



RAPPORT
WERKBAAR WERK BIJ
HOOOGGESCHOOLDE
WERKNEMERS
2023

ANALYSE OP BASIS
VAN DE VLAAMSE
WERKBAARHEIDSMONITOR
2023

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 17 september 2025

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

Inhoud

Samenvatting	5
Inleiding	15
1. Methodologie	15
2. Hooggeschoolden in beeld	19
2.1 Persoonskenmerken	19
2.2 Sector en functie	21
2.3 Arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie	26
3. Werkbaarheidsrisico's	33
3.1 Werkdruk	33
3.2 Emotionele belasting	35
3.3 Fysieke belasting	36
3.4 Autonomie	38
3.5 Steun van de direct leidinggevende	39
3.6 Taakvariatie	41
4. Werkbaarheidsknelpunten	42
4.1 Werkstress	42
4.2 Motivatie en betrokkenheid	43
4.3 Leermogelijkheden	45
4.4 Werk-privébalans	47
4.5 Werkbaar werk	48
5. Duurzame inzetbaarheid	50
5.1 Ziekteverzuim	50
5.2 Haalbaarheid pensioen	51
5.3 Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid	52
Referentielijst	54

Lijst met figuren en tabellen	55
Bijlagen	58

Samenvatting

Hoe werkbaar zijn jobs van hooggeschoolde werknemers, in vergelijking met jobs van kort- en middengeschoolde werknemers? En zien we binnen de groep van hooggeschoolde werknemers een verschil tussen bachelors, masters of PhD's?¹

In wat volgt bespreken we op basis van de gegevens van de werkbaarheidsmonitor 2023 (WBM2023) bij werknemers, in eerste instantie een aantal jobkenmerken naar opleidingsniveau, met specifieke aandacht voor het onderscheid tussen bachelors, masters en PhD's. We brengen vervolgens de werkbaarheidsknelpunten en –risico's voor de verschillende opleidingsniveaus in beeld en bespreken ten slotte een aantal indicatoren rond duurzame inzetbaarheid.

Een eerste vaststelling is dat hoogopgeleide respondenten significant vaker **vrouwen** zijn (in tegenstelling tot wat we vaststellen bij kort- en middengeschoolden). Maar wanneer we de groep van *hooggeschoolden meer in detail* analyseren, zien we dat in vergelijking met zowel bachelors (33%) als masters (42%) werknemers met een doctoraat wel significant vaker mannen (54%) zijn. Ook stellen we vast dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe **jonger** de respondenten WBM2023 gemiddeld genomen zijn. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we jonge respondenten (<30 jaar) met een doctoraat echter eerder zelden (4%), waarschijnlijk ook gegeven de langere opleidingstijd gelinkt aan het doctoraatstraject. De gemiddelde leeftijd van respondenten met een bachelordiploma (46 jaar) verschilt niet significant van die van respondenten met een doctoraat (45 jaar). De gemiddelde leeftijd van respondenten met een masterdiploma (43 jaar) ligt daarentegen wel significant lager dan die van respondenten met een doctoraat.

Ook naar **sector** zien we significante verschillen naar opleidingsniveau van de respondenten. Opvallend is dat meer dan de helft van de hooggeschoolde respondenten actief blijkt te zijn in de quartaire sector (in vergelijking met ongeveer één derde van de kort- en middengeschoolden). Kort- en middengeschoolden zijn in tegenstelling tot hooggeschoolden ook vaak aan de slag in de secundaire en tertiaire sector. *Binnen de groep van hooggeschoolden* blijkt de

¹ In 2023 werd de antwoordmogelijkheid 'PhD met getuigschrift' voor de eerste keer binnen de historie van de werkbaarheidsmonitor, afzonderlijk aangeboden bij de vraag naar het diploma van de werkende (voorheen werd binnen de antwoordmogelijkheden geen onderscheid gemaakt tussen werkenden met een masterdiploma of met een behaald PhD met getuigschrift).

quartaire sector -en dan vooral zorg en onderwijs- voor zowel bachelors, masters als PhD's de grootste sector van tewerkstelling (masters zijn binnen de quataire sector ook vaker aan de slag binnen de overheid/openbaar bestuur). Ook zien we dat PhD's vaker dan bachelors en masters aan de slag zijn in de secundaire sector (vooral chemie en metaal) en minder vaak in de tertiaire sector.

Hooggeschoolden zijn significant vaker aan de slag in **grote ondernemingen** met 500 en meer werknemers dan kort- en middengedchoolden. Kort- en middengedchoolden zijn dan weer vaker dan hooggeschoolden aan het werk in kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we dat vooral PhD's significant vaker in grote ondernemingen tewerkgesteld zijn dan bachelors of masters.

De data bevestigen dat de **functie** die werknemers uitvoeren, sterk samenhangt met het scholingsniveau. Kortgeschoolden voeren vooral een functie uit als arbeider of technicus. Middengedchoolden zijn dan weer vooral aan de slag als bediende of technicus. Hooggeschoolden bekleden vooral een functie als bediende, professional of (midden)kader of hebben een onderwijsfunctie. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we verschillen qua functieprofiel tussen bachelors, masters en PhD's. Bedienden- en zorgfuncties zien we vaker terugkomen bij bachelors en masters dan bij PhD's. (Midden)kader en directiefuncties vinden we dan weer vaker terug bij masters en PhD's dan bij bachelors. Dit verschil in functieprofiel zien we ook terugkomen wanneer we kijken naar de mate waarin werknemers aangeven **leiding** te geven aan anderen: meer dan de helft (57%) van de PhD's geeft aan leiding te geven aan andere werknemers (ten opzichte van ongeveer één derde van de masters en één vijfde van de bachelors).

En in welke mate zien we een **mismatch** tussen het behaalde opleidingsniveau en de vereiste kwalificaties om een functie uit te voeren bij werknemers? Is er sprake van over- of onderkwalificatie bij de functieuitvoering? We polsten naar de mate waarin werknemers van oordeel zijn dat hun opleidingsniveau aansluit bij de job die ze uitvoeren. Onze analyses tonen aan dat de 'benuttingsgraad' van de gevolgde opleiding significant samenhangt met het opleidingsniveau van de respondenten. 82% van de werknemers vindt dat hun opleidingsniveau goed aansluit bij de job die ze uitvoeren. Uitgesplitst naar opleidingsniveau bedraagt dit aandeel 80% bij kortgeschoolden, 78% bij middengedchoolden en 85% bij hooggeschoolden. Mismatch komt dus minder vaak voor bij hooggeschoolden, en als er sprake is van mismatch gaat het bij deze groep vooral over overgekwalificeerd zijn voor de job. Kort- en middengedchoolden geven dan weer vaker aan ondergekwalificeerd te zijn voor het werk dat ze uitvoeren. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we dat 87% van de PhD's aangeeft dat het opleidingsniveau passend is voor de job, 12% ervaart hun diploma als te hoog. 81% van de masters geeft aan een passende job te hebben, 16% van hen stelt dat hun opleidingsniveau te hoog is voor de job die ze uitvoeren. Bij bachelors zien we 87% met een passende job, 5% ervaart hun

opleidingsniveau als te laag, 7% als te hoog voor hun job.

En in welke mate ervaren werknemers hun job als te **ingewikkeld**? Ook hier zien we verschillen naar opleidingsniveau. Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 63% van de bevroagde werknemers nooit moeite ervaart met hun werk omdat het te ingewikkeld is. Uitgesplitst naar opleidingsniveau gaat het om 76% van de kortgeschoolden, 68% van de middengeschoolden en 58% van de hooggeschoolden; hooggeschoolden geven vaker dan de anderen aan dat ze soms moeite ondervinden met hun job omdat het werk te ingewikkeld is. *Binnen de groep van hooggeschoolden* stellen we geen significante verschillen vast.

Wat leert de WBM2023 ons nog over de **arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie** van werknemers, opgesplitst naar opleidingsniveau? Middengeschoolden (97%) hebben, in vergelijking met kort- (96%) en hooggeschoolden (95%), vaker een **vast contract**. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we dat werknemers met een doctoraat significant vaker een tijdelijk contract hebben (11%) dan werknemers met een bachelor- (3%) of masterdiploma (6%).

Wanneer we kijken naar **arbeidsvolume** zien we dat hooggeschoolden vaker voltijds werken en, als ze deeltijds werken, doen ze dit vaker voor minstens 60% van de arbeidstijd (in vergelijking met kort- en middengeschoolden). Ook hier zijn de verschillen klein, maar wel significant. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we dat PhD's significant vaker (80%) voltijds werken dan bachelors (64%) en ook in vergelijking met werknemers met een masterdiploma (75% werkt voltijds) ligt dit percentage hoger, al is dat verschil niet statistisch significant.

Hooggeschoolden presteren vaker dan kort- en middengeschoolden **overuren**, en als ze overwerken is dit ook vaker zonder recuperatie. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we bovendien dat vooral PhD's frequent overwerken en dit meestal zonder recuperatie (51%). Bij bachelors bedraagt dit 30% en bij masters 39%.

En hoe zit het met **bereikbaarheid buiten de werkuren**? Het aandeel werknemers dat e-mails behandelt buiten de werkuren loopt op van 36% bij kortgeschoolden, tot 52% bij middengeschoolden, en 80% bij hooggeschoolden. Voor telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren gaat het respectievelijk om 62%, 70% en 77%. Hieruit blijkt dat hooggeschoolden dus significant vaker bereikbaar blijven buiten de werkuren. *Binnen de groep van hooggeschoolden* zien we geen verschillen wat telefonische bereikbaarheid betreft. Wel beantwoorden PhD's vaker dan masters, en masters vaker dan bachelors, e-mails buiten de werkuren.

Ook op vlak van pendeltijd en telewerken zien we verschillen naar opleidingsniveau. Het aandeel werknemers dat aangeeft nooit te **telewerken** is respectievelijk 93%, 79% en 49% bij kort-, midden- en hooggeschoolden, wat toch wel

grote verschillen zijn. Ook *binnen de groep van hogeschoolden* zijn de verschillen groot: daar waar drie kwart (74%) van de PhD's systematisch op afstand werkt, daalt dit aandeel tot iets meer dan de helft (54%) bij de masters en ongeveer één derde (29%) bij de bachelors.

En hoe zit het met de **pendeltijd**? Het aandeel werknemers dat minder dan een half uur per dag dient te pendelen bedraagt bij kort-, midden- en hogeschoolden respectievelijk 42%, 38% en 28%. En respectievelijk 7%, 8% en 13% doet er twee uur of langer over. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker een langere woon-werkafstand. En ook *binnen de groep van hogeschoolden* zien we verschillen: bachelors werken significant vaker dan masters en PhD's dicht bij huis.

Vervolgens werd ook de confrontatie met **grensoverschrijdend gedrag** in kaart gebracht. Aan de respondenten werd gevraagd hoe vaak zij in de voorbije 12 maanden op het werk het slachtoffer waren van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, met name: lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten en intimidatie of bedreiging.

De vaakst voorkomende vorm van grensoverschrijdend gedrag (bijna 1 op 5) blijkt **intimidatie of bedreiging**. Hogeschoolden blijken hier vaker slachtoffer van in vergelijking met kort- en middengeschoolden. *Binnen de groep van hogeschoolden* blijkt dat bachelors hier vaker mee in aanraking komen dan masters en PhD's.

Ook **pesten** wordt gemeld door 1 op 10 respondenten, ditmaal blijken hogeschoolden hier significant minder vaak slachtoffer van te zijn in vergelijking met kort- en middengeschoolden. *Binnen de groep van hogeschoolden* zien we opnieuw dat bachelors hier vaker slachtoffer van zijn dan masters (geen verschil met PhD's).

Lichamelijk geweld treft ongeveer 7% van de respondenten; hogeschoolden blijken hier significant vaker slachtoffer van. *Binnen de groep van hogeschoolden* blijkt opnieuw dat bachelors hier vaker mee in aanraking komen dan masters en PhD's.

Ten slotte geeft ongeveer 4% van de respondenten aan slachtoffer te zijn van **ongewenst seksueel gedrag**, hogeschoolden vaker dan middengeschoolden. *Binnen de groep van hogeschoolden* blijkt opnieuw dat bachelors hier vaker slachtoffer van zijn dan masters (geen verschil met PhD's) maar de verschillen zijn klein.

Werkbaarheidsrisico's

Te hoge taakeisen (zoals werkdruk, fysieke en emotionele belasting) en een gebrek aan hulpbronnen (autonomie, steun van de direct leidinggevende en taakvariatie) vormen risico's voor de kwaliteit van het werk en de werkbaarheid van jobs. In eerdere publicaties werden deze verschillende werkbaarheidsrisico's reeds uitgebreid besproken (Bourdeaud'hui e.a., 2023; Bourdeaud'hui e.a. 2024).

In dit rapport kijken we naar eventuele verschillen naar opleidingsniveau, met specifieke aandacht voor bachelors, masters en PhD's.

Hoge werkdruk vormt binnen de WBM2023 het belangrijkste werkbaarheidsrisico. 33% van de bevroagde werknemers (WBM 2023) rapporteert een hoge werkdruk. Naar opleidingsniveau betekent dit 27%, 28% en 37% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral hoggeschoolden rapporteren -t.o.v. kort- en middengeschoolden- een hoge werkdruk, 16% van hen rapporteert zelfs een acuut hoge werkdruk. *Binnen de groep van hoggeschoolden* stellen we enkel een significant verschil vast tussen bachelors (35% geeft een hoge werkdruk aan) en masters (39% geeft een hoge werkdruk aan) op vlak van werkdruk; masters geven vaker een hoge werkdruk aan. We zien dat werknemers met een doctoraat nog vaker (41%) aangeven onder hoge werkdruk te moeten werken in vergelijking met bachelors of masters, maar de vastgestelde verschillen zijn hier niet significant (ook gelet op de kleinere groep medewerkers met een PhD die bevroagd werden, waardoor we strenger dienen te zijn om dit statistisch te kunnen besluiten).

Ook **emotionele belasting** wordt frequent gerapporteerd; 23% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert emotioneel belastend werk. Naar opleidingsniveau betekent dit 12%, 17% en 28% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral hoggeschoolden rapporteren dus emotionele belasting op de werkplek, 6% van hen rapporteert zelfs emotionele overbelasting. *Binnen de groep van hoggeschoolden* stellen we vast dat bachelors significant vaker te maken hebben met emotioneel belastend werk dan masters; 31% van de bachelors rapporteert emotioneel belastend werk t.o.v. 25% van de masters. PhD's stellen het zowel t.o.v. bachelors als t.o.v. masters beter op vlak van emotionele belasting in hun job (17%).

