



Vlaanderen
is werk

DEEL 3: Inhoudelijke analyses

Bevindingen uit de
werknemersbevraging,
organisatiebevraging en bevraging bij
zelfstandigen

November 2025

Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk en het
Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie,
in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma.

departementwewis.be

DEPARTEMENT
WERK, ECONOMIE
WETENSCHAP, INNOVATIE &
SOCIALE ECONOMIE



Onderzoeksconsortium



HIVA-KU Leuven

Onderzoeksgroep Arbeid, Organisatie en Sociale dialoog

Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Ezra Dessers, Milou Habraken, Steven Vanmarcke, Dries Van Herreweghe, Michiel Bal en Noah Vangeel

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Economische en Sociale Wetenschappen en Solvay Business School, Vakgroep Sociologie, Brussels Institute for Social and Population Studies

Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Jens Doms, Mattias Vos, Ella Oelbrandt, Christophe Vanroelen

KU Leuven

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, Onderzoekseenheid Werk en Organisatiestudies

Anja Van den Broeck, Amandine Van Dooren, Leonie Hirtreiter, Laure Verhulst, Marijke Verbruggen, Alice Verlinden & Marte Jacobs

KU Leuven

Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie

Hans De Witte

Universiteit Gent

Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

Els Clays

IDEWE

Ellen Delvaux, Lode Godderis, Sofie Vandenbroeck

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Economische en Sociale Wetenschappen en Solvay Business School, Vakgroep Department of Business

Bert Schreurs

KU Leuven

Faculteit Sociale Wetenschappen, Onderzoekseenheid Centrum voor Sociologisch Onderzoek

Geert Van Hootegem

INHOUD

Inhoud	3
1 Analyses van de werknemersbevraging	6
1.1 Welzijn van Vlaamse werknemers.....	6
1.1.1 Beleidscontext	6
1.1.2 Kenmerken van de respondenten	7
1.1.3 Werkkenmerken bij werknemers (beknopt gemeten)	11
1.1.4 Welzijnsuitkomsten bij werknemers	17
1.1.5 Conclusie	22
1.1.6 Referenties.....	22
1.2 Hybridisering van werk.....	25
1.2.1 Inleiding en context.....	25
1.2.2 Data en methoden.....	26
1.2.3 Resultaten.....	27
1.2.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	42
1.2.5 Referenties.....	44
1.3 Technologische veranderingen.....	46
1.3.1 Inleiding en context.....	46
1.3.2 Data en methoden.....	47
1.3.3 Resultaten.....	48
1.3.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	55
1.3.5 Referenties.....	56
1.4 Leiderschap	58
1.4.1 Inleiding en context.....	58
1.4.2 Data en methoden.....	59
1.4.3 Resultaten.....	60
1.4.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	66
1.4.5 Referenties.....	68
1.5 Tewerkstellingskwaliteit en precariteit	70
1.5.1 Inleiding en context.....	70
1.5.2 Data en methoden.....	71

1.5.3	Resultaten.....	73
1.5.4	Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	79
1.5.5	Referenties.....	81
1.6	Werk-privé balans en interferenties.....	84
1.6.1	Inleiding en context.....	84
1.6.2	Data en methoden.....	85
1.6.3	Resultaten.....	86
1.6.4	Conclusies en suggesties voor toekomstig onderzoek	92
1.6.5	Referenties.....	94
2	Analyses van de organisatiebevraging	96
2.1	Inleiding en context.....	96
2.1.1	Doel en opzet van de organisatiebevraging	96
2.1.2	Onderzoeksvragen.....	97
2.1.3	Thematische focus en wetenschappelijke meerwaarde	97
2.1.4	Beleidsrelevantie voor Vlaanderen	98
2.2	Data en methoden.....	99
2.2.1	Data	99
2.2.2	Analyses.....	100
2.3	Resultaten.....	100
2.3.1	Algemene indicatoren en statistieken vanuit de organisatiebevraging	100
2.3.2	Welzijnsbeleid	102
2.3.3	Arbeidsorganisatiemodel	109
2.3.4	Thuiswerk- en deconnectiebeleid	116
2.3.5	Managementcultuur	120
2.4	Conclusies en discussie	125
2.4.1	Samenvatting van de resultaten.....	125
2.4.2	Sterktes en zwaktes van het pilootproject en de analyses	126
2.4.3	Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en beleid.....	127
2.4.4	Conclusie	128
2.5	Referenties.....	129
3	Analyses van de bevraging bij zelfstandigen	131
3.1	Welzijn van Vlaamse zelfstandigen	131
3.1.1	Beleidscontext	131

3.1.2	Kenmerken van de respondenten	132
3.1.3	Werkkenmerken bij zelfstandigen (beknopt gemeten)	136
3.1.4	Werk-privéconflicten bij zelfstandigen	140
3.1.5	Welzijnskenmerken bij zelfstandigen (beknopt gemeten)	143
3.1.6	Conclusie	147
3.1.7	Literatuur	147
3.2	Financiële kwetsbaarheid	150
3.2.1	Inleiding en context	150
3.2.2	Data en methoden	151
3.2.3	Resultaten	153
3.2.4	Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	161
3.2.5	Referenties	164
3.3	Entrepreneurial job demands	165
3.3.1	Inleiding en context	165
3.3.2	Data en methoden	166
3.3.3	Resultaten	167
3.3.4	Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	179
3.3.5	Referenties	181
3.4	Tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen en kleine ondernemers	183
3.4.1	Inleiding en context	183
3.4.2	Data en methoden	183
3.4.3	Resultaten	185
3.4.4	Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen	193
3.4.5	Referenties	193

1 ANALYSES VAN DE WERKNEMERSBEVRAGING

1.1 Welzijn van Vlaamse werknemers

Auteurs: Dries Van Herreweghe, Michiel Bal, Lise Szekér, Karolien Lenaerts & Ezra Dessers

Dit hoofdstuk geeft achtergrondinformatie bij de werknemersbevraging. Het start met de beleidscontext en het belang van kwalitatief werk voor Vlaamse werknemers. Vervolgens beschrijft dit hoofdstuk de kenmerken van respondenten, hun algemene werkkenmerken en welzijn. Hierbij worden enkel beschrijvende statistieken weergegeven over de algemene werkkenmerken en de welzijnsuitkomsten, en gekeken naar verschillen tussen bepaalde groepen van werknemers (o.b.v. sociodemografische kenmerken). Er worden geen verdere analyses gedaan die de relatie tussen deze werkkenmerken en welzijn onderzoeken omwille van verscheidene redenen: (1) er bestaat reeds een uitgebreide literatuur over de relatie tussen deze werkkenmerken en welzijn van werknemers, (2) het was niet de focus van dit onderzoek om deze relaties opnieuw te onderzoeken, (3) de werkkenmerken op een beknopte wijze gemeten werden aangezien ze enkel als controlevariabelen zouden dienen. Daarom ook bieden data zoals de Werkbaarheidsmonitor (WBM) een beter basis om deze relaties te gaan onderzoeken.

1.1.1 Beleidscontext

Het welzijn van Vlaamse werknemers krijgt al een kwarteeuw structurele beleidsaandacht. De sociale partners formuleerden zo in het Pact van Vilvoorde samen met de Vlaamse Regering (2001), de beleidsdoelstelling als volgt: *“als we de werkzaamheid willen opkrikken, zullen we ook aandacht moeten besteden aan de werkbaarheid van de jobs”* (Vandenbroucke, 2004). Werkbaar werk is van tel voor alle leeftijden. Naast het inzetten op initiatieven om oudere werknemers aan het werk te houden, is het van tel om nieuw talent aan te trekken en starters duurzaam te integreren. Jongere werknemers moeten zich goed te voelen in hun vel, en dat kan op een job die hen gezond houdt en niet alleen hun competenties versterkt maar ook hun motivatie prikkelt en ruimte laat voor een evenwichtige combinatie van werk, gezin en sociaal leven. Sinds 2001 fungeert het concept ‘Werkbaar werk’ in Vlaanderen als een operationele beleidsterm.

Ook door de Vlaamse overheid werd de voorbije decennia verscheidene initiatieven genomen in het kader van ‘Werkbaar werk’. Zo werd de Werkbaarheidsmonitor ontwikkeld in 2004, als meetinstrument om naast de werkzaamheidsgraad ook de werkbaarheidsgraad van werk in Vlaanderen op te volgen. (Van Ruysseveldt et al., 2001; SERV, 2005). In de voorbije jaren werd de werkbaarheid gekoppeld aan de ambitie om mensen duurzaam aan de slag te houden zoals in de meest recente VESOC-akkoorden (SERV, 2017; SERV & Vlaamse Regering, 2022; Vlaamse Regering & Vlaamse sociale partners, 2020): ‘Actieplan werkbaar werk’, ‘Alle hens aan dek’ (Buyse et al., 2021), en ‘Iedereen nodig, iedereen mee’ (Vansteenkiste et al., 2022). Ook voor recente pensioenhervormingen, de substantiële toename van langdurig arbeidsongeschikten, de disruptieve impact van de coronapandemie bewees werkbaar werk zich als een belangrijk thema. Evenwel wordt het belang van welzijn van werknemers aangestipt in de ‘Beleidsnota

Werk 2024-2029' (Demir, 2024). De sociale partners engageren zich zo verder in de VIZIER 2030-doelstelling van de Vlaamse Regering om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa over werkzaamheidsgraad, langere loopbanen en meer werkbare jobs (Vlaamse Regering & Vlaamse sociale partners, 2018; 2020).

Het huidige project wil complementair zijn aan de Werkbaarheidsmonitor door een 'beknpte meting' van werk- en welzijnskenmerken te onderzoeken, en daarnaast een aantal actuele thema's in kaart te brengen. In dit inleidende hoofdstuk bespreken we eerst de kenmerken van de respondenten van de werknemersbevraging,¹ gevolgd door werkkenmerken en welzijnsuitkomsten.

1.1.2 Kenmerken van de respondenten

In totaal werden 3 037 Vlaamse werknemers bevraagd. Tabel 1 geeft een overzicht van de belangrijkste achtergrondkenmerken van de respondenten en hun job. Voor alle analyses werden data gewogen naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht². Deze weegfactor werd ontwikkeld om in lijn te zijn met de Vlaamse populatiegegevens.

Geslacht	Frequentie	%
Man	1 579	52%
Vrouw	1 452	48%
Ander	6	0,2%
Leeftijd		
≤34 jaar	884	29,1%
35-49 jaar	1 127	37,1%
50-64 jaar	950	31,3%
65+ jaar	76	2,5%
Opleidingsniveau		
Geen, lager of lager secundair onderwijs	301	9,9%
Hoger secundair onderwijs	1 324	43,6%
Hoger onderwijs K (korte type)	729	24%
Hoger onderwijs L (lange type)	683	22,5%

Tabel 1: Samenstelling dataset naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau
Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Naar **geslacht** zien we dat, van de 3 037 respondenten in de dataset, 52% zich identificeert als man en 48% als vrouw. De verdeling weerspiegelt een evenwichtige representatie van mannen en vrouwen in de bevraging. Daarnaast gaf een zeer beperkt aantal personen, namelijk 0,2%, aan zich met een ander gender te identificeren. Door de beperkte aantallen wordt deze laatste groep niet besproken wanneer we lager vergelijkingen maken naar geslacht.

Naar **leeftijd** behoort 29,1% tot de leeftijdsgroep van 34 jaar of jonger. De grootste groep bevindt zich in de leeftijdscategorie van 35 tot 49 jaar en vertegenwoordigt 37,1% van de

¹ Meer details over het veldwerk, de respons en de kwaliteit van de gemeten concepten wordt besproken in het methodologische rapport.

² In het methodologische rapport worden meer details gegeven over deze weegfactor. Deze weegfactor houdt rekening met leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

steekproef. Werknemers tussen 50 en 64 jaar maken 31,3% van de respondenten uit. Slechts een klein aandeel, namelijk 2,5%, is 65 jaar of ouder. Deze verdeling toont een brede spreiding over de actieve beroepsleeftijd, met een lichte concentratie in de middenleeftijdsgroep.

Kijken we naar **opleidingsniveau**, dan zien we dat 43,6% over een diploma hoger secundair onderwijs. Daarnaast heeft 24% een diploma van het hoger onderwijs van het korte type en 22,5% van het lange type. Het merendeel van de bevroegden beschikt dus over een diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs. Een kleinere groep, namelijk 8,5%, behaalde een diploma lager secundair onderwijs. Slechts 1,4% van de respondenten heeft geen diploma of enkel lager onderwijs genoten. In tabel 1 en het vervolg van dit rapport nemen we de kortst geschoolden daarom op onder de noemer 'Geen, lager of lager secundair onderwijs'.

Gezinssituatie: partner	Frequentie	%
Ja	2 061	67,9%
Neen	976	32,1%
Gezinssituatie: werkende partner (N=2 061)		
Ja (als werknemer of zelfstandig)	1 717	83,3%
Neen	344	16,7%
Gezinssituatie: kinderen		
Ja, inwonende kinderen	1 247	41,1%
Ja, uitwonende kinderen	425	14%
Ja, zowel inwonend als uitwonende kinderen	172	5,7%
Nee	1 194	39,3%

Tabel 2: Samenstelling dataset naar gezinssituatie

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

In bovenstaande tabel kijken we naar de **gezinssituatie**. Binnen de groep respondenten geeft 67,9% aan een partner te hebben, terwijl 32,1% geen partner heeft. Van de respondenten met partner meldt 83,3% dat deze een job heeft als werknemer of zelfstandige, bij 16,7% is dat niet het geval. Daarnaast geeft 41,1% van de respondenten aan inwonende kinderen te hebben. Verder heeft 14% uitwonende kinderen en 5,7% zowel inwonende als uitwonende kinderen. Ten slotte heeft 39,3% van de respondenten geen kinderen.

Chronische aandoening	Frequentie	%
Ja, erg	201	6,6%
Ja, in zekere mate	699	23%
Neen	2 137	70,4%

Tabel 3: Samenstelling dataset naar het al dan niet hebben van een chronische aandoening

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

We bekeken of respondenten in beperkte of sterke mate beperkt zijn in hun functioneren door een **chronische aandoening**. In de vragenlijst werd meer specifiek ook de vraag opgenomen of de respondenten in hun dagelijkse bezigheden (thuis, op je werkplek, in je vrije tijd, ...) hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke of psychische ziekte. Hieruit blijkt dat 6,6% aangeeft hier erg mee geconfronteerd te worden, 23% in zekere mate en 70,4% niet.

Beroepspositie	Frequentie	%
Ongeschoolde of kortgeschoolde arbeider	273	9%
Geschoolde arbeider of ploegbaas	374	12%
Uitvoerend of administratief bediende	637	21%
Middenniveau of leidinggevende van bedienden	1 058	35%
Hogere bediende of middenkader	536	18%
Hoger kader of directie	158	5%

Tabel 4: Samenstelling dataset naar beroepspositie

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

In bovenstaande tabel bespreken we de **beroepsposities** van de werknemers. Van de 3 037 respondenten in de dataset werkt 9% als on- of kortgeschoolde arbeider, 12% als geschoolde arbeider of ploegbaas. Van de bedienden zien we 21% als uitvoerend of administratief personeel, en 35% als middenniveau of leidinggevende van bedienden. Voorts tellen we nog 18% als hogere bediende of middenkader en 5% als hoger kader of directie.

Sector – in 4 grote groepen	Frequentie	%
Dienstensector	898	29,6%
Industrie	618	20,4%
Landbouw	18	0,57%
Overheid en social profit	1 503	49,5%

Tabel 5: Samenstelling dataset naar sectorgroepen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

De respondenten situeren zich over vier grote **sectorgroepen**. Ongeveer 29,6% van de respondenten geeft aan in de dienstensector te werken (met o.a. groothandel, detailhandel, horeca, banken, telecommunicatie), 20,4% in de industrie (bouw, productie van textiel, voeding), en 49,5% in de overheids- of social profitsector (rusthuizen, sociaal cultureel werk). We tellen 0,57% van de steekproef werkend in de landbouw. Door een te grote afwijking in arbeidsinhoud en -omstandigheden werd besloten landbouw (land-, tuin- en bosbouw of visserij) als aparte categorie op te nemen, een categorie die we lager niet bespreken door de geringe aantallen. Onderstaande tabel splitst de sectorgroepen op en verdeelt ze naar de verschillende specifieke sectoren.

Sector – detail	Frequentie	%
Overheid en social profit		
Openbaar bestuur	381	12,5%
Politie-defensie	71	2,34%
Post	19	0,63%
Openbaar vervoer	51	1,68%
Onderwijs	365	12,00%
Ziekenhuizen	162	5,33%
Rusthuizen	75	2,47%
Gezins- en bejaardenhulp	39	1,28%
Sociaal cultureel werk	63	2,07%
Jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk	108	3,56%
Kinderopvang, centra geestelijke gezondheidzorg	36	1,19%
Maatwerkbedrijf (beschutte of sociale werkplaats) en lokale diensteneconomie	26	0,86%
Overige overheid en social profit	192	6,32%
Dienstensector		
Groothandel	61	2,01%
Detailhandel	101	3,33%
Horeca	36	1,19%
Transport	90	2,69%
Garages	18	0,59%
Banken en verzekeringen	117	3,85%
Telecom	57	1,88%
Dienstenchequebedrijven (strijken, schoonmaken in gezinnen)	25	0,82%
Zakelijke diensten (consultancy, vastgoed, schoonmaak in bedrijven)	156	5,14%
Overige diensten	186	6,12%
Industrie		
Textiel & confectie	22	0,72%
Metaalindustrie	117	3,85%
Bouw	98	3,23%
Voeding	73	2,40%
Chemie	104	3,42%
Hout & papier	6	0,20%
Gas, water en elektriciteit	50	1,65%
Drukkerij en uitgeverij	12	0,40%
Overige industrie	105	3,46%
Landbouw		
Land- en tuinbouw	14	0,46%
Bosbouw of visserij	1	0,03%

Tabel 6: Samenstelling dataset naar sector, opdeling zoals in WBM
Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Tot slot kijken we ook nog naar de verdeling van de respondenten op basis van hun **herkomst**. Aan de hand van de vragenbatterij, ontwikkeld door StIA, werd de herkomst van de

respondenten op gedeeld in 3 groepen³: Belg, niet Belg afkomstig uit een EU-land, niet Belg, afkomstig uit een niet-EU land. De meerderheid van de respondenten is van Belgische herkomst (89%), ongeveer 8% is afkomstig uit een EU-land, en nog 3% heeft als herkomst een niet-EU land (Tabel 7).

Herkomst	Frequentie	%
Belg	2703	89%
Niet Belg EU	238	8%
Niet Belg, niet EU	91	3%
Onbekend	5	0%

Tabel 7: Samenstelling dataset naar herkomst van de respondent.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.1.3 Werkkenmerken bij werknemers (beknopt gemeten)

In dit onderdeel presenteren we de verschillende werkkenmerken, die typisch gemeten worden als we willen kijken naar kwaliteit van het werk bij werknemers. We kijken meer specifiek naar hulpbronnen (job resources) zoals taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, sociale steun van collega's, sociale steun van de leidinggevende, en inspraak; en werkeisen (job demands) zoals werkdruk, rolconflict, emotionele belasting, fysieke belasting en zowel kwantitatieve als kwalitatieve jobonzekerheid. Tabel 7 hieronder omschrijft deze werkkenmerken.

Om onze bevindingen voor deze **werkkenmerken** overzichtelijk weer te geven maken we gebruik van tabel 9. Noteer bij het lezen van deze tabel dat we de verschillende werkkenmerken opsommen in de kolommen. Op één na werd elk van de werkkenmerken gemeten met slechts 1 item⁴, hoofdzakelijk ontleend aan Notelaers et al. (2007). Enkel **taakautonomie** werd gemeten met 2 items ($\alpha=.70$), aan de hand van de vragen 'Hoe vaak kan je zelf bepalen hoe je jouw werk uitvoert?' en 'Hoe vaak kan je zelf de inhoud van je werk bepalen?'. Eén-item metingen werden gebruikt voor **taakvariatie** ('Is je werk gevarieerd?'), **vaardigheidsbenutting** ('Hoe vaak leer je nieuwe dingen op het werk?'), **sociale steun van de leidinggevende** ('Hoe vaak kan je op jouw directe leidinggevende(n) rekenen wanneer je het in je werk wat moeilijk krijgt?'), **sociale steun van collega's** ('Hoe vaak kan je op jouw collega's rekenen wanneer je het in je werk wat moeilijk krijgt?'), **inspraak** ('Hoe vaak kan je meebeslissen over dingen die met jouw werk te maken hebben?'), **rolconflict** ('Hoe vaak krijg je tegenstrijdige opdrachten?'), **werkdruk** ('Hoe vaak moet je hard werken (om iets af te krijgen)?'), **emotionele belasting** ('Hoe vaak word je in je werk met dingen geconfronteerd die jou persoonlijk raken?') en **fysieke belasting** ('In welke mate is je werk fysiek zwaar?').

³ Deze variabele werd geconstrueerd naar analogie met de afsprakennota van StIA, over herkomst in de werkbaarheidsmonitor. Hierbij wordt de Vlaamse definitie van herkomst gehanteerd.

⁴ Zie methodologisch rapport voor motivatie en evaluatie van deze meetstrategie.

Taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, sociale steun van collega's en leidinggevende, inspraak, werkdruk, rolconflict en emotionele belasting werden gemeten op een 5-punten Likert schaal gaande van nooit (1) tot altijd (5). Kwalitatieve en kwantitatieve jobonzekerheid werden gemeten op een 5-punten Likert schaal van helemaal niet akkoord (1) tot helemaal akkoord (5). Enkel fysieke belasting werd gemeten op een schaal van 1 (helemaal niet fysiek zwaar) tot 6 (fysiek heel zwaar).

Werkenmerk	Omschrijving
Taakautonomie	De mate waarin men zelf kan bepalen hoe of wat men doet in het werk, dus controle heeft over de uitvoering en inhoud van taken.
Taakvariatie	De mate waarin het werk gevarieerd is en verschillende activiteiten of taken omvat.
Vaardigheidsbenutting	De mate waarin men in het werk nieuwe dingen leert of zijn vaardigheden kan gebruiken en ontwikkelen.
Inpraak	De mate waarin werknemers kunnen meebeslissen over zaken die met hun werk te maken hebben, dus participatie in beslissingen.
Sociale steun van collega's	De mate waarin men kan rekenen op collega's bij moeilijkheden op het werk.
Sociale steun van leidinggevend	De mate waarin men kan rekenen op directe leidinggevende(n) bij moeilijkheden.
Werkdruk	De mate waarin men hard moet werken om iets af te krijgen, dus ervaren druk of hoge taakeisen.
Rolconflict	De mate waarin men tegenstrijdige opdrachten of verwachtingen krijgt in het werk.
Emotionele belasting	De mate waarin men in het werk geconfronteerd wordt met emotioneel belastende of persoonlijk rakende situaties.
Fysieke belasting	De mate waarin het werk fysiek zwaar of inspannend is.
Kwantitatieve jobonzekerheid	De mate waarin men denkt dat men binnenkort zijn job kan verliezen (onzekerheid over behoud van job).
Kwalitatieve jobonzekerheid	De mate waarin men denkt dat de kwaliteit of voorwaarden van de job zullen verslechteren in de nabije toekomst.

Tabel 8: Omschrijving werkenmerken naar Morgeson en Humphrey (2008), Van Hootegem et al. (2014), Kristensen en Borg (2003), Notelaers et al. (2007), Sanne et al. (2005)

Per werkenmerk vindt de lezer in de kolommen de gemiddelden terug voor de betreffende concepten in Tabel 9. Een hogere score betekent dat dit werkenmerk meer ervaren wordt door de werknemer. De rijen geven deze waarden aan voor de totale steekproef en verdelen de data in de daaropvolgende rijen naar verscheidene achtergrondkenmerken, zijnde leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sector, herkomst en beroepspositie. Deze gemiddelden werden ook getest op significante verschillen door middel van een Tukey HSD-test, significante verschillen worden hierbij aangegeven in de tabel.

Gemiddeld genomen ervaren werknemers soms of vaak **taakautonomie** (Tabel 9). Naar leeftijd zien we zwak significante verschillen voor vergelijkingen tussen de 65+'ers en de andere groepen: oudere werknemers ervaren meer taakautonomie. Naar opleidingsniveau merken we dat de hooggeschoolden (lange type) meer taakautonomie ervaren dan de andere groepen. Voor beroepspositie merken we een zwak significante en oplopende percepties ten aanzien van taakautonomie.

	Taakautonomie	Taakvariatie	Vaardigheids- benutting	Sociale steun collega's	Sociale steun leidinggevende	Inspraak	Werkdruk	Rolconflict	Emotionele belasting	Fysieke belasting	Kwantitatieve jobonzekerheid	Kwalitatieve jobonzekerheid
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Totaal	3,50	3,78	3,32	3,67	3,48	3,29	3,34	2,53	2,79	2,52	1,93	2,76
Leeftijd	*	*	Ns	Ns	*	*	Ns	**	Ns	Ns	***	*
≤34 jaar	3,44	3,75	3,44	3,75	3,58	3,34	3,30	2,64	2,76	2,49	2,03	2,64
35-49 jaar	3,53	3,78	3,29	3,66	3,47	3,30	3,39	2,57	2,81	2,47	1,98	2,80
50-64 jaar	3,51	3,79	3,25	3,62	3,41	3,24	3,32	2,40	2,81	2,62	1,82	2,83
65+ jaar	3,72	4,18	3,33	3,61	3,52	3,53	3,37	2,28	2,57	2,47	1,62	2,83
Geslacht	Ns	***	Ns	***	***	Ns	***	***	***	***	***	Ns
Man	3,50	3,72	3,30	3,61	3,44	3,30	3,30	2,58	2,66	2,62	2,00	2,79
Vrouw	3,51	3,85	3,35	3,74	3,53	3,29	3,39	2,47	2,93	2,41	1,9	2,73
Opleidingsniveau	*	***	***	***	Ns	*	**	Ns	*	***	Ns	Ns
Geen, lager of lager secundair	3,30	3,65	3,18	3,56	3,41	3,19	3,29	2,62	2,77	3,39	2,00	2,96
Hoger secundair	3,38	3,68	3,19	3,75	3,41	3,18	3,27	2,55	2,73	2,81	1,96	2,79
Hoger onderwijs korte type	3,54	3,90	3,42	3,82	3,53	3,33	3,40	2,51	2,94	2,37	1,85	2,75
Hoger onderwijs lange type	3,75	3,92	3,54	3,58	3,61	3,54	3,45	2,48	2,75	1,82	1,95	2,64
Sector	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	*	Ns	Ns	*	*	*	*
Dienstensector	3,51	3,78	3,38	3,67	3,65	3,36	3,36	2,48	2,54	2,41	2,00	2,66
Industrie	3,52	3,72	3,27	3,65	3,42	3,38	3,35	2,54	2,40	2,50	2,06	2,71
Overheid en social profit	3,49	3,81	3,31	3,69	3,41	3,23	3,33	2,55	3,10	2,58	1,83	2,85
Herkomst	Ns	*	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	*	Ns	**	Ns	Ns
Belg	3,50	3,80	3,33	3,69	3,48	3,30	3,35	2,52	2,79	2,68	1,92	2,78
Niet-Belg EU	3,53	3,70	3,27	3,57	3,47	3,30	3,25	2,52	2,76	2,88	2,00	2,62
Niet-Belg niet-EU	3,54	3,52	3,36	3,45	3,52	3,21	3,29	2,79	2,85	3,22	2,14	2,56

	Taakautonomie	Taakvariatie	Vaardigheids- benutting	Sociale steun collega's	Sociale steun leidinggevende	Inspraak	Werkdruk	Rolconflict	Emotionele belasting	Fysieke belasting	Kwantitatieve jobonzekerheid	Kwalitatieve jobonzekerheid
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Beroepspositie	*	*	*	*	*	*	*	ns	*	Ns	*	*
On- of kortgeschoolde arbeider	3,01	3,36	2,75	3,30	3,24	2,71	3,23	2,40	2,61	3,88	2,11	2,97
Geschoolde arbeider, ploegbaas	3,23	3,58	3,14	3,50	3,28	3,15	3,19	2,66	2,63	3,71	2,03	2,79
Uitvoerend bediende	3,31	3,59	3,19	3,67	3,43	3,00	3,21	2,54	2,78	2,40	2,01	2,84
Middenniveau of leidinggevende	3,58	3,88	3,44	3,79	3,57	3,38	3,40	2,49	2,93	2,32	1,87	2,78
Hoger bediende, kader	3,84	4,02	3,56	3,73	3,61	3,66	3,48	2,55	2,68	1,92	1,87	2,58
Hoger kader of directie	4,09	4,33	3,73	3,76	3,59	4,05	3,64	2,56	2,94	1,83	1,77	2,54

Ns = niet significant ($p > 0,05$); * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ (Significantietest met Tukey HSD)

Tabel 9: Gemiddelde score ($\bar{x}$) voor typische werkkenmerken, opgedