzienlijk de kans op werkstressklachten (verviervoudiging van de kansverhouding).

Ook emotioneel belastend werk en onvoldoende steun van de directe leiding zijn risico's door de hogere kans op werkstressklachten (verdubbeling van de kansverhouding), maar in dit profiel zijn ze minder kritisch omdat een kleiner aandeel van de werknemers hiermee geconfronteerd wordt (respectievelijk 6,7% en 7,8%).

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

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressklachten in de dienstenchequebedrijven 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten in de dienstenchequebedrijven. 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 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 dienstenchequebedrijven beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (27,8%) dan met emotioneel belastend werk (6,7%) worden geconfronteerd.

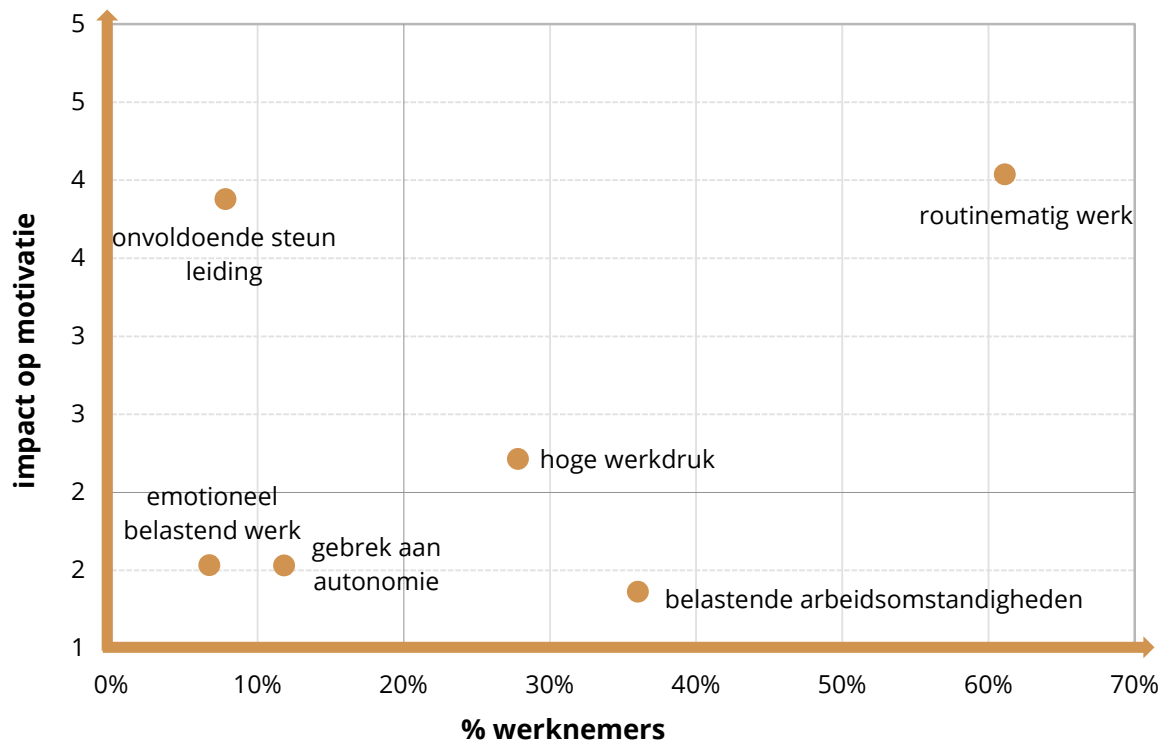
4.2 Risicoprofiel voor motivatie

Onvoldoende steun van de directe leiding en routinematig werk halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van de kansverhouding, Figuur 13). Vooral het hoge aandeel werknemers met routinematig werk (61,1%) vormt dan ook een ernstig probleem voor motivatie. Het aandeel werknemers dat geconfronteerd worden met onvoldoende steun van de directe leiding ligt met 7,8% een stuk lager.

Voldoende taakvariatie en ondersteuning van de leidinggevende zijn noodzakelijke voorwaarden om de werknemers te motiveren. Toch is dit niet voldoende. Zo is hoge werkdruk ook een niet te onderschatten risico waardoor motivatie onder druk kan komen te staan. Want wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, kan ook de motivatie onder druk komen te staan. Ook al heeft werkdruk een kleinere impact (verdubbeling van de kansverhouding) op

motivatieproblemen in vergelijking met steun van de directe leiding en taakvariatie, juist doordat zo'n groot aandeel geconfronteerd wordt met hoge werkdruk (27,8%) blijft dit een aandachtspunt voor motivatieproblemen in de dienstenchequebedrijven .

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de dienstenchequebedrijven 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 dienstenchequebedrijven . De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

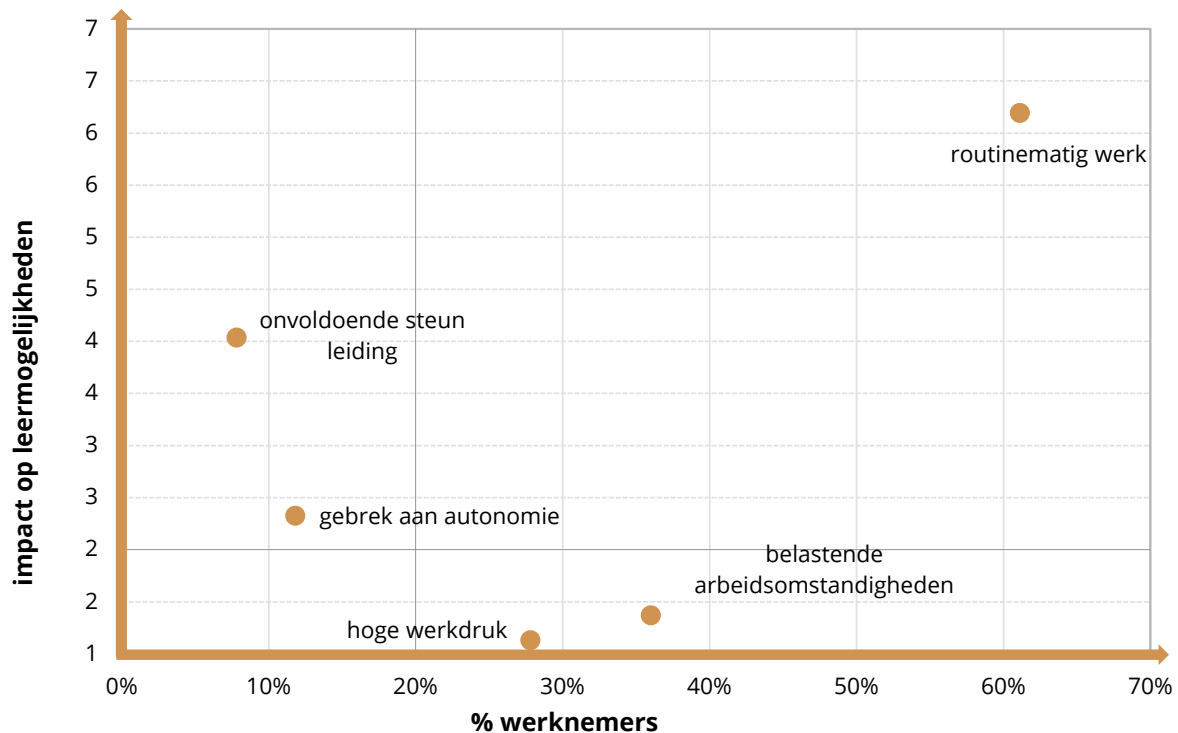
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/gemotiveerd aan de slag) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen/ 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 dienstenchequebedrijven meer werknemers die met routinematig werk (61,1%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (7,8%) worden geconfronteerd.

4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

Vooraf routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden in de dienstenchequebedrijven (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de dienstenchequebedrijven heeft 61,1% van de werknemers zo'n routinematige job. Ook onvoldoende steun van de directe leiding en gebrek aan autonomie zijn aandachtspunten voor de

sector. Deze hebben in het algemeen een relatief grote impact op leermogelijkheden (respectievelijk verviervoudiging en verdubbeling van de kansverhouding) hoewel een beperktere groep in de dienstensector hiermee geconfronteerd wordt (resp. 7,8% en 11,8%).

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de dienstensector 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 dienstensector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

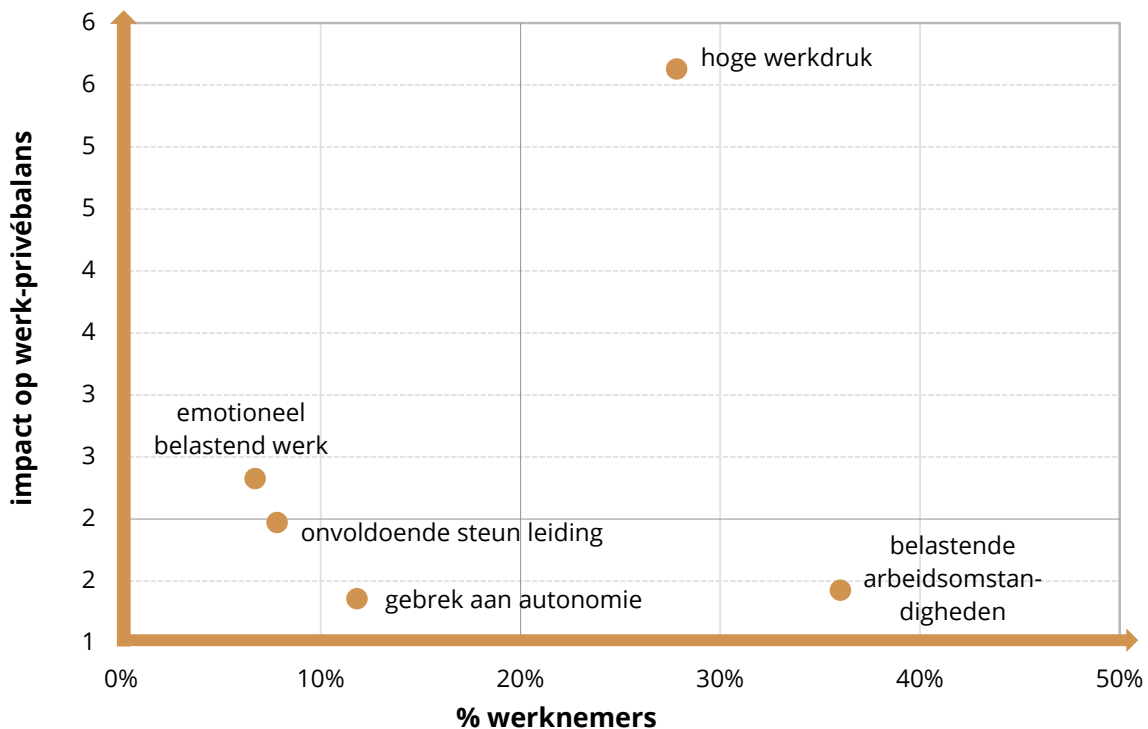
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende 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 dienstensector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (61,1%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (7,8%) worden geconfronteerd.

4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

Hoge werkdruk is het belangrijkste aandachtspunt voor de werk-privécombinatie. De impact van hoge werkdruk op de werk-privébalans is niet alleen groot (verviervoudiging kansverhouding, Figuur 15), hoge werkdruk komt ook vaak voor in de dienstensector (27,8%).

Emotioneel belasting is in mindere mate ook een aandachtspunt: 6,7% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven heeft emotioneel belastend werk en de impact op de werk-privécombinatie is relatief groot (verdubbeling kansverhouding).

Figuur 15 Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de dienstenchequebedrijven 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 dienstenchequebedrijven. 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 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 dienstenchequebedrijven beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (27,8%) dan met emotioneel belastend werk (6,7%) worden geconfronteerd.

5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de dienstenchequebedrijven

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

5.1 Opleidingsparticipatie

26,6% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven nam één jaar voor de meting deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Tabel 15). Dit aandeel ligt significant lager dan dat de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	dienstencheque	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	26,6	57,2	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

5.2 Atypische werktijden

In 2023 werkt slechts 27,2% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven voltijds en 72,8% deeltijds (Tabel 16). Het aandeel werknemers dat voltijds werkt ligt een pak lager dan bij de andere sectoren. In de Vlaamse arbeidsmarkt werkt 67,9% voltijds en 32,1% deeltijds.

43,6% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven worden sporadisch (37,8%) of frequent (5,8%) geconfronteerd met roosterwijzigingen. Deze cijfers wijken significant af ten opzichte van de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. In de Vlaamse arbeidsmarkt wordt 52,8% geconfronteerd met roosterwijzigingen: bij 35,9% gebeurt het sporadisch en bij 16,9% op frequente basis.

Nachtarbeid komt in de dienstenchequebedrijven nauwelijks voor (1,1%). In de Vlaamse arbeidsmarkt doet 12,9% nachtwerk.

Dit is ook zo voor overwerk. Meer dan negen op de tien van de werknemers werken nooit of slechts sporadisch over. Minder dan een op de tien werkt regelmatig over (8,1%). Dat is dan vooral overwerk met recuperatie via inhaalrust (7,6%) en in mindere mate zonder recuperatie (0,5%). In de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt komt overwerk vaker voor in vergelijking met de dienstenchequebedrijven. In de Vlaamse arbeidsmarkt werkt 43,1% regelmatig over, waarvan 18,0% met recuperatie en 25,1% zonder recuperatie.

Het aandeel werknemers in de dienstenchequebedrijven dat e-mails behandelt (34,2%) of telefonisch bereikbaar is buiten de werkuren (52,9) ligt lager dan bij de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. In de Vlaamse arbeidsmarkt behandelt 67,5% e-mails en is 73,7% telefonisch bereikbaar buiten de werkuren.

Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	dienstencheque	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	27,2	67,9	s
deeltijders ≥ 60%	35,9	24,3	
deeltijders < 60%	37,0	7,8	
roosterwijzigingen			
geen	56,4	47,2	s
sporadisch	37,8	35,9	
frequent	5,8	16,9	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	98,9	87,1	s
1-2 nachtprestaties/maand	0,0	4,6	
3-10 nachtprestaties/maand	1,1	6,6	
>10 nachtprestaties/maand	0,0	1,6	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	91,9	56,9	s
frequent overwerk met recuperatie	7,6	18,0	
frequent overwerk zonder recuperatie	0,5	25,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	65,8	32,5	s
sporadisch	21,9	31,3	
regelmatig	12,3	36,2	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	47,1	26,3	s
sporadisch	26,2	34,4	
regelmatig	26,7	39,3	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

5.3 Telewerken

Telewerk komt om evidente redenen weinig voor in de dienstenchequebedrijven (3,6%). In de Vlaamse arbeidsmarkt ligt dat aandeel op (37,7%).

Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	dienstencheque	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	96,5	62,3	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	1,2	7,9	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	2,4	29,9	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

5.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Vier op de tien werknemers in de dienstenchequebedrijven pendelt minder dan een half uur 'van en naar het werk', ruim een derde doet tussen een half uur maar minder dan een uur woon-werkverkeer (Tabel 18). De rest (twee op de tien) pendelt minstens een uur.

Werknemers in de dienstenchequebedrijven pendelen dagelijks minder lang dan de rest van de Vlaamse werknemers. In de Vlaamse arbeidsmarkt pendelt 32,4% van de werknemers minder dan een half uur.

Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	dienstencheque	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	42,0	32,4	s
minstens een half uur maar minder dan een uur	37,5	31,0	
minstens een uur maar minder dan twee uur	16,5	25,6	
twee uur of meer	4,0	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 dienstenchequebedrijven). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de dienstenchequebedrijven en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de dienstenchequebedrijven, cijfer niet in tabel).

5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Geen van de respondenten geeft aan in de laatste maanden slachtoffer te zijn geweest van lichamelijk geweld. Hiermee doen de werknemers uit de dienstenchequebedrijven het beter dan de rest van de werknemers in de Vlaamse arbeidsmarkt (Tabel 19).

Werknemers uit de dienstenchequebedrijven zijn ook minder vaak het slachtoffer van intimidatie of bedreiging. In de sector is 3,2% sporadisch en 1,6% regelmatig het slachtoffer geweest van intimidatie of bedreiging (afgelopen twaalf maanden). In de Vlaamse arbeidsmarkt was 15,1% sporadisch en 2,8% regelmatig het slachtoffer van intimidatie of bedreiging, samen goed voor 17,9%.

5,3% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven wordt sporadisch gepest, bij 1,1% gebeurt dat regelmatig. 2,6% van de werknemers krijgt sporadisch te maken met ongewenst seksueel gedrag. Voor beide indicatoren is er geen verschil met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	dienstencheque	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	100,0	93,2	s
sporadisch	0,0	5,9	
regelmatig	0,0	0,9	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	95,2	82,1	s
sporadisch	3,2	15,1	
regelmatig	1,6	2,8	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	97,4	96,4	ns
sporadisch	2,6	3,4	
regelmatig	0,0	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	93,7	90,3	ns
sporadisch	5,3	8,2	
regelmatig	1,1	1,5	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

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

Kijkende naar deze indicatoren zien we een significant verschil voor het ziekteverzuim tussen de dienstenchequebedrijven en de andere sectoren. 21,8% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven zijn drie keer of meer afwezig op het werk geweest door ziekte of ongeval en 21,5% was het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig (Tabel 20). Deze aandelen liggen een stuk hoger dan deze in de Vlaamse arbeidsmarkt (resp. 12,3% en 11,3%)

Ook voor verloopintentie zien we een verschil voor de dienstenchequebedrijven en de rest van de arbeidsmarkt. 16,4% overweegt regelmatig op zoek te gaan naar ander werk, in de Vlaamse

arbeidsmarkt is dat één op de tien. De kans om in de nabije toekomst werkloos te worden ligt op hetzelfde niveau bij dienstenchequebedrijven als in de Vlaamse arbeidsmarkt. 3,7% van de werknemers in de dienstenchequebedrijven schat de kans op jobverlies groot.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt minder dan de helft van de werknemers 47,8% van de werknemers uit de dienstenchequebedrijven daartoe in staat te zijn, geeft 44% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 8,2% dit in als een onhaalbare opdracht. In de Vlaamse arbeidsmarkt achten de werknemers het vaker haalbaar om door te werken tot het pensioen.

Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	dienstencheque	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	21,8	12,3	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	21,5	11,3	s
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	16,4	10,6	s
kans op jobverlies groot	3,7	2,2	ns
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	47,8	62,7	s
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	44,0	32,0	
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	8,2	5,3	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief dienstenchequebedrijven). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor de dienstenchequebedrijven en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de dienstenchequebedrijven , 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). Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16457>

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

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de dienstensectorbedrijven, met voor 2023 cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.....	13
Figuur 2:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de dienstensectorbedrijven, met voor 2023 cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.....	14
Figuur 3:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de dienstensectorbedrijven, met voor 2023 cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.....	16
Figuur 4:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie in de dienstensectorbedrijven, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.....	17
Figuur 5:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de dienstensectorbedrijven, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt	19
Figuur 6:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstensectorbedrijven geconfronteerd met een hoge werkdruk, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt	21
Figuur 7:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstensectorbedrijven geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.....	22
Figuur 8:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstensectorbedrijven geconfronteerd met routinematig werk, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt	24
Figuur 9:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstensectorbedrijven geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.....	25
Figuur 10:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de dienstensectorbedrijven geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met voor 2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt	27

30	Figuur 11:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers in de	
31		dienstenchequebedrijven geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met voor	
32		2023 de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt	28
33	Figuur 12:	Risicoprofiel voor werkstressklachten in de dienstenchequebedrijven 2023....	30
34	Figuur 13:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de dienstenchequebedrijven 2023 .	31
35	Figuur 14:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de	
36		dienstenchequebedrijven 2023	32
37	Figuur 15	Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de dienstenchequebedrijven	
38	2023		33
39			
40	Tabellen		
41	Tabel 1:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	9
42	Tabel 2:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	9
43	Tabel 3:	Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	10
44	Tabel 4:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-	
45		out symptomen in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt	12
46	Tabel 5:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en	
47		ernstige demotivatie in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt	14
48	Tabel 6:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende	
49		leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse	
50		arbeidsmarkt	15
51	Tabel 7:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-	
52		privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse	
53		arbeidsmarkt	17
54	Tabel 8:	Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, met één	
55		werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten in de	
56		dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt, 2016-2023.....	18
57	Tabel 9:	Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge	
58		werkdruk in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt.....	20

59	Tabel 10: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt	22
61	Tabel 11: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt.....	23
63	Tabel 12: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt	25
65	Tabel 13: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding of die een negatieve relatie met de directe leiding hebben in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt	26
68	Tabel 14: Evolutie 2016-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt	28
71	Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	34
73	Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	36
75	Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	37
77	Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	38
79	Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	39
81	Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de dienstenchequebedrijven en in de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	40
84		