De minst voorkomende taakeis betreft de aanwezigheid van **fysiek belastende arbeidsomstandigheden**; 13% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Naar opleidingsniveau betekent dit 32%, 22% en 5% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral kortgeschoolden rapporteren een hoge fysieke belasting, 13% van hen rapporteert zelfs een zeer hoge fysieke belasting. *Binnen de groep van hoggeschoolden* stellen we vast dat bachelors significant vaker in belastende arbeidsomstandigheden werken dan masters en PhD's; 6% van de bachelors geeft aan in belastende arbeidsomstandigheden te werken t.o.v. 2% van de masters en 2% van de PhD's.

Wat **hulpbronnen** betreft zien we dat het vaakst voorkomende risico het gebrek aan taakvariatie (dus **routinematig werk**) is. 21% van de bevroagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor (WBM2023) rapporteert routinematig werk. Naar opleidingsniveau betekent dit 39%, 31% en 13% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral kortgeschoolden rapporteren

routinematig werk, 21% van hen rapporteert zelfs extreem routinematig werk. *Binnen de groep van hooggeschoolden* stellen we vast dat bachelors significant vaker routinematig werk hebben dan masters en PhD's; 15% van de bachelors geeft aan routinematig werk te hebben t.o.v. 10% van de masters en 6% van de PhD's (het verschil tussen masters en PhD's is niet significant).

17% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert een **gebrek aan autonomie**. Naar opleidingsniveau betekent dit 29%, 23% en 12% van respectievelijk kort-, midden- en hooggeschoolden. Hooggeschoolden doen het dus eerder goed op vlak van autonomie bij hun jobuitvoering. Vooral kortgeschoolden rapporteren een gebrek aan autonomie, 13% van hen rapporteert zelfs een acuut gebrek aan autonomie. *Binnen de groep van hooggeschoolden* stellen we vast dat bachelors significant vaker een gebrek aan autonomie ervaren dan masters en PhD's; 16% van de bachelors geeft een gebrek aan autonomie aan t.o.v. 7% van de masters en 5% van de PhD's (het verschil tussen masters en PhD's is niet significant).

Ten slotte maakt 12% van de bevroagde werknemers (WBM2023) melding van **onvoldoende steun door de directe leiding**. Naar opleidingsniveau betekent dit 16%, 15% en 10% van respectievelijk kort-, midden- en hooggeschoolden. Vooral kort- en middengeschoolden rapporteren onvoldoende steun door hun directe leiding, 6% van hen rapporteert zelfs een negatieve relatie met de directe leiding. *Binnen de groep van hooggeschoolden* stellen we geen significante verschillen vast tussen bachelors, masters en PhD's.

Werkbaarheidsknelpunten

We kijken naar werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Opnieuw vergelijken we binnen de groep hooggeschoolden personen met een PhD met de personen met een master- en bachelordiploma.

Het meest voorkomende werkbaarheidsknelpunt is **werkstress(klachten)**. 36% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert werkstressklachten. Naar opleidingsniveau betekent dit 36%, 34% en 37% van respectievelijk kort-, midden- en hooggeschoolden. Vooral hooggeschoolden rapporteren werkstressklachten, 14% van hen rapporteert zelfs burn-outsymptomen. *Binnen de groep van hooggeschoolden* stellen we in eerste instantie vast dat op vlak van werkstress bachelors (39% heeft werkstressklachten) het significant minder goed doen dan masters (36%). Enigszins verrassend misschien, aangezien we eerder vaststelden dat masters wel vaker een hoge werkdruk rapporteren dan bachelors (en we weten dat een hoge werkdruk het risico op werkstressklachten vergroot (Bourdeaud'hui e.a., 2024)). PhD's geven minder vaak (33%) werkstressklachten aan dan bachelors en masters maar de verschillen zijn niet significant. We stellen wel vast dat bachelors (15%) en masters (13%) significant

vaker burn-outsymptomen rapporteren dan PhD's (8% meldt symptomen van burn-out), ook al gaven PhD's ook va(a)k(er) (41%) een hoge werkdruk aan.

Speelt **motivatie** misschien een rol? 19% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert motivatieproblemen. Naar opleidingsniveau betekent dit 27%, 21% en 16% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral kortgeschoolden rapporteren motivatieproblemen, 12% rapporteert zelfs ernstige demotivatie. *Binnen de groep van hoggeschoolden* zien we ook significante verschillen en stellen we vast dat vooral PhD's gemotiveerd aan de slag zijn (slechts 8% geeft motivatieproblemen aan). PhD's zijn vaker werkbe-trokken dan masters (19% met motivatieproblemen) en bachelors (15%).

14% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert **onvoldoende leermogelijkheden**. Naar opleidingsniveau betekent dit 30%, 21% en 7% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral kortgeschoolden rapporteren vaker onvoldoende leermogelijkheden. *Binnen de groep van hog-geschoolden* stellen we ook significante verschillen vast. Bachelors geven signifi-cant vaker (9%) aan onvoldoende leermogelijkheden te hebben in hun job, in vergelijking met masters (5%) of PhD's (3%) (masters en PhD's verschillen hierin niet significant van elkaar).

13% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert **problemen met werk-privébalans**. Naar opleidingsniveau betekent dit 11%, 11% en 14% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Vooral hoggeschoolden rapporteren vaker problemen met werk-privébalans. *Binnen de groep van hog-geschoolden* stellen we geen significante verschillen vast.

Hoe groot is het aandeel werknemers met een **job zonder werkbaarheids-knelpunten**? 51,8% van de bevroagde werknemers (WBM2023) heeft geen en-kel werkbaarheidsknelpunt. Naar opleidingsniveau betekent dit 43,1%, 51,6% en 53,4% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden met werk zon-der werkbaarheidsknelpunten. Hoggeschoolden rapporteren dus vaker werk-baar werk. *Binnen de groep hoggeschoolden* stellen we geen significante ver-schillen vast tussen bachelors, masters en PhD's.

Duurzame inzetbaarheid

Tot slot gaan we na in welke mate opleidingsniveau samenhangt met verschil-len in ziekteverzuim, de ingeschatte haalbaarheid om door te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, de verloopintentie en de ervaren werkonzekerheid.

12% van de bevroagde werknemers (WBM2023) was het voorbije jaar drie keer of meer **afwezig**. Naar opleidingsniveau betekent dit 15%, 13% en 11% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. En 11% van de bevroagde werknemers (WBM2023) was het voorbije jaar meer dan 20 dagen afwezig.

Naar opleidingsniveau betekent dit 19%, 15% en 8% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Deze cijfers bevestigen dat zowel de frequentie als de duur van het ziekteverzuim significant samenhangen met de scholingsgraad. Hoggeschoolden zijn significant minder vaak én minder lang afwezig dan kort- en middengeschoolden. *Binnen de groep van hoggeschoolden* zien we enkel significante verschillen met betrekking tot langdurig ziekteverzuim (meer dan 20 dagen afwezig gedurende het voorbije jaar); bachelors blijken significant vaker langdurig afwezig in vergelijking met masters en PhD's (we zien geen significant verschil tussen masters en PhD's).

63% van de bevroagde werknemers (WBM2023) denkt in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot aan hun **pensioen**. Naar opleidingsniveau gaat dit om 64%, 62% en 63% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Daarnaast geeft 32% van de respondenten aan dat aangepast werk (bijvoorbeeld lichter of deeltijds werk) hen wel in staat zou stellen om tot aan hun pensioen te blijven werken. Dit aandeel bedraagt 31% bij kortgeschoolden, 32% bij middengeschoolden en eveneens 32% bij hoggeschoolden. De verschillen in haalbaarheid om door te werken tot aan het pensioen blijken niet significant tussen de verschillende opleidingsniveaus. *Binnen de groep van hoggeschoolden* stellen we wel significante verschillen vast. PhD's zien doorwerken tot hun pensioen vaker haalbaar dan bachelors en masters (en masters zien dit vaker mogelijk dan bachelors). Bachelors zien het dan weer vaker dan masters en PhD's haalbaar mits aangepast werk (masters zien aangepast werk ook vaker dan PhD's als voorwaarde).

11% van de bevroagde werknemers (WBM2023) heeft in het voorbije jaar regelmatig overwogen om **elders werk te zoeken**. Naar opleidingsniveau betekent dit 9%, 10% en 11% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. En 2% van de bevroagde werknemers (WBM2023) schat de kans dat ze in de nabije toekomst **werkloos** zullen worden, hoog in. Naar opleidingsniveau betekent dit 3%, 2% en 2% van respectievelijk kort-, midden- en hoggeschoolden. Bovenstaande cijfers tonen dat de verloopintentie significant hoger ligt bij hoggeschoolden dan bij kortgeschoolden, terwijl hun ingeschatte kans op jobverlies net significant kleiner is. *Binnen de groep van hoggeschoolden* zien we minder significante verschillen. De cijfers geven enkel aan dat masters vaker regelmatig op zoek geweest zijn naar ander werk dan bachelors. Er worden echter geen significante verschillen vastgesteld tussen bachelors en masters wat betreft de kans op jobverlies in de nabije toekomst. De overige verschillen blijken alle niet significant.

PhD's samengevat

Dus: wat **PhD's in vergelijking met andere hogeschoolden** betreft:

- PhD's zijn vaker mannen, zelden jonger dan 30;
- Naast de quataire sector (vooral onderwijs en zorg) zijn PhD's vaker aan de slag in de secundaire sector (vooral chemie en metaal) en vaker in grote ondernemingen;
- PhD's hebben vaker (midden)kader of directiefuncties en geven vaker leiding aan anderen;
- PhD's ervaren hun opleidingsniveau doorgaans als passend voor hun job, zelden als te laag, soms als te hoog;
- PhD's hebben vaker een tijdelijk contract maar toch ervaren ze geen grotere jobonzekerheid. Ook zijn ze niet vaker dan anderen op zoek naar ander werk;
- PhD's werken vaker dan bachelors voltijds (er is geen significant verschil met masters) en geven ook vaker aan frequent over te werken, zonder recuperatie;
- Wat bereikbaarheid buiten de werkuren betreft, beantwoorden PhD's vaker regelmatig hun e-mails buiten de werkuren;
- PhD's werken opvallend vaker systematisch op afstand (telewerk) en hun werkplek is vaker verder van huis (langere pendeltijd in vergelijking met bachelors, geen significant verschil in vergelijking met masters);
- Naar grensoverschrijdend gedrag zien we dat vooral bachelors hier vaker het slachtoffer van zijn op de werkplek;
- Werkbaarheidsrisico's:
 - Taakeisen:
 - 4 op 10 PhD's geven een hoge werkdruk aan; een hoog aandeel maar de verschillen met bachelors en masters zijn niet significant;
 - PhD's ervaren minder vaak dan bachelors en masters emotionele belasting;
 - PhD's ervaren minder vaak dan bachelors fysieke belasting (het verschil met masters is niet significant);
 - Hulpbronnen:
 - PhD's hebben minder vaak dan bachelors routinematig werk (verschil met masters is niet significant);
 - PhD's ervaren minder vaak dan bachelors een gebrek aan autonomie (het verschil met masters is niet significant);
 - We zien geen verschil wat de ervaren ondersteuning door de directe leiding betreft tussen bachelors, masters en PhD's

- Werkbaarheidsknelpunten
 - Op vlak van werkstressklachten zien we geen significant verschil tussen PhD's enerzijds en bachelors of masters anderzijds;
 - PhD's hebben wel significant minder vaak burn-outsymptomen dan bachelors en masters (ook al rapporteren zij vaak een hoge werkdruk);
 - PhD's rapporteren significant minder vaak motivatieproblemen dan bachelors en masters, en zijn vaker werkbetrokken;
 - PhD's beschikken vaker over voldoende leermogelijkheden dan bachelors (het verschil met masters is niet significant);
 - Naar problemen met werk-privébalans zien we geen significante verschillen tussen bachelors, masters en PhD's;
 - We zien geen significant verschil wat het aandeel jobs zonder werkbaarheidsknelpunten betreft tussen bachelors, masters en PhD's.
- Duurzame inzetbaarheid
 - Wat betreft frequentie van het ziekteverzuim zijn er geen significante verschillen tussen bachelors, masters en PhD's;
 - PhD's zijn wel significant minder vaak langdurig afwezig dan bachelors (het verschil met masters is niet significant);
 - PhD's zien doorwerken tot hun pensioen vaker haalbaar dan bachelors en masters;
 - PhD's zijn ook vaker bereid om door te werken na hun pensioen dan bachelors en masters;
 - PhD's zijn niet significant vaker op zoek naar ander werk dan bachelors of masters (masters blijken wel vaker op zoek dan bachelors);
 - We zien geen verschil tussen PhD's, bachelors of masters wat de ingeschatte kans op jobverlies betreft.

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

Inleiding

In dit rapport zoomen we in op de werkbaarheid van de jobs binnen de groep van hogeschoolden, met specifieke aandacht voor werknemers met een doctoraat.

In 2023 werd deze antwoordmogelijkheid ('doctoraat met proefschrift') voor de eerste keer binnen de historiek van de werkbaarheidsmonitor, afzonderlijk aangeboden bij de vraag naar het diploma van de werkende (voorheen werd binnen de antwoordmogelijkheden geen onderscheid gemaakt tussen werkenden met een masterdiploma of met een behaald doctoraat met proefschrift).

In wat volgt staan we eerst kort stil bij de achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor, waarna we het profiel van de groep van hogeschoolde werknemers, opgedeeld naar diplomacategorie, bespreken. We rapporteren aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van bachelors, masters en PhD's. Vervolgens brengen we de verschillende werkbaarheidsknelpunten en -risico's in beeld voor bachelors, masters en PhD's. Ten slotte geven we de cijfers over duurzame inzetbaarheid (ziekteverzuim, verloopintentie, haalbaarheid van werken tot pensioenleeftijd).

1. Methodologie

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 om 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). De werkbaarheidsmonitor 2023 (WBM 2023) is de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor.

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

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren

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

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

Tabel 2: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, zoals 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
Arbidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting

Voor elk van de werkbaarheids- en risico-indicatoren zijn er onderbouwde grenswaarden of cut off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is.² Het

² De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is specifiek voor elk van de indicatoren en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie (Bourdeaud'hui e.a., 2024).

kengetal geeft dan de omvang van deze groep aan (procent van de werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt). Naar analogie met de kleursymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht') maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal'). Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheids- en risico-indicatoren als volgt benoemd:

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

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

Voor elke editie van de werkbaarheidsmonitor wordt een nieuw, representatief staal van werknemers uit het Vlaamse gewest schriftelijk bevestigd. Meer specifiek gaat het bij werknemers om loontrekkenden (exclusief (werk)studenten) met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevestiging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. 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).

In dit rapport starten we telkens met een brede vergelijking tussen kort-, midden- en hogeschoolen. Hiervoor maken we gebruik van de data uit de Werkbaarheidsmonitor 2023. *Kortgeschoolden* worden gedefinieerd als respondenten zonder diploma, of als respondenten van wie het hoogst behaalde diploma of getuigschrift het lager onderwijs of het lager secundair onderwijs (minimum drie jaar) is. Deze categorie omvat 958 respondenten. *Middengeschoolden* zijn

respondenten die een diploma hoger secundair onderwijs (minimum zes jaar) hebben behaald, wat neerkomt op 2.495 respondenten. De groep *hooggeschoolden* omvat respondenten met een diploma hoger onderwijs korte type (twee à drie jaar, bachelor), hoger onderwijs lange type of universiteit (master), of een doctoraat met proefschrift, in totaal goed voor 5.401 respondenten.

Aangezien dit rapport in het bijzonder focust op de groep hooggeschoolden, wordt deze categorie vervolgens verder uitgesplitst naar opleidingsniveau. Binnen deze groep gaat het om 3.128 bachelors, 2.090 masters en 183 respondenten met een doctoraat.

2. Hooggeschoolden in beeld

In eerste instantie bespreken we de verschillende achtergrondkenmerken van de respondenten (werknemers) met een doctoraat. We maken steeds de vergelijking met de respondenten met een bachelor- en met een masterdiploma. Ook kijken we naar een aantal werkgerelateerde aspecten zoals functie, sector, arbeidsvoorwaarden en andere kenmerken van de arbeidssituatie.

2.1 Persoonskenmerken

In dit onderdeel gaan we na of er, afhankelijk van het opleidingsniveau, significante verschillen bestaan in de persoonskenmerken van de respondenten. Meer bepaald wordt onderzocht of er verschillen zijn in geslacht en leeftijd.

2.1.1 Gender

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 43,5% van de bevroegde werknemers mannen zijn. Wanneer we dit cijfer uitsplitsen naar opleidingsniveau (zie tabel in bijlage), zien we dat het aandeel mannelijke werknemers respectievelijk 57,1% bij kortgeschoolden, 51,9% bij middengeschoolden en 37,2% bij hooggeschoolden bedraagt. Hoogopgeleide respondenten zijn dus significant vaker vrouwen.

In dit rapport analyseren we de groep van hooggeschoolden verder in detail en maken we een onderscheid tussen werknemers met een diploma hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelors), hoger onderwijs lange type of universiteit (masters), en doctoraat met proefschrift (PhD's).

Tabel 4: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar geslacht en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	<i>Verschildtoetsing bachelor-master</i>	<i>Verschildtoetsing bachelor-PhD</i>	<i>Verschildtoetsing master-PhD</i>
	%	%	%	%			
geslacht							
vrouw	56.5	66.6	58.4	45.9	s	s	s
man	43.5	33.4	41.6	54.1			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Binnen de groep hooggeschoolden (Tabel 4) zien we dat werknemers met een bachelordiploma significant vaker vrouwen zijn (66,6%). Ook bij de masters vormen vrouwen (weliswaar in mindere mate) de meerderheid, met een aandeel van 58,4%. Maar, in vergelijking met zowel bachelors (33,4%) als masters (41,6%) zijn werknemers met een doctoraat wel significant vaker mannen (54,1%).

2.1.2 Leeftijd

We gaan na of er op basis van het opleidingsniveau significante verschillen in leeftijd worden waargenomen. Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt o.a. dat 10,1% van de bevroagde werknemers jonger is dan 30 jaar. Wanneer we dit cijfer nader bekijken, zien we dat dit aandeel bij kort-, midden- en hogeschoolde werknemers respectievelijk 5,3%, 8,5% en 11,7% bedraagt (zie tabel in bijlage). Ook blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 28,4% van de respondenten 55 jaar of ouder is. Bij kort-, midden- en hogeschoolde bedraagt dit aandeel respectievelijk 41,8%, 31,4% en 24,7%. Bij kort- en middengeschoolden blijkt dat de grootste groep respondenten 55 jaar of ouder is, terwijl bij hogeschoolde de grootste groep zich bevindt in de leeftijds-categorie 40 tot 49 jaar. Deze verschillen in leeftijdscategorieën zijn significant.

Ook de gemiddelde leeftijd verschilt significant: 49,8 jaar bij kortgeschoolden, 47,2 jaar bij middengeschoolden en 44,7 jaar bij hogeschoolde. Kortom: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe jonger de respondenten gemiddeld zijn.

Tabel 5: Aandeel hogeschoolde werknemers, naar leeftijd en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
leeftijd							
- 30 jaar	10.1	10.6	14.1	4.4			
30 - 39 jaar	19.3	20.0	25.4	27.9			
40 - 49 jaar	25.6	25.8	26.3	34.4	s	s	s
50 - 54 jaar	16.5	16.0	13.5	12.0			
55+ jaar	28.4	27.6	20.7	21.3			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

We stellen ook significante verschillen vast in de leeftijdsverdeling *binnen* de groep van hogeschoolde (Tabel 5). Bij bachelors is de grootste groep 55 jaar of ouder (27,6%, terwijl bij masters deze groep kleiner is (20,7%) en de grootste groep respondenten zich in de leeftijdscategorie van 40 tot 49 jaar bevindt. Ook de gemiddelde leeftijd verschilt significant: 45,7 jaar bij bachelors tegenover 43,3 jaar bij masters. Bij werknemers met een doctoraat bevindt de grootste groep zich ook in de leeftijdscategorie van 40 tot 49 jaar. Jonge respondenten (-30 jaar) met een doctoraat zien we echter eerder zelden (4,4%), waarschijnlijk ook gegeven de langere opleidingstijd gelinkt aan het doctoraatstraject. De gemiddelde leeftijd van respondenten met een bachelordiploma (45,7 jaar) verschilt niet significant van die van respondenten met een doctoraat (45,0 jaar). De gemiddelde leeftijd van respondenten met een masterdiploma (43,3 jaar) ligt daarentegen wel significant lager dan die van respondenten met een doctoraat.

2.2 Sector en functie

2.2.1 Sector en organisatieomvang

In dit onderdeel wordt in eerste instantie onderzocht of er op basis van het opleidingsniveau significante verschillen zijn in de sectoren waarin werknemers tewerkgesteld zijn. Eerst wordt een algemeen beeld geschetst door de sectoren op te splitsen in de primaire, secundaire, tertiaire en quataire sector. Vervolgens wordt een gedetailleerder beeld weergegeven door de sectoren onder te verdelen in 14 categorieën. Tot slot bekijken we of werknemers met een verschillend opleidingsniveau vaker in grotere of kleinere ondernemingen aan de slag zijn.

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 0,5% van de bevroagde werknemers actief is in de primaire sector. Deze sector omvat alle activiteiten die gericht zijn op het winnen van grondstoffen en voedsel. Wanneer we dit cijfer uitsplitsen naar opleidingsniveau (zie tabel in bijlage), bedraagt het aandeel respectievelijk 1,1% bij kortgeschoolden, 0,8% bij middengeschoolden en 0,3% bij hooggeschoolden.

21,06% van de respondenten is werkzaam in de secundaire sector. Deze sector, ook wel de industriële sector genoemd (bouw en industrie), staat in voor de verwerking van grondstoffen uit de primaire sector. Dit aandeel komt overeen met 34,4% van de kortgeschoolden, 27,0% van de middengeschoolden en 16,9% van de hooggeschoolden.

25,6% van de bevroagde werknemers oefent een job uit in de tertiaire sector, de commerciële dienstverlening. Bij kort-, midden- en hooggeschoolden bedraagt dit aandeel respectievelijk 31,7%, 31,1% en 21,9%.

Tot slot blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 49,4% van de respondenten werkzaam is in de quataire sector, ofwel de niet-commerciële dienstverlening. Dit aandeel bedraagt 30,9% bij kortgeschoolden, 38,6% bij middengeschoolden en 57,7% bij hooggeschoolden.

Deze cijfers bevestigen dat de sector waarin werknemers tewerkgesteld zijn significant samenhangt met hun scholingsgraad. Opvallend is dat meer dan de helft van de hooggeschoolde respondenten actief blijkt te zijn in de quataire sector.

Wanneer we de sectoren in meer detail opdelen (zie tabel in bijlage), blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat de bevroagde werknemers voornamelijk actief zijn in de gezondheids- en welzijnssector (19,6%), het onderwijs (14,1%) en het openbaar bestuur (12,5%). Wanneer we ook deze cijfers uitsplitsen naar opleidingsniveau, zien we dat kortgeschoolden vooral werkzaam zijn in de gezondheids- en welzijnssector (18,2%), gevolgd door de metaalindustrie (11,3%) en het openbaar bestuur (8,9%). Ook bij de middengeschoolden is de grootste groep actief in de gezondheids- en welzijnssector (17,6%), gevolgd door het openbaar bestuur (14,8%) en de groot- en kleinhandel (11,1%). Hooggeschoolden zijn voornamelijk actief in het onderwijs (21,3%), gevolgd door de gezondheids- en welzijnssector (20,7%) en het openbaar bestuur (12,0%). Ook deze verschillen naar de meer verfijnde opdeling in sectoren blijken statistisch significant te zijn.

In dit rapport analyseren we de groep van hooggeschoolden verder in detail.

Tabel 6: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar sector, organisatieomvang en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	<i>Verschildtoetsing bachelor-master</i>	<i>Verschildtoetsing bachelor-PhD</i>	<i>Verschildtoetsing master-PhD</i>
	%	%	%	%			
sector: 4 categorieën							
primaire sector	0.5	0.4	0.3	0.0			
secundaire sector	21.6	14.1	20.2	26.0			
tertiaire sector	25.6	21.3	23.7	12.2	s	s	s
quartaire sector	49.4	61.5	51.8	59.7			
andere: overige diensten	2.9	2.8	3.9	2.2			
sector: 14 categorieën							
groot- en kleinhandel	6.2	4.0	3.2	0.0			
horeca	0.8	0.6	0.3	0.0			
onderwijs	14.1	22.4	18.5	35.4			
transport	3.6	2.4	1.3	0.0			
post - telecomunicatie	1.8	1.5	2.0	0.6			
financiële sector	3.3	4.7	5.2	1.1			
gezondheids- & welzijnssector	19.6	26.3	13.4	10.5			
zakelijke dienstverlening	6.1	6.1	9.7	9.4	s	s	s
openbaar bestuur	12.5	9.9	15.5	8.8			
textiel & confectie	1.1	0.6	0.7	0.0			
metaal	6.5	4.1	4.9	7.7			
bouw	3.9	2.1	3.6	0.6			
voeding	2.5	1.5	2.1	1.1			
chemie	4.9	3.9	6.1	13.8			
overige	13.0	10.0	13.4	11.0			
organisatieomvang							
minder dan 10	8.0	6.3	5.8	3.9			
van 10 tot 49	20.4	23.5	14.8	10.0			
van 50 tot 99	13.3	14.1	13.2	6.1	s	s	s
van 100 tot 499	24.6	23.7	26.6	20.0			
500 en meer	33.7	32.4	39.5	60.0			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Onze analyses (Tabel 6) tonen aan dat er binnen de groep van hooggeschoolden significante verschillen bestaan tussen bachelors en masters wat betreft de sector waarin zij tewerkgesteld zijn. Zo werkt 61,5% van de bachelors in de quartaire sector, tegenover 51,8% van de masters. De secundaire sector is dan weer beter vertegenwoordigd bij de masters (20,2%) dan bij de bachelors (14,1%).

Meer in detail blijkt dat de grootste groep bachelors werkzaam is in de gezondheids- en welzijnssector (26,3%), gevolgd door het onderwijs (22,4%) en het openbaar bestuur (9,9%). Bij de masters is de grootste groep actief in het onderwijs (18,5%), gevolgd door het openbaar bestuur (15,5%) en de gezondheids- en welzijnssector (13,4%). Ook deze meer gedetailleerde opdeling van sectoren toont significante verschillen tussen bachelors en masters.

In dit rapport richten we ons specifiek op de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat. PhD's werken vaker (26,0%) dan bachelors (14,1%) en masters (20,2%) in de secundaire sector en minder vaak in de tertiaire sector (12,2% in vergelijking met respectievelijk 21,3% en

23,7%). 59,7% van de bevroagde PhD's is werkzaam in de quataire sector, in vergelijking met 61,5% van de bachelors en 51,8% van de masters. Er worden dan ook significante verschillen vastgesteld wat betreft sector tussen PhD's en zowel bachelors als masters.

Wanneer we opnieuw in detail kijken, blijkt dat werknemers met een doctoraat voornamelijk aan de slag zijn in het onderwijs (35,4%), gevolgd door de chemische sector (13,8%) en de gezondheids- en welzijnssector (10,5%). Ook deze gedetailleerde opsplitsing in sectoren verschilt statistisch significant van zowel de bachelors als de masters.

Wanneer we kort-, midden- en hoggeschoolden vergelijken wat de grootte betreft van de onderneming waarin ze aan de slag zijn, zien we dat hoggeschoolden significant vaker (36,1%) aan de slag zijn in ondernemingen met 500 en meer werknemers (respectievelijk 26,7% en 31,4% van de kort- en middengeschoolden werken in deze grote ondernemingen). Kort- en middengeschoolden zijn dan weer opvallend vaker (respectievelijk 11,6% en 11,0%) dan hoggeschoolden (6,0%) aan het werk in kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers (zie tabel in bijlage).

Binnen de groep van hoggeschoolden (Tabel 6) zien we dat vooral PhD's opvallend (en significant) vaker in grote ondernemingen tewerkgesteld zijn dan bachelors of masters; 60,0% van de PhD's is zelfs werkzaam in ondernemingen met 500 en meer werknemers. Ook masters zijn significant vaker in grotere ondernemingen aan de slag dan bachelors.

2.2.2 Functie

In dit onderdeel bespreken we de, afhankelijk van het opleidingsniveau (significante) verschillen in het soort job dat respondenten uitoefenen.

Welke functie?

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 9,7% van de bevroagde werknemers aan de slag is als kortgeschoolde arbeider. Wanneer we dit cijfer bepalen per opleidingsniveau, bedraagt het aandeel kortgeschoolde arbeidersfuncties respectievelijk 50,8% bij kortgeschoolden, 12,7% bij middengeschoolden en 1,0% bij hoggeschoolden (zie tabel in bijlage).

Daarnaast blijkt dat 11,3% van de respondenten als geschoolde arbeider of technicus werkt. Dit aandeel komt overeen met 20,2% van de kortgeschoolden, 26,7% van de middengeschoolden en 2,6% van de hoggeschoolden.

Verder geeft 27,8% van de werknemers die deelnamen aan de Werkbaarheidsmonitor 2023 aan een job als uitvoerende bediende uit te oefenen. Bij kort-, midden- en hoggeschoolden bedraagt dit aandeel respectievelijk 14,7%, 35,3% en 26,7%.

20,9% van de bevroagden is werkzaam als middenkader of professional, met respectievelijke percentages van 3,4%, 9,5% en 29,2% bij kort-, midden- en hoggeschoolden.

6,9% van de werknemers bekleedt een kaderfunctie of is actief in een directierol. Dit komt neer op 0,8% van de kortgeschoolden, 2,2% van de middengeschoolden en 10,1% van de hoggeschoolden.

Voorts gaf 12,4% van de respondenten aan een zorgfunctie uit te oefenen. Bij kort-, midden- en hoggeschoolden komt dit overeen met respectievelijk 9,7%, 12,3% en 12,8%.

Tot slot blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 11,2% van de respondenten een onderwijsfunctie bekleedt. Bij kort-, midden- en hoggeschoolden bedraagt dit aandeel respectievelijk

0,5%, 1,4% en 17,6%. Bovenstaande cijfers bevestigen dat het soort job sterk samenhangt met het scholingsniveau van werknemers. De verschillen zijn statistisch significant.

In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolden verder in detail (Tabel 7). Onze analyses tonen in eerste instantie aan dat er ook binnen de groep van hogeschoolden significante verschillen bestaan tussen bachelors en masters wat betreft het soort job dat zij uitoefenen. Bachelors zijn vooral tewerkgesteld als uitvoerende bediende (32,5%), als professional of middenkader (20,8%) of bekleden een onderwijsfunctie (19,5%) of zorgfunctie (17,7%). Masters daarentegen zijn voornamelijk actief als professional of middenkader (40,3%), met daarnaast een aanzienlijk aandeel in uitvoerende bediendenfuncties (19,6%) en kader- of directieposities (16,4%).

Wat het soort job betreft, stellen we ook significante verschillen vast tussen PhD's en bachelors, én tussen PhD's en masters. Werknemers met een doctoraat zijn voornamelijk (bijna de helft) actief als professional of middenkader (46,4%), gevolgd door kader- of directiefuncties (25,4%) en onderwijsfuncties (19,9%).

Tabel 7: Aandeel hogeschoolde werknemers, naar functie en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
jobsoort							
kortgeschoolde arbeider	9.7	1.0	1.1	0.0			
geschoolde arbeider/technicus	11.3	3.5	1.4	0.0			
uitvoerend bediende	27.8	32.5	19.6	7.2			
professional/middenkader	20.9	20.8	40.3	46.4	s	s	s
kader/directie	6.9	4.9	16.4	25.4			
zorgfunctie	12.4	17.7	6.6	1.1			
onderwijsfunctie	11.2	19.5	14.6	19.9			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Leidinggeven?

Vervolgens gaan we na of het opleidingsniveau samenhangt met het al dan niet leidinggeven aan andere werknemers.

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 25,9% van de bevroegde werknemers een functie heeft waarin hij/zij leidinggeeft aan anderen. Wanneer we dit cijfer uitsplitsen naar opleidingsniveau, gaat het om 21,4% bij kortgeschoolden, 23,6% bij middengeschoolden en 27,9% bij hogeschoolden (zie tabel in bijlage). Analyses tonen aan dat hogeschoolden significant vaker leidinggeven aan andere werknemers in vergelijking met kort- en middengeschoolden.

In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolden verder in detail. Onze analyses tonen aan dat masters significant vaker (34,8%) leidinggeven dan bachelors (21,5%) (Tabel 8). Maar vooral: meer dan de helft (56,9%) van de PhD's geeft aan leiding te geven aan andere werknemers. Daarmee scoren zij statistisch, en opvallend, hoger dan bachelors en masters.

Tabel 8: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar leidinggeven en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
leiding over andere werknemers							
ja	25.9	21.5	34.8	56.9	s	s	s
nee	74.1	78.5	65.2	43.1			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Mismatch: over- of ondergekwalficeerd?

In welke mate zijn werknemers van oordeel dat hun opleidingsniveau aansluit bij de job die ze uitvoeren? Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 82,3% van de werknemers vindt dat hun opleidingsniveau goed aansluit bij de job die ze uitvoeren. Uitgesplitst naar opleidingsniveau bedraagt dit aandeel 80,3% bij kortgeschoolden, 77,6% bij middengeschoolden en 84,8% bij hooggeschoolden (zie tabel in bijlage).

Daartegenover staat dat 8,8% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt hun opleiding te laag vindt voor hun job. Dit aandeel komt overeen met 15,7% van de kortgeschoolden, 15,7% van de middengeschoolden en 4,5% van de hooggeschoolden.

Tot slot geeft 8,9% van de werknemers aan dat hun opleiding te hoog is voor de job die ze uitoefenen. Voor kort-, midden- en hooggeschoolden gaat het respectievelijk om 3,9%, 6,7% en 10,8%. Onze analyses tonen dus aan dat de 'benuttingsgraad' van de gevolgde opleiding significant samenhangt met het opleidingsniveau van de respondenten. Mismatch komt minder vaak voor bij hooggeschoolden, en als er sprake is van mismatch gaat het vooral over overgekwalficeerd zijn voor de job. Kort- en middengeschoolden geven dan weer vaker aan ondergekwalficeerd te zijn voor het werk dat ze uitvoeren.

In dit rapport analyseren we de groep van hooggeschoolden verder in detail (Tabel 9).

Tabel 9: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar kwalificatiebenutting, moeite door te ingewikkeld werk en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
opleidingsniveau voor job							
te laag	8.8	5.3	3.5	1.1			
juist goed	82.3	87.4	80.7	87.3	s	s	ns
te hoog	8.9	7.3	15.8	11.6			
te ingewikkeld werk							
altijd of vaak	2.7	3.0	2.9	3.3			
soms	34.3	37.4	40.8	38.5	ns	ns	ns
nooit	63.0	59.6	56.3	58.2			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Ook binnen de groep van hooggeschoolden zijn er significante verschillen wat betreft de aansluiting tussen opleidingsniveau en job. Zo vinden bachelors vaker dan masters dat hun opleidingsniveau goed aansluit bij hun job (87,4% tegenover 80,7% bij masters). Masters geven daarentegen beduidend vaker aan dat hun opleidingsniveau te hoog is voor de job die ze uitoefenen (15,8% tegenover 7,3% bij bachelors).

Daarnaast vindt 1,1% van de PhD's hun opleidingsniveau te laag, 87,3% juist goed en 11,6% te hoog voor de job die ze uitoefenen. Daarmee verschillen ze significant van bachelors, die vaker aangeven dat hun opleidingsniveau te laag is (5,3%) en minder vaak dat het te hoog is (7,3%). Tussen PhD's en masters werden geen statistisch significante verschillen vastgesteld.

Aanvullend bekijken we ook hoe vaak werknemers aangeven moeite te hebben met hun werk omdat het te ingewikkeld is. Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 63,0% van de bevroegde werknemers *nooit* moeite ervaart met hun werk omdat het te ingewikkeld is. Uitgesplitst naar opleidingsniveau gaat het om 76,2% van de kortgeschoolden, 68,1% van de middengeschoolden en 58,3% van de hooggeschoolden (zie tabel in bijlage). Daarnaast geeft 34,3% van de werknemers aan *soms* moeite te ondervinden met hun job omdat het werk te ingewikkeld is: 21,2% van de kortgeschoolden, 29,8% van de middengeschoolden en 38,8% van de hooggeschoolden. Tot slot ervaart 2,7% van de werknemers *vaak of altijd* moeite met hun werk omdat het te ingewikkeld is. Voor kort-, midden- en hooggeschoolden gaat het respectievelijk om 2,6%, 2,1% en 3,0%. Deze verschillen tussen opleidingsniveaus zijn statistisch significant.

Wanneer we de groep hooggeschoolden meer in detail bekijken (Tabel 9), blijken er geen significante verschillen tussen bachelors, masters en PhD's. Van de bachelors vindt 37,4% de job *soms* te ingewikkeld en 3,0% *vaak of altijd*. Bij de masters gaat het om 40,8% die hun job *soms* te ingewikkeld vindt en 2,9% die dit *vaak of altijd* ervaart. Onder de PhD's vindt 38,5% de job *soms* te ingewikkeld en 3,3% *vaak of altijd*.

2.3 Arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie

2.3.1 Contract

In dit onderdeel wordt onderzocht of er op basis van het opleidingsniveau significante verschillen zijn in het type contract (vast versus tijdelijk) en de arbeidstijd (voltijds versus deeltijds).

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 96,0% van de bevroegde werknemers een vast contract heeft. Wanneer we dit cijfer in meer detail bekijken, zien we dat dit aandeel bij kort-, midden- en hooggeschoolden respectievelijk 96,0%, 97,4% en 95,4% bedraagt. Middengeschoolden hebben, in vergelijking met kort- en hooggeschoolden, significant vaker een vast contract (zie tabel in bijlage).

Vervolgens wordt onderzocht of er op basis van het opleidingsniveau significante verschillen waargenomen kunnen worden op het vlak van arbeidstijd. Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023

blijkt dat 67,9% van de bevroegde werknemers voltijds werkt. Wanneer we dit uitsplitsen naar opleidingsniveau, zien we dat het aandeel werknemers dat voltijds werkt oploopt van 63,9% bij kortgeschoolden tot 68,1% bij middengeschoolden en 68,7% bij hogeschoolden (zie tabel in bijlage). Daarnaast blijkt dat 24,3% van de bevroegde werknemers deeltijds werkt, maar toch minstens 60%. Wanneer we dit cijfer in meer detail bekijken, zien we dat dit aandeel bij kort-, midden- en hogeschoolden respectievelijk 22,6%, 23,6% en 24,9% bedraagt. Tot slot gaf 7,8% van de werknemers die deelnamen aan de Werkbaarheidsmonitor 2023 aan minder dan 60% te werken. Bij kort-, midden- en hogeschoolden ligt dit aandeel respectievelijk op 13,4%, 8,4% en 6,5%. Er blijken dus significante verschillen te bestaan in arbeidstijd tussen kort-, midden- en hogeschoolden. Hogeschoolden werken vaker voltijds en als ze deeltijds werken, doen ze dit vaker voor minstens 60% van de arbeidstijd.

In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolden verder in detail.

Tabel 10: Aandeel hogeschoolde werknemers, naar type contract, arbeidsvolume en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
contracttype							
vast contract	96.0	96.6	94.1	89.0	s	s	s
tijdelijk contract	4.0	3.4	5.9	11.0			
verdeling voltijders - deeltijders							
voltijders	67.9	63.7	75.1	80.1			
deeltijders ≥ 60%	24.3	28.3	20.4	17.1	s	s	ns
deeltijders < 60%	7.8	8.0	4.5	2.8			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Binnen de groep hogeschoolden (Tabel 10) stellen we vast dat bachelors significant vaker een vast contract hebben dan masters en PhD's. Werknemers met een doctoraat blijken significant vaker een tijdelijk contract te hebben (11,0%) dan werknemers met een bachelor- (3,4%) of masterdiploma (5,9%).

Daarnaast blijkt dat masters (75,1%) significant vaker voltijds werken dan bachelors (63,7%). Bachelors werken dus vaker deeltijds dan masters, zowel in het segment van minstens 60% als in dat van minder dan 60%. Werknemers met een doctoraat werken significant vaker voltijds (80,1%) dan werknemers met een bachelordiploma (63,7%), maar ook in vergelijking met werknemers met een masterdiploma (75,1% werkt voltijds) ligt dit percentage hoger, al is dat verschil niet statistisch significant. Daarnaast werkt 17,1% van de doctoraathouders deeltijds, maar wel minstens 60%. Bij bachelors en masters ligt dit aandeel respectievelijk op 28,3% en 20,4%. Slechts 2,8% van de PhD's werkt minder dan 60%, tegenover 8,0% van de bachelors en 4,5% van de masters.

2.3.2 Overuren en bereikbaarheid buiten de werkuren

In dit onderdeel gaan we na of er op basis van het opleidingsniveau significante verschillen zijn in het presteren van overwerk en de bereikbaarheid buiten de werkuren via e-mail en telefoon.

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 56,9% van de bevroagde werknemers nooit of enkel sporadisch overwerkt. Wanneer we dit cijfer in meer detail bekijken, zien we dat dit aandeel bij kort-, midden- en hoggeschoolden respectievelijk op 77,3%, 68,8% en 47,6% ligt (zie tabel in bijlage).

Daarnaast gaf in totaal 18,0% van de bevroagde werknemers aan regelmatig over te werken met recuperatie of inhaalrust. Bij kort-, midden- en hoggeschoolden ligt dit aandeel respectievelijk op 14,5%, 19,2% en 18,1%.

Tot slot blijkt dat een kwart (25,1%) van de werknemers in de Werkbaarheidsmonitor 2023 frequent overwerkt zonder recuperatie. Dit komt het minst voor bij kort- (8,1%) en middengeshoolden (12,0%), terwijl dit cijfer bij hoggeschoolden aanzienlijk hoger ligt (34,3%). Er zijn dus duidelijke en significante verschillen tussen de opleidingsniveaus wat betreft het presteren van overuren. Hoggeschoolden presteren vaker overuren en als ze overwerken is dit ook vaker zonder recuperatie.

Vervolgens wordt onderzocht of er op basis van opleidingsniveau significante verschillen bestaan in het behandelen van e-mails en het telefonisch bereikbaar zijn buiten de werkuren. Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 67,5% van de bevroagde werknemers sporadisch of regelmatig e-mails behandelt na de werkuren, en dat 73,7% buiten de werkuren telefonisch bereikbaar is. Wanneer we dit uitsplitsen naar opleidingsniveau, zien we dat het aandeel werknemers dat e-mails behandelt buiten de werkuren oploopt van 35,9% bij kortgeschoolden, tot 51,7% bij middengeshoolden, en 80,4% bij hoggeschoolden. Voor telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren gaat het respectievelijk om 62,5%, 70,0% en 77,4%. Hieruit blijkt dat hoggeschoolden dus significant vaker bereikbaar blijven buiten de werkuren.

In dit rapport analyseren we de groep van hoggeschoolden en maken we een onderscheid tussen bachelors, masters en PhD's.

Tabel 11: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar mate van overwerk, connectiviteit en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
overwerk							
geen/sporadisch overwerk	56.9	49.9	44.7	41.9			
frequent overwerk met recuperatie	18.0	19.6	16.7	6.7	s	s	s
frequent overwerk zonder recuperatie	25.1	30.5	38.6	51.4			
behandeling e-mails buiten de werkuren							
neen	32.5	23.5	14.9	6.0			
sporadisch	31.3	32.4	35.5	28.0	s	s	s
regelmatig	36.2	44.0	49.6	65.9			
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren							
neen	26.3	22.7	22.3	25.8			
sporadisch	34.4	34.9	33.7	33.0	ns	ns	ns
regelmatig	39.3	42.4	44.0	41.2			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Binnen de groep hooggeschoolden (Tabel 11) stellen we vast dat bachelors vaker aangeven nooit of enkel sporadisch over te werken, en ook vaker frequent over te werken met recuperatie dan masters. Masters daarentegen rapporteren significant vaker frequent over te werken zonder recuperatie. Werknemers met een doctoraat geven minder vaak aan niet of enkel sporadisch over te werken (41,9%) in vergelijking met werknemers met een bachelor- of masterdiploma (respectievelijk 49,9% en 44,7%). Ook wat betreft frequent overwerk met recuperatie ligt het aandeel bij PhD's lager (6,7%) dan bij bachelors (19,6%) en masters (16,7%). Opvallend is dat werknemers met een doctoraat beduidend vaker aangeven frequent over te werken zonder recuperatie (51,4%) dan werknemers met een bachelor- (30,5%) of masterdiploma (38,6%). Deze verschillen zijn statistisch significant.

Wat bereikbaarheid buiten de werkuren betreft, geven masters ook significant vaker dan bachelors aan sporadisch of regelmatig e-mails te behandelen buiten de werkuren. Wat telefonische bereikbaarheid betreft, is er echter geen significant verschil tussen bachelors en masters. Werknemers met een doctoraat verschillen significant van bachelors en masters wat het behandelen van e-mails buiten de werkuren betreft; PhD's rapporteren significant vaker dat zij dit sporadisch of regelmatig doen (93,9%), tegenover 76,4% van de bachelors en 85,1% van de masters. Voor telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren werden echter geen significante verschillen vastgesteld binnen de groep van hooggeschoolden.

2.3.3 Telewerken en woon-werkverkeer

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat bijna twee derde (62,3%) van de bevroagde werknemers geen tele(thuis)werk presteert, 29,9% doet systematisch aan tele(thuis)werk en 7,9% eerder sporadisch. Wanneer we dit cijfer in meer detail bekijken, zien we dat het aandeel dat nooit tele(thuis)werkt bij kort-, midden- en hoggeschoolden respectievelijk 93,5%, 79,1% en 49,5% bedraagt, wat toch wel grote verschillen zijn (zie tabel in bijlage).

In dit rapport analyseren we de groep van hoggeschoolden verder in detail.

Tabel 12: Aandeel hoggeschoolde werknemers, naar mate van telethuiswerk en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	<i>Verschildtoetsing bachelor-master</i>	<i>Verschildtoetsing bachelor-PhD</i>	<i>Verschildtoetsing master-PhD</i>
	%	%	%	%			
geen telethuiswerk	62.3	61.9	34.2	13.3			
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7.9	8.8	11.5	12.7	s	s	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	29.9	29.3	54.3	74.0			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Ook binnen de groep van hoggeschoolden zien we grote verschillen (Tabel 12). Daar waar drie kwart (74%) van de PhD's systematisch tele(thuis)werkt, daalt dit aandeel tot iets meer dan de helft (54,3%) bij de masters. Bij de bachelors ten slotte zien we dat ongeveer één derde (29,3%) systematisch tele(thuis)werkt, 61,9% van hen geeft aan nooit te tele(thuis)werken. De verschillen zijn significant.

En hoe zit het met woon-werkverkeer: zien we hierin verschillen naar opleidingsniveau? Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat bijna een derde (32,4%) van de bevroagde werknemers minder dan een half uur per dag dient te pendelen naar zijn of haar werk. 36,6% doet er langer dan een uur over (11,0% zelfs langer dan twee uren per dag). Wanneer we dit cijfer in meer detail bekijken, zien we dat het aandeel werknemers dat minder dan een half uur dient te pendelen bij kort-, midden- en hoggeschoolden respectievelijk 42,2%, 37,6% en 28,2% bedraagt (zie tabel in bijlage). En respectievelijk 6,9%, 7,8% en 13,2% doet er twee uur of langer over. Het gaat om significante verschillen.

Bachelors werken significant vaker dan masters en PhD's dicht bij huis. Dat blijkt uit verdere analyses binnen de groep van hoggeschoolde respondenten (Tabel 13). Eén derde van de bachelors (33,6%) pendelt minder dan een half uur per dag, bij masters en PhD's gaat het om ongeveer één vijfde van de werknemers (resp. 21,0% en 18,9%) dat dichtbij het werk woont. Eén tiende (9,6%) van de bachelors is twee uur of langer onderweg, ten opzichte van bijna één vijfde (17,5%) van de masters en één vierde (23,4%) van de PhD's.

Tabel 13: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar woon-werkverkeer en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
minder dan een half uur	32.4	33.6	21.0	18.9			
minstens een half uur maar minder dan een uur	31.0	30.7	29.9	25.7	s	s	ns
minstens een uur maar minder dan twee uur	25.6	26.0	31.6	32.0			
twee uur of meer	11.0	9.6	17.5	23.4			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

2.3.4 Grensoverschrijdend gedrag

Vervolgens werd ook grensoverschrijdend gedrag in kaart gebracht. Aan de respondenten werd gevraagd hoe vaak zij in de voorbije 12 maanden op het werk het slachtoffer waren van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, met name: lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten en intimidatie of bedreiging.

Ten eerste blijkt uit de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 5,9% van de werknemers *sporadisch* en 0,9% *regelmatig* slachtoffer werd van lichamelijk geweld. Wanneer we deze cijfers uitsplitsen naar scholingsniveau, zien we dat onder kortgeschoolden respectievelijk 3,5% en 0,7% slachtoffer was, bij middengeschoolden 5,0% en 0,9%, en bij hooggeschoolden 6,7% en 1,0%. Hooggeschoolden blijken dus significant vaker slachtoffer te zijn van lichamelijk geweld.

Ten tweede tonen de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2023 aan dat 15,1% van de werknemers *sporadisch* en 2,8% *regelmatig* slachtoffer werd van intimidatie of bedreigingen. Bij kortgeschoolden gaat het om respectievelijk 13,7% en 3,0%, bij middengeschoolden 13,7% en 3,6%, en bij hooggeschoolden 16,0% en 2,5%. Enkel het verschil tussen midden- en hooggeschoolden blijkt statistisch significant.

Ten derde blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 3,4% van de werknemers *sporadisch* en 0,2% *regelmatig* slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag. Bij kortgeschoolden gaat het om respectievelijk 3,1% en 0,4%, bij middengeschoolden 2,7% en 0,4%, en bij hooggeschoolden 3,7% en 0,2%. Ook hier blijkt enkel het verschil tussen midden- en hooggeschoolden statistisch significant.

Tot slot tonen de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2023 aan dat 8,2% van de werknemers *sporadisch* en 1,5% *regelmatig* slachtoffer werd van pestgedrag. Bij kortgeschoolden gaat het om respectievelijk 11,3% en 2,7%, bij middengeschoolden 9,2% en 2,1%, en bij hooggeschoolden 7,3% en 1,0%. Hooggeschoolden blijken significant minder vaak slachtoffer te zijn van pesten.

In dit rapport analyseren we de groep van hooggeschoolden verder in detail.

Tabel 14: Aandeel hooggeschoolde werknemers, slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag, naar opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt	Bachelor	Master	PhD	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
	%	%	%	%			
slachtoffer van lichamelijk geweld							
nooit	93.2	88.9	96.9	98.9			
sporadisch	5.9	9.5	3.0	0.5	s	s	ns
regelmatig	0.9	1.6	0.1	0.5			
slachtoffer van intimidatie of bedreiging							
nooit	82.1	79.0	84.7	89.6			
sporadisch	15.1	17.9	13.6	9.9	s	s	ns
regelmatig	2.8	3.1	1.7	0.5			
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag							
nooit	96.4	95.4	96.9	98.3			
sporadisch	3.4	4.3	3.0	1.7	s	ns	ns
regelmatig	0.2	0.2	0.1	0.0			
slachtoffer van pesten							
nooit	90.3	90.5	93.2	95.1			
sporadisch	8.2	8.4	5.9	4.4	s	ns	ns
regelmatig	1.5	1.1	1.0	0.5			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Wanneer we bachelors en masters vergelijken (Tabel 14), stellen we vast dat bachelors vaker slachtoffer blijken te zijn van grensoverschrijdend gedrag dan masters. Ze rapporteren significant vaker slachtoffer te zijn van lichamelijk geweld, intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag.

Op vlak van confrontatie met grensoverschrijdend gedrag blijken PhD's niet te verschillen van masters. In vergelijking met bachelors zien we wel enkele significante verschillen. Van de PhD's geeft 0,5% aan *sporadisch* en 0,5% *regelmatig* slachtoffer te zijn van lichamelijk geweld. Dit ligt significant lager dan bij bachelors, waar respectievelijk 9,5% en 1,6% deze ervaringen rapporteert.

Ook wat betreft intimidatie of bedreiging blijken PhD's minder vaak slachtoffer te zijn dan bachelors: 9,9% van de doctoraathouders rapporteert dit *sporadisch* en 0,5% *regelmatig*, tegenover 17,9% en 3,1% bij bachelors. Het verschil met masters is opnieuw niet significant.

Voor ongewenst seksueel gedrag geeft 1,7% van de PhD's aan hier *sporadisch* slachtoffer van te zijn. Geen enkele doctoraathouder meldt dat dit *regelmatig* voorkomt. De verschillen met zowel bachelors als masters zijn niet significant.

Tot slot rapporteert 4,4% van de werknemers met een doctoraat dat zij *sporadisch* slachtoffer zijn van pestgedrag, terwijl 0,5% aangeeft hier *regelmatig* mee te maken te hebben. Ook hier zijn de verschillen met bachelors en masters niet significant.

3. Werkbaarheidsrisico's

Zoals omschreven in hoofdstuk 1 onderscheiden we binnen de Werkbaarheidsmonitor 6 risico-indicatoren. In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate we naar opleidingsniveau verschillen vaststellen naar blootstelling aan deze werkbaarheidsrisico's.

3.1 Werkdruk

33,2% van de bevraagde werknemers (WBM 2023) rapporteert een hoge werkdruk. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hogeschoolden; respectievelijk 27,1%, 28,1% en 36,7% rapporteren een hoge werkdruk. Vooral hogeschoolden rapporteren dus een hoge werkdruk, 15,8% van hen rapporteert zelfs een acuut hoge werkdruk (t.o.v. 13,4% en 13,3% bij respectievelijk kort- en middengeschoolden).

Zijn er verschillen op het vlak van werkdruk binnen de groep hogeschoolde werknemers? In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolden en maken we een onderscheid tussen werknemers met een diploma hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelors), hoger onderwijs lange type of universiteit (masters), en doctoraat met proefschrift (PhD's).

In eerste instantie vergelijken we bachelors en masters (Tabel 15). Binnen de groep van hogeschoolden stellen we vast dat op vlak van gerapporteerde werkdruk bachelors (35,2% geeft een hoge werkdruk aan) het significant beter doen dan masters (38,6% geeft een hoge werkdruk aan). Voor acuut hoge werkdruk stellen we geen significante verschillen vast.

Tabel 15: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (acuut) hoge werkdruk, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	33.2
	 acuut hoge werkdruk	14.8
	N	8,536
bachelor	 hoge werkdruk	35.2
	 acuut hoge werkdruk	15.6
	N	2,998
master	 hoge werkdruk	38.6
	 acuut hoge werkdruk	16.2
	N	2,012
PhD	 hoge werkdruk	41.1
	 acuut hoge werkdruk	16.1
	N	180
verschiltoetsing bachelor-master	 hoge werkdruk	s
	 acuut hoge werkdruk	ns
verschiltoetsing bachelor-PhD	 hoge werkdruk	ns
	 acuut hoge werkdruk	ns
verschiltoetsing master-PhD	 hoge werkdruk	ns
	 acuut hoge werkdruk	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

In dit rapport kijken we specifiek naar de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat. We zien dat werknemers met een doctoraat vaker (41,1%) aangeven onder hoge werkdruk te moeten werken in vergelijking met werknemers met een bachelor- of masterdiploma (resp. 35,2% en 38,6%), maar de vastgestelde verschillen zijn hier niet significant (ook gelet op de kleinere groep medewerkers met een PhD die bevestigd werden, waardoor we strenger dienen te zijn om dit statistisch te kunnen besluiten).

3.2 Emotionele belasting

23,4% van de bevroagde werknemers (WBM2023) rapporteert emotioneel belastend werk. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hogeschoolden; respectievelijk 12,1%, 17,3% en 28,2% rapporteren emotioneel belastend werk. Vooral dus hogeschoolden rapporteren emotionele belasting op de werkplek, 6,3% van hen rapporteert zelfs emotionele overbelasting (t.o.v. 2,4% en 3,4% bij respectievelijk kort- en middengeschoolden).

Zijn er verschillen op het vlak van emotionele belasting binnen de groep hogeschoolde werknemers? Op vlak van gerapporteerde emotionele (over)belasting stellen we vast dat bachelors het significant minder goed doen dan masters (Tabel 16). Ongeveer één derde (31,3%) van de bachelors geeft emotioneel belastend werk aan, t.o.v. een kwart van de masters (24,7%). Ook emotionele overbelasting zien we vaker bij bachelors (7,1%) dan bij masters (5,5%).

Tabel 16: Aandeel hogeschoolde werknemers met emotionele (over)belasting, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 emotioneel belastend werk	23.4
	 emotionele overbelasting	5.1
	N	8,520
bachelor	 emotioneel belastend werk	31.3
	 emotionele overbelasting	7.1
	N	2,996
master	 emotioneel belastend werk	24.7
	 emotionele overbelasting	5.5
	N	2,011
PhD	 emotioneel belastend werk	16.8
	 emotionele overbelasting	3.4
	N	179
verschiltoetsing bachelor-master	 emotioneel belastend werk	s
	 emotionele overbelasting	s
verschiltoetsing bachelor-PhD	 emotioneel belastend werk	s
	 emotionele overbelasting	ns
verschiltoetsing master-PhD	 emotioneel belastend werk	s
	 emotionele overbelasting	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

We zien dat werknemers met een doctoraat significant minder vaak (16,8%) aangeven emotioneel belastend werk te verrichten in vergelijking met werknemers met een bachelor- of masterdiploma (resp. 31,3% en 24,7%). Voor emotionele overbelasting kunnen we geen significante verschillen vaststellen tussen PhD's en de andere hogeschoolden.

3.3 Fysieke belasting

12,6% van de bevraagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor rapporteert fysiek belastende arbeidsomstandigheden. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds grote significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hogeschoolden; respectievelijk 32,5%, 22,0% en 4,7% rapporteren belastende omstandigheden. Vooral kortgeschoolden rapporteren een hoge fysieke belasting, 12,8% van hen rapporteert zelfs een zeer hoge fysieke belasting (t.o.v. 8,8% en 1,5% bij respectievelijk midden- en hogeschoolden).

Zijn er verschillen op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden binnen de groep hogeschoolde werknemers? Op vlak van gerapporteerde (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden stellen we vast dat bachelors het significant minder goed doen dan masters. 6,5% van de bachelors geeft aan in belastende arbeidsomstandigheden te werken t.o.v. 2,3% van de masters (Tabel 17).

Tabel 17: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (zeer hoge) fysieke belasting, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 belastende arbeidsomstandigheden	12.6
	 zeer hoge fysieke belasting	4.8
	N	8,853
bachelor	 belastende arbeidsomstandigheden	6.5
	 zeer hoge fysieke belasting	2.0
	N	3,115
master	 belastende arbeidsomstandigheden	2.3
	 zeer hoge fysieke belasting	0.9
	N	2,080
PhD	 belastende arbeidsomstandigheden	1.6
	 zeer hoge fysieke belasting	0.0
	N	182
verschiltoetsing bachelor-master	 belastende arbeidsomstandigheden	s
	 zeer hoge fysieke belasting	s
verschiltoetsing bachelor-PhD	 belastende arbeidsomstandigheden	s
	 zeer hoge fysieke belasting	ns
verschiltoetsing master-PhD	 belastende arbeidsomstandigheden	ns
	 zeer hoge fysieke belasting	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

We zien op vlak van fysiek belastende arbeidsomstandigheden geen significante verschillen tussen masters en PhD's. Wanneer we werknemers met een PhD vergelijken met bachelors, zien we dat werknemers met een bachelorsdiploma wel significant vaker belastende arbeidsomstandigheden ervaren dan werknemers met een PhD (resp. 6,5% en 1,6%). Voor 'zeer hoge fysieke belasting' stellen we geen significante verschillen vast.

Bureauwerk

Bovendien blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 60,6% van de bevroagde werknemers gedurende een belangrijk deel van hun werktijd aan een bureau werkt. Wanneer we deze cijfers opsplitsen naar opleidingsniveau, zien we dat dit geldt voor 17,3% van de kortgeschoolden, 43,4% van de middengeschoolden en 76,3% van de hooggeschoolden (zie tabel in bijlage). Of iemand tijdens het werk veel tijd achter een bureau doorbrengt, hangt dus sterk samen met het opleidingsniveau. Ook binnen de groep hooggeschoolden zijn er opvallende verschillen: 68,3% van de

bachelors, 86,5% van de masters en 95,6% van de PhD's werkt gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau. Deze verschillen tussen de drie groepen zijn statistisch significant.

Tabel 18: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar bureauwerk en opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt %	Bachelor %	Master %	PhD %	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
bureauwerk	60.6	68.3	86.5	95.6	s	s	s

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

3.4 Autonomie

17,0% van de bevroagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor rapporteert een gebrek aan autonomie. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hooggeschoolden; respectievelijk 28,7%, 23,4% en 12,1% rapporteren een gebrek aan autonomie. Vooral kortgeschoolden rapporteren een gebrek aan autonomie, 12,8% van hen rapporteert zelfs een acuut gebrek aan autonomie (t.o.v. 8,5% en 2,5% bij respectievelijk midden- en hooggeschoolden). Hooggeschoolden doen het dus eerder goed op vlak van autonomie bij hun jobuitvoering.

Zijn er verschillen op het vlak van autonomie binnen de groep hooggeschoolde werknemers? Op vlak van gerapporteerde autonomie blijken masters het significant beter te doen dan bachelors (Tabel 19). Waar 7,1% van de masters een gebrek aan autonomie aangeeft, loopt dit aandeel op tot 15,8% bij bachelors. Ook acuut gebrek aan autonomie wordt significant vaker door bachelors (3,4%) gesignaleerd dan door masters (1,4%).

Tabel 19: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (acuut) gebrek aan autonomie, bachelors vs. Masters

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 gebrek aan autonomie	17.0
	 acuut gebrek aan autonomie	5.3
	N	8,510
bachelor	 gebrek aan autonomie	15.8
	 acuut gebrek aan autonomie	3.4
	N	2,996
master	 gebrek aan autonomie	7.1
	 acuut gebrek aan autonomie	1.4
	N	2,008
PhD	 gebrek aan autonomie	5.0
	 acuut gebrek aan autonomie	1.1
	N	180
verschiltoetsing bachelor-master	 gebrek aan autonomie	s
	 acuut gebrek aan autonomie	s
verschiltoetsing bachelor-PhD	 gebrek aan autonomie	s
	 acuut gebrek aan autonomie	ns
verschiltoetsing master-PhD	 gebrek aan autonomie	ns
	 acuut gebrek aan autonomie	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

We zien op vlak van autonomie geen significante verschillen tussen masters en werknemers met een PhD. Bachelors rapporteren wel significant vaker (15,8%) een gebrek aan autonomie in vergelijking met werknemers met een PhD (5,0%).

3.5 Steun van de direct leidinggevende

12,2% van de bevroegde werknemers (WBM2023) rapporteert onvoldoende steun door de directe leiding. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdau'dhui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hooggeschoolden; respectievelijk 16,4%, 14,9% en 10,3% rapporteren onvoldoende steun door de directe leiding. Vooral kortgeschoolden rapporteren dus onvoldoende steun door hun directe leiding. 6,1% van deze kortgeschoolden rapporteert zelfs een negatieve relatie met de directe leiding. Bij midden- en hooggeschoolden bedraagt het aandeel dat een negatieve relatie met de directe leiding ervaart respectievelijk 6,4% en 3,5%. Middengeschoolden rapporteren dus het

vaakst een negatieve relatie met hun directe leiding, al is het verschil met kortgeschoolden minimaal.

Zijn er verschillen op het vlak van ondersteuning vanuit de directe leiding binnen de groep hooggeschoolde werknemers? Binnen de groep van hooggeschoolden stellen we geen significante verschillen vast tussen bachelors en masters wat de ervaren steun van hun leidinggevende betreft (Tabel 20).

Tabel 20: Aandeel hooggeschoolde werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie met leidinggevende, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende steun leiding	12.2
	 negatieve relatie met leiding	4.6
	N	8,513
bachelor	 onvoldoende steun leiding	11.0
	 negatieve relatie met leiding	3.7
	N	2,993
master	 onvoldoende steun leiding	9.6
	 negatieve relatie met leiding	3.2
	N	2,005
PhD	 onvoldoende steun leiding	6.3
	 negatieve relatie met leiding	2.3
	N	176
verschiltoetsing bachelor-master	 onvoldoende steun leiding	ns
	 negatieve relatie met leiding	ns
verschiltoetsing bachelor-PhD	 onvoldoende steun leiding	ns
	 negatieve relatie met leiding	ns
verschiltoetsing master-PhD	 onvoldoende steun leiding	ns
	 negatieve relatie met leiding	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Ook tussen werknemers met een doctoraat en werknemers met een bachelor- of masterdiploma zien we geen significante verschillen wat ervaren steun van de directe leiding betreft.

3.6 Taakvariatie

20,7% van de bevraagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor (WBM2023) rapporteert routinematig werk. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hooggeschoolden; respectievelijk 38,9%, 30,6% en 12,9% rapporteren routinematig werk. Vooral kortgeschoolden rapporteren routinematig werk, 21,0% van hen rapporteert zelfs extreem routinematig werk (t.o.v. 13,7% en 4,7% bij respectievelijk midden- en hooggeschoolden).

Zijn er verschillen op het vlak van taakvariatie binnen de groep hooggeschoolde werknemers? Op vlak van (extreem) routinematig werk stellen we vast dat masters het significant beter doen dan bachelors. 10,1% van de masters spreekt over routinematig werk t.o.v. 15,2% van de bachelors (Tabel 21).

Tabel 21: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (extreem) routinematig werk, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 routinematig werk	20.7
	 extreem routinematig werk	9.0
	N	8,524
bachelor	 routinematig werk	15.2
	 extreem routinematig werk	5.8
	N	2,998
master	 routinematig werk	10.1
	 extreem routinematig werk	3.3
	N	2,010
PhD	 routinematig werk	6.1
	 extreem routinematig werk	1.7
	N	180
verschiltoetsing bachelor-master	 routinematig werk	s
	 extreem routinematig werk	s
verschiltoetsing bachelor-PhD	 routinematig werk	s
	 extreem routinematig werk	s
verschiltoetsing master-PhD	 routinematig werk	ns
	 extreem routinematig werk	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

In dit rapport kijken we specifiek naar de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat. We zien dat werknemers met een doctoraat significant minder vaak (extreem) routinematig werk dienen te verrichten in vergelijking met werknemers met een bachelordiploma. 6,1% van de PhD's meldt routinematig werk, 1,7% van hen spreekt over extreem routinematig werk (ten opzichte van respectievelijk 15,2% en 5,8% van de bachelors). Echter, tussen masters en personen met een doctoraat stellen we geen significante verschillen vast op vlak van (extreem) routinematig werk.

4. Werkbaarheidsknelpunten

We kijken naar werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Opnieuw vergelijken we binnen de groep hogeschoolden personen met een PhD met de personen met een master- en bachelordiploma.

4.1 Werkstress

36,1% van de bevroagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor rapporteert werkstressklachten, 13,4% geeft burn-outsymptomen aan. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hogeschoolden; respectievelijk 35,7%, 33,7% en 37,4% rapporteren werkstressklachten. Vooral hogeschoolden rapporteren werkstressklachten, 14,0% rapporteert zelfs burn-outsymptomen (t.o.v. 11,9% en 12,6% bij respectievelijk kort- en middengeschoolden, verschillen zijn niet significant).

Zijn er verschillen voor werkstressklachten binnen de groep hogeschoolde werknemers? In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolden en maken we een onderscheid tussen werknemers met een diploma hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelors), hoger onderwijs lange type of universiteit (masters), en doctoraat met proefschrift (PhD).

Binnen de groep van hogeschoolden stellen we in eerste instantie vast dat op vlak van werkstress bachelors het significant minder goed doen dan masters (voor burn-outsymptomen stellen we geen significante verschillen vast) (Tabel 22). Enigszins verrassend misschien, aangezien we eerder vaststelden dat masters wel vaker een hoge werkdruk rapporteren dan bachelors (en we weten dat een hoge werkdruk het risico op werkstressklachten vergroot).

Tabel 22: Aandeel hooggeschoolde werknemers met werkstressklachten/burn-outsymptomen, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressklachten	36.1
	 symptomen burn-out	13.4
	N	8,776
bachelor	 werkstressklachten	38.8
	 symptomen burn-out	14.9
	N	3,087
master	 werkstressklachten	35.6
	 symptomen burn-out	13.2
	N	2,069
PhD	 werkstressklachten	33.3
	 symptomen burn-out	7.8
	N	180
verschiltoetsing bachelor-master	 werkstressklachten	s
	 symptomen burn-out	ns
verschiltoetsing bachelor-PhD	 werkstressklachten	ns
	 symptomen burn-out	s
verschiltoetsing master-PhD	 werkstressklachten	ns
	 symptomen burn-out	s

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

In dit rapport kijken we specifiek naar de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat. Ook hier zien we dat werknemers met een doctoraat minder vaak (33,3%) werkstressklachten aangeven dan bachelors (38,8%) en masters (35,6%), maar de verschillen zijn niet significant. We stellen wel vast dat bachelors (14,9%) en masters (13,2%) significant vaker burn-outsymptomen rapporteren dan PhD's (7,8% meldt symptomen van burn-out).

4.2 Motivatie en betrokkenheid

18,8% van de bevroagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor rapporteert motivatieproblemen, 8,3% geeft ernstige demotivatie aan. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hooggeschoolden; respectievelijk 27,1%, 21,0% en 16,4% rapporteren motivatieproblemen. Vooral kortgeschoolden rapporteren motivatieproblemen, 12,5% rapporteert zelfs ernstige demotivatie (t.o.v. 9,6% en 6,9% bij respectievelijk midden- en hooggeschoolden, verschillen zijn significant).

Zijn er verschillen op het vlak van motivatie binnen de groep hogeschoolde werknemers? We stellen in eerste instantie vast dat op vlak van motivatie bachelors (15,1% rapporteert motivatieproblemen) het significant beter doen dan masters (19,0%). Voor ernstige demotivatie stellen we geen significante verschillen vast (Tabel 23).

Tabel 23: Aandeel hogeschoolde werknemers met (ernstige) motivatieproblemen, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 motivatieproblemen	18.8
	 ernstige demotivatie	8.3
	N	8,775
bachelor	 motivatieproblemen	15.1
	 ernstige demotivatie	6.8
	N	3,087
master	 motivatieproblemen	19.0
	 ernstige demotivatie	7.2
	N	2,069
PhD	 motivatieproblemen	7.8
	 ernstige demotivatie	3.4
	N	179
verschiltoetsing bachelor-master	 motivatieproblemen	s
	 ernstige demotivatie	ns
verschiltoetsing bachelor-PhD	 motivatieproblemen	s
	 ernstige demotivatie	ns
verschiltoetsing master-PhD	 motivatieproblemen	s
	 ernstige demotivatie	s

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

In dit rapport kijken we specifiek naar de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat. We zien dat werknemers met een doctoraat significant minder vaak (7,8%) motivatieproblemen aangeven in vergelijking met werknemers met een bachelor- of masterdiploma (resp. 15,1% en 19,0%). We stellen ook vast dat werknemers met een doctoraat significant minder vaak (3,4%) ernstige demotivatie rapporteren in vergelijking met werknemers met een masterdiploma (7,2% geeft aan ernstig gedemotiveerd te zijn). Ten opzichte van werknemers met een bachelordiploma (6,8%) stellen we geen significante verschillen vast.

4.3 Leermogelijkheden

13,6% van de bevroagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor rapporteert onvoldoende leermogelijkheden, 3,9% spreekt van een leerdeficit. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hogeschoolden; respectievelijk 30,4%, 21,3% en 7,2% rapporteren onvoldoende leermogelijkheden. Vooral kortgeschoolden rapporteren onvoldoende leermogelijkheden, 10,3% rapporteert zelfs ernstig leerdeficit (t.o.v. 6,3% en 1,7% bij respectievelijk midden- en hogeschoolden, verschillen zijn significant).

Zijn er verschillen op het vlak van leermogelijkheden binnen de groep hogeschoolde werknemers? We stellen in eerste instantie vast dat op vlak van leermogelijkheden masters (5,4% rapporteert onvoldoende leermogelijkheden) het significant beter doen dan bachelors (8,7%) (Tabel 24).

Tabel 24: Aandeel hogeschoolde werknemers met (ernstig) leerdeficit, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende leermogelijkheden	13.6
	 ernstig leerdeficit	3.9
	N	8,530
bachelor	 onvoldoende leermogelijkheden	8.7
	 ernstig leerdeficit	2.2
	N	3,000
master	 onvoldoende leermogelijkheden	5.4
	 ernstig leerdeficit	1.1
	N	2,011
PhD	 onvoldoende leermogelijkheden	2.8
	 ernstig leerdeficit	0.6
	N	180
verschiltoetsing bachelor-master	 onvoldoende leermogelijkheden	s
	 ernstig leerdeficit	s
verschiltoetsing bachelor-PhD	 onvoldoende leermogelijkheden	s
	 ernstig leerdeficit	ns
verschiltoetsing master-PhD	 onvoldoende leermogelijkheden	ns
	 ernstig leerdeficit	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

In dit rapport kijken we specifiek naar de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat. We zien dat werknemers met een doctoraat significant minder vaak (2,8%) onvoldoende leermogelijkheden aangeven in vergelijking met werknemers met een bachelordiploma (8,7%). Werknemers met een doctoraat rapporteren minder vaak (0,6%) ernstig leerdeficit dan werknemers met een bachelordiploma (2,2%) maar dit verschil is niet significant. Ten opzichte van werknemers met een masterdiploma stellen we geen significante verschillen vast wat leermogelijkheden betreft.

Opleidingsparticipatie

We polsten ook bij de respondenten of zij de voorbije 12 maanden bijscholing volgden voor hun werk. In totaal gaf 57,2% van de respondenten aan dat zij bijscholing gevolgd hebben. Wanneer we een onderscheid maken naar opleidingsniveau, zien we significante verschillen. Daar waar één derde (33,0%) van de kortgeschoolden aangaf bijscholing gevolgd te hebben, steeg dit aandeel naar 48,5% van de middengeschoolden en 65,6% van de hooggeschoolden (zie tabel in bijlage).

Binnen de groep van hooggeschoolden zien we dat vooral bachelors bijscholing volgden, twee derde (66,8%) gaf aan het voorbije jaar hieraan deelgenomen te hebben. Hiermee doen zij het significant beter dan PhD's (59,1%), maar verschillen ze niet van de masters (64,3%).

Tabel 25: Aandeel hooggeschoolde werknemers, deelname aan bijscholing naar opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt %	Bachelor %	Master %	PhD %	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	57.2	66.8	64.3	59.1	ns	s	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

4.4 Werk-privébalans

12,9% van de bevroegde werknemers in de werkbaarheidsmonitor rapporteert problemen met werk-privébalans, 3,3% geeft een acuut werk-privéconflict aan. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hoggeschoolden; respectievelijk 10,9%, 11,2% en 14,0% rapporteren combinatieproblemen. Hoggeschoolden rapporteren vaker deze problemen, 3,4% rapporteert zelfs een acuut werk-privéconflict (hierin verschillen ze echter niet van kort- en mid-dengeschoolden met respectievelijk 3,2% en 3,0%).

Zijn er verschillen op het vlak van werk-privébalans binnen de groep hoggeschoolde werknemers? We stellen in eerste instantie geen significante verschillen vast tussen bachelors (13,3% geeft problemen met werk-privébalans aan) en masters (15,0%) op vlak van combinatie werk-privé.

Tabel 26: Aandeel hoggeschoolde werknemers met (acuut) werk-privéconflict, naar opleidingsniveau

		2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	 problemen werk-privécombinatie	12.9
	 acuut werk-privéconflict	3.3
	N	8,794
bachelor	 problemen werk-privécombinatie	13.3
	 acuut werk-privéconflict	3.2
	N	3,097
master	 problemen werk-privécombinatie	15.0
	 acuut werk-privéconflict	3.6
	N	2,075
PhD	 problemen werk-privécombinatie	16.6
	 acuut werk-privéconflict	3.9
	N	181
verschiltoetsing bachelor-master	 problemen werk-privécombinatie	ns
	 acuut werk-privéconflict	ns
verschiltoetsing bachelor-PhD	 problemen werk-privécombinatie	ns
	 acuut werk-privéconflict	ns
verschiltoetsing master-PhD	 problemen werk-privécombinatie	ns
	 acuut werk-privéconflict	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

In dit rapport kijken we specifiek naar de tewerkstellingssituatie van werknemers met een doctoraat en maken de vergelijking met bachelors en masters. 16,6% van de PhD's geeft aan problemen te ervaren met werk-privébalans. Op vlak van werk-privécombinatie zien we echter geen significante verschillen binnen de groep van hogeschoolen.

4.5 Werkbaar werk

51,8% van de bevroagde werknemers in de werkbaarheidsmonitor heeft geen enkel werkbaarheidsknelpunt. In het basisrapport over de werkbaarheidsmonitor 2023 bij werknemers (Bourdeaud'hui e.a., 2023) stelden we reeds significante verschillen vast tussen kort-, midden- en hogeschoolen; respectievelijk 43,1%, 51,6% en 53,4% rapporteren werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Hogeschoolen rapporteren dus vaker werkbaar werk.

Zijn er verschillen op het vlak van werkbaar werk binnen de groep hogeschoolde werknemers? In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolen en maken we een onderscheid tussen werknemers met een diploma hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelors), hoger onderwijs lange type of universiteit (masters), en doctoraat met proefschrift (PhD).

Binnen de groep van hogeschoolen stellen we in eerste instantie geen significante verschillen vast tussen bachelors en masters op vlak van werkbaar werk. Respectievelijk 53,0% en 53,5% heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten (Tabel 27).

Tabel 27: Aandeel hooggeschoolde werknemers met werkbaarheidsknelpunten, naar opleidingsniveau

			2023 %
Vlaamse arbeidsmarkt	geen werkbaarheidsknelpunten		51.8
	1 werkbaarheidsknelpunt		25.1
	2+ werkbaarheidsknelpunten		23.1
	N		8,364
Bachelor	geen werkbaarheidsknelpunten		53.0
	1 werkbaarheidsknelpunt		26.4
	2+ werkbaarheidsknelpunten		20.6
	N		2,947
Master	geen werkbaarheidsknelpunten		53.5
	1 werkbaarheidsknelpunt		25.3
	2+ werkbaarheidsknelpunten		21.1
	N		1,989
PhD	geen werkbaarheidsknelpunten		59.7
	1 werkbaarheidsknelpunt		23.3
	2+ werkbaarheidsknelpunten		17.0
	N		176
Verschildtoetsing bachelor-master	geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten		ns
Verschildtoetsing bachelor-PhD	geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten		ns
Verschildtoetsing master-PhD	geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten		ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Wanneer we de vergelijking maken tussen werknemers met een doctoraat enerzijds en bachelors en masters anderzijds, zien we ook hier geen significante verschillen. Kijkend naar de cijfers zien we dat 59,7% van de werknemers met een doctoraat geen werkbaarheidsknelpunten aangeeft, ten opzichte van 53,5% van de masters en 53,0% van de bachelors, wat een grote kloof lijkt. Maar omwille van de beperkte steekproef van werknemers met een doctoraat kunnen we niet besluiten dat het hier gaat om statistisch significante verschillen.

5. Duurzame inzetbaarheid

Tot slot gaan we in dit hoofdstuk na in welke mate opleidingsniveau samenhangt met verschillen in ziekteverzuim, de ingeschatte haalbaarheid om door te werken tot het pensioen, de verloopintentie en de ervaren werkonzekerheid.

5.1 Ziekteverzuim

In dit onderdeel onderzoeken we in welke mate het ziekteverzuim van werknemers verschilt naar opleidingsniveau. Daarbij wordt zowel gekeken naar de frequentie van afwezigheden als naar de duur van het ziekteverzuim.

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 12,3% van de bevroagde werknemers de afgelopen twaalf maanden drie keer of meer afwezig was. Wanneer we dit cijfer uitsplitsen naar opleidingsniveau, gaat het om 15,4% bij kortgeschoolden, 12,9% bij middengeschoolden en 11,2% bij hooggeschoolden (zie tabel in bijlage). Kijken we naar de duur van het ziekteverzuim, dan was gemiddeld 11,3% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig. Ook hier zien we duidelijke verschillen naar opleidingsniveau: 18,6% van de kortgeschoolden was meer dan 20 dagen afwezig, tegenover 14,6% van de middengeschoolden en 8,4% van de hooggeschoolden (zie tabel in bijlage). Deze cijfers bevestigen dat zowel de frequentie als de duur van het ziekteverzuim significant samenhangen met de scholingsgraad. Opvallend is dat hooggeschoolden significant minder vaak én minder lang afwezig zijn dan kort- en middengeschoolden.

In dit rapport analyseren we de groep van hooggeschoolden verder in detail.

Tabel 28: Ziekteverzuim bij hooggeschoolde werknemers, naar opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt %	Bachelor %	Master %	PhD %	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
ziekteverzuim							
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	12.3	11.3	11.3	8.2	ns	ns	ns
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11.3	9.9	6.7	3.3	s	s	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Onze analyses tonen aan dat er geen significante verschillen bestaan tussen bachelors en masters wat betreft de frequentie van ziekteverzuim. Voor de duur van het ziekteverzuim zien we echter wél een verschil: het aandeel bachelors dat meer dan 20 dagen afwezig was (9,9%) ligt significant hoger dan bij masters (6,7%).

Tot slot richten we ons op het ziekteverzuim van werknemers met een doctoraat. Van de PhD's bleef 8,2% in de afgelopen 12 maanden drie keer of meer thuis wegens ziekte of een ongeval. Wat betreft frequentie van het ziekteverzuim zijn er geen significante verschillen tussen PhD's enerzijds en bachelors of masters anderzijds. Voor de duur van het verzuim zien we wel een significant onderscheid: 3,3% van de PhD's was het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig. Dit percentage ligt significant, en opvallend, lager dan bij bachelors (9,9%), maar niet significant lager dan bij masters (6,7%).

5.2 Haalbaarheid pensioen

In dit onderdeel onderzoeken we in welke mate werknemers het haalbaar vinden om in hun huidige job door te werken tot aan hun pensioen, en of dit verschilt naargelang hun opleidingsniveau. Daarnaast bekijken we ook in welke mate werknemers bereid zijn om na hun pensioen door te werken, hetzij in hun huidige job, hetzij in een andere functie.

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 62,7% van de bevroagde werknemers denkt in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot aan hun pensioen. Wanneer we dit cijfer uitsplitsen naar opleidingsniveau (zie tabel in bijlage), gaat het om 63,9% bij kortgeschoolden, 62,1% bij middengeschoolden en 62,7% bij hooggeschoolden. Daarnaast geeft 32,0% van de respondenten aan dat aangepast werk (bijvoorbeeld lichter of deeltijds werk) hen wel in staat zou stellen om tot aan hun pensioen te blijven werken. Dit aandeel bedraagt 30,6% bij kortgeschoolden, 32,2% bij middengeschoolden en eveneens 32,2% bij hooggeschoolden. Ten slotte acht 5,3% van de bevroagde werknemers doorwerken tot aan hun pensioen niet haalbaar, zelfs niet met aangepast werk. Voor kort-, midden- en hooggeschoolden gaat het respectievelijk om 5,5%, 5,7% en 5,1%. De verschillen in haalbaarheid om door te werken tot aan het pensioen blijken niet significant tussen de verschillende opleidingsniveaus.

Verder blijkt uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 dat 29,8% van de werknemers bereid is om ook na hun pensioen door te werken. Uitgesplitst naar opleidingsniveau gaat het om 28,3% bij kortgeschoolden, 27,9% bij middengeschoolden en 30,8% bij hooggeschoolden. Hooggeschoolden blijken significant vaker bereid te zijn om na hun pensioen te blijven werken dan middengeschoolden.

In dit rapport analyseren we de groep van hooggeschoolden verder in detail.

Tabel 29: Haalbaarheid om door te werken tot het pensioen en wil om na het pensioen door te werken bij hooggeschoolde werknemers, naar opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt %	Bachelor %	Master %	PhD %	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
haalbaarheid pensioen							
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	62.7	60.7	64.4	78.3			
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	32.0	34.9	29.3	17.2	s	s	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	5.3	4.3	6.3	4.4			
doorwerken na pensioen							
ja	29.8	26.9	34.7	52.5	s	s	s
nee	70.2	73.1	65.3	47.5			

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Onze analyses tonen aan dat er in eerste instantie significante verschillen bestaan tussen bachelors en masters wat betreft de haalbaarheid om door te werken tot aan het pensioen. Masters geven vaker aan dat doorwerken tot aan hun pensioen haalbaar is (64,4%) in vergelijking met bachelors (60,7%). Tegelijkertijd geeft 34,9% van de bachelors aan dat dit haalbaar zou zijn mits aangepast werk, tegenover 29,3% van de masters. Verder blijkt dat masters (34,7%) significant vaker bereid zijn om na hun pensioen te blijven werken dan bachelors (26,9%).

In dit rapport richten we ons specifiek op werknemers met een doctoraat. Van de PhD's geeft 78,3% aan dat doorwerken tot aan het pensioen haalbaar is in hun huidige job, 17,2% denkt dat dit enkel haalbaar is mits aangepast werk, en 4,4% acht het zelfs met aangepast werk niet haalbaar. PhD's scoren hiermee opvallend beter wat betreft de inschatting om in hun huidige job tot aan het pensioen te blijven werken, vergeleken met bachelors (60,7%) en masters (64,4%). Daarnaast geeft meer dan de helft van de PhD's (52,5%) aan bereid te zijn om na hun pensioen te blijven werken. Dit aandeel ligt aanzienlijk hoger dan bij bachelors (26,9%) en masters (34,7%). Deze verschillen zijn statistisch significant.

5.3 Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid

In dit onderdeel onderzoeken we in welke mate de verloopintentie en de inschatting van de kans op jobverlies verschillen naar opleidingsniveau.

Uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat 10,6% van de bevroegde werknemers in de afgelopen twaalf maanden regelmatig overwogen heeft om elders werk te zoeken. Wanneer we dit cijfer uitsplitsen naar opleidingsniveau, gaat het om 8,6% bij kortgeschoolden, 10,4% bij middengeschoolden en 11,2% bij hooggeschoolden (zie tabel in bijlage). Daarnaast schat 2,2% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in dat de kans dat ze in de nabije toekomst werkloos zullen worden, groot is. Voor kort-, midden- en hooggeschoolden bedraagt dit respectievelijk 3,4%, 2,4% en 1,8%. Bovenstaande cijfers tonen aan dat de verloopintentie significant hoger ligt bij hooggeschoolden dan bij kortgeschoolden, terwijl hun ingeschatte kans op jobverlies net significant kleiner is.

In dit rapport analyseren we de groep van hogeschoolden verder in detail.

Tabel 30: Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid bij hogeschoolde werknemers, naar opleidingsniveau

	Vlaamse arbeidsmarkt %	Bachelor %	Master %	PhD %	Verschildtoetsing bachelor-master	Verschildtoetsing bachelor-PhD	Verschildtoetsing master-PhD
verloopintentie en werkonzekerheid							
regelmatic op zoek naar ander werk	10.6	9.8	13.3	9.4	s	ns	ns
kans op jobverlies groot	2.2	1.5	2.2	3.3	ns	ns	ns

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

9,8% van de bachelors gaf aan in de afgelopen twaalf maanden regelmatig te hebben overwogen om elders werk te zoeken, tegenover 13,3% van de masters. Masters overwegen dus significant vaker dan bachelors om van job te veranderen. Er worden echter geen significante verschillen vastgesteld tussen bachelors en masters wat betreft de kans op jobverlies in de nabije toekomst.

Tot slot richten we ons op de verloopintentie en de inschatting van werkonzekerheid van werknemers met een doctoraat. Van de PhD's geeft 9,4% aan regelmatig te hebben overwogen om ander werk te zoeken. Dit percentage verschilt niet significant van dat van de bachelors (9,8%) of de masters (13,3%). Ook wat betreft de ingeschatte kans op jobverlies zijn er geen significante verschillen: 3,3% van de PhD's acht de kans groot dat zij in de nabije toekomst werkloos zullen worden, tegenover 1,5% van de bachelors en 2,2% van de masters.

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

Tabellen

Tabel 1:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	16
Tabel 2:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	16
Tabel 3:	Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	17
Tabel 4:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar geslacht en opleidingsniveau	19
Tabel 5:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar leeftijd en opleidingsniveau	20
Tabel 6:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar sector, organisatieomvang en opleidingsniveau	22
Tabel 7:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar functie en opleidingsniveau	24
Tabel 8:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar leidinggeven en opleidingsniveau	25
Tabel 9:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar kwalificatiebenutting, moeite door te ingewikkeld werk en opleidingsniveau	25
Tabel 10:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar type contract, arbeidsvolume en opleidingsniveau	27
Tabel 11:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar mate van overwerk, connectiviteit en opleidingsniveau	29
Tabel 12:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar mate van telethuiswerk en opleidingsniveau	30
Tabel 13:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar woon-werkverkeer en opleidingsniveau	31
Tabel 14:	Aandeel hooggeschoolde werknemers, slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag, naar opleidingsniveau	32
Tabel 15:	Aandeel hooggeschoolde werknemers met (acuut) hoge werkdruk, naar opleidingsniveau	34

Tabel 16: Aandeel hooggeschoolde werknemers met emotionele (over)belasting, naar opleidingsniveau	35
Tabel 17: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (zeer hoge) fysieke belasting, naar opleidingsniveau	37
Tabel 18: Aandeel hooggeschoolde werknemers, naar bureauwerk en opleidingsniveau	38
Tabel 19: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (acuut) gebrek aan autonomie, bachelors vs. Masters	39
Tabel 20: Aandeel hooggeschoolde werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie met leidinggevende, naar opleidingsniveau	40
Tabel 21: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (extreem) routinematig werk, naar opleidingsniveau	41
Tabel 22: Aandeel hooggeschoolde werknemers met werkstressklachten/burn-outsymptomen, naar opleidingsniveau	43
Tabel 23: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (ernstige) motivatieproblemen, naar opleidingsniveau	44
Tabel 24: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (ernstig) leerdeficit, naar opleidingsniveau	45
Tabel 25: aandeel hooggeschoolde werknemers, deelname aan bijscholing naar opleidingsniveau	46
Tabel 26: Aandeel hooggeschoolde werknemers met (acuut) werk-privéconflict, naar opleidingsniveau	47
Tabel 27: Aandeel hooggeschoolde werknemers met werkbaarheidsknelpunten, naar opleidingsniveau	49
Tabel 28: Ziekteverzuim bij hooggeschoolde werknemers, naar opleidingsniveau	50
Tabel 29: Haalbaarheid om door te werken tot het pensioen en wil om na het pensioen door te werken bij hooggeschoolde werknemers, naar opleidingsniveau	52
Tabel 30: Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid bij hooggeschoolde werknemers, naar opleidingsniveau	53
Tabel 31: Aandeel kort-, midden- en hooggeschoolde werknemers, naar persoonskenmerken	58

Tabel 32: Aandeel kort-, midden- en hoggeschoolde werknemers, naar sector en functie.....	59
Tabel 33: Aandeel kort-, midden- en hoggeschoolde werknemers, naar arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie	60
Tabel 34: Aandeel kort-, midden- en hoggeschoolde werknemers, naar bureauwerk en bijscholing	61
Tabel 35: Aandeel kort-, midden- en hoggeschoolde werknemers, naar duurzame inzetbaarheid	61

Bijlagen

Tabel 31: Aandeel kort-, midden- en hooggeschoolde werknemers, naar persoonskenmerken

		Vlaamse arbeidsmarkt	Kortgeschoolden	Middengespoolden	Hooggeschoolden	Verschildtoetsing
		%	%	%	%	
geslacht						
	vrouw	56.5	42.9	48.1	62.8	s
	man	43.5	57.1	51.9	37.2	
leeftijd						
	- 30 jaar	10.1	5.3	8.5	11.7	s
	30 - 39 jaar	19.3	12.0	15.5	22.3	
	40 - 49 jaar	25.6	20.7	25.8	26.3	
	50 - 54 jaar	16.5	20.1	18.8	14.9	
	55+ jaar	28.4	41.8	31.4	24.7	

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Tabel 32: Aandeel kort-, midden- en hoggeschoolde werknemers, naar sector en functie

	Vlaamse arbeidsmarkt	Kortgeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Verschildtoetsing
	%	%	%	%	
sector: 4 categorieën					
primaire sector	0.5	1.1	0.8	0.3	s
secundaire sector	21.6	34.4	27.0	16.9	
tertiaire sector	25.6	31.7	31.1	21.9	
quartaire sector	49.4	30.9	38.6	57.7	
andere: overige diensten	2.9	2.0	2.5	3.2	
sector: 14 categorieën					
groot- en kleinhandel	6.2	8.2	11.1	3.6	s
horeca	0.8	1.9	1.1	0.5	
onderwijs	14.1	1.8	3.3	21.3	
transport	3.6	7.3	5.8	1.9	
post - telecommunicatie	1.8	1.5	2.1	1.7	
financiële sector	3.3	0.3	1.2	4.8	
gezondheids- & welzijnssector	19.6	18.2	17.6	20.7	
zakelijke dienstverlening	6.1	2.4	4.1	7.6	
openbaar bestuur	12.5	8.9	14.8	12.0	
textiel & confectie	1.1	3.1	1.4	0.7	
metaal	6.5	11.3	9.1	4.5	
bouw	3.9	7.1	5.5	2.6	
voeding	2.5	4.7	3.5	1.7	
chemie	4.9	4.6	4.8	5.1	
overige	13.0	18.6	14.6	11.3	
organisatieomvang					
minder dan 10	8.0	11.6	11.0	6.0	s
van 10 tot 49	20.4	21.8	21.2	19.7	
van 50 tot 99	13.3	14.3	12.5	13.5	
van 100 tot 499	24.6	25.6	23.9	24.7	
500 en meer	33.7	26.7	31.4	36.1	
jobsoort					
kortgeschoolde arbeider	9.7	50.8	12.7	1.0	s
geschoolde arbeider/technicus	11.3	20.2	26.7	2.6	
uitvoerend bediende	27.8	14.7	35.3	26.7	
professional/middenkader	20.9	3.4	9.5	29.2	
kader/directie	6.9	0.8	2.2	10.1	
zorgfunctie	12.4	9.7	12.3	12.8	
onderwijsfunctie	11.2	0.5	1.4	17.6	
leiding over andere werknemers					
ja	25.9	21.4	23.6	27.9	s
nee	74.1	78.6	76.4	72.1	
opleidingsniveau voor job					
te laag	8.8	15.7	15.7	4.5	s
juist goed	82.3	80.3	77.6	84.8	
te hoog	8.9	3.9	6.7	10.8	
te ingewikkeld werk					
altijd of vaak	2.7	2.6	2.1	3.0	s
soms	34.3	21.2	29.8	38.8	
nooit	63.0	76.2	68.1	58.3	

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Tabel 33: Aandeel kort-, midden- en hoggeschoolde werknemers, naar arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie

	Vlaamse arbeidsmarkt	Kortgeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Verschildtoetsing	
	%	%	%	%		
contracttype						
	vast contract	96.0	96.0	97.4	95.4	s
	tijdelijk contract	4.0	4.0	2.6	4.6	
verdeling voltijders - deeltijders						
	voltijders	67.9	63.9	68.1	68.7	s
	deeltijders ≥ 60%	24.3	22.6	23.6	24.9	
	deeltijders < 60%	7.8	13.4	8.4	6.5	
overwerk						
	geen/sporadisch overwerk	56.9	77.3	68.8	47.6	s
	frequent overwerk met recuperatie	18.0	14.5	19.2	18.1	
	frequent overwerk zonder recuperatie	25.1	8.1	12.0	34.3	
behandeling e-mails buiten de werkuren						
	neen	32.5	64.2	48.3	19.6	s
	sporadisch	31.3	20.8	30.6	33.5	
	regelmatig	36.2	15.1	21.1	46.9	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren						
	neen	26.3	37.5	30.0	22.7	s
	sporadisch	34.4	28.7	36.6	34.4	
	regelmatig	39.3	33.8	33.4	43.0	
telethuiswerk						
	geen telethuiswerk	62.3	93.5	79.1	49.5	s
	sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7.9	1.6	5.4	10.0	
	systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	29.9	4.8	15.5	40.5	
woon-werkverkeer						
	minder dan een half uur	32.4	42.2	37.6	28.2	s
	minstens een half uur maar minder dan een uur	31.0	30.7	32.8	30.2	
	minstens een uur maar minder dan twee uur	25.6	20.2	21.8	28.4	
	twee uur of meer	11.0	6.9	7.8	13.2	
slachtoffer van lichamelijk geweld						
	nooit	93.2	95.8	94.1	92.3	s
	sporadisch	5.9	3.5	5.0	6.7	
	regelmatig	0.9	0.7	0.9	1.0	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging						
	nooit	82.1	83.3	82.8	81.6	s
	sporadisch	15.1	13.7	13.7	16.0	
	regelmatig	2.8	3.0	3.6	2.5	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag						
	nooit	96.4	96.5	96.9	96.1	ns
	sporadisch	3.4	3.1	2.7	3.7	
	regelmatig	0.2	0.4	0.4	0.2	
slachtoffer van pesten						
	nooit	90.3	86.0	88.7	91.7	s
	sporadisch	8.2	11.3	9.2	7.3	
	regelmatig	1.5	2.7	2.1	1.0	

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Tabel 34: Aandeel kort-, midden- en hooggeschoolde werknemers, naar bureauwerk en bijscholing

	Vlaamse arbeidsmarkt	Kortgeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Verschildtoetsing
	%	%	%	%	
bureauwerk	60.6	17.3	43.4	76.3	s
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	57.2	33.0	48.5	65.6	s

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.

Tabel 35: Aandeel kort-, midden- en hooggeschoolde werknemers, naar duurzame inzetbaarheid

	Vlaamse arbeidsmarkt	Kortgeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Verschildtoetsing
	%	%	%	%	
ziekteverzuim					
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	12.3	15.4	12.9	11.2	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11.3	18.6	14.6	8.4	s
haalbaarheid pensioen					
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	62.7	63.9	62.1	62.7	ns
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	32.0	30.6	32.2	32.2	
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	5.3	5.5	5.7	5.1	
doorwerken na pensioen					
ja	29.8	28.3	27.9	30.8	s
nee	70.2	71.7	72.1	69.2	
verlooptentent en werkonzekerheid					
regelmatig op zoek naar ander werk	10.6	8.6	10.4	11.2	ns
kans op jobverlies groot	2.2	3.4	2.4	1.8	s

Bron: Werkbaarheidsmonitor 2023 – werknemers

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de verschillende scholingsniveaus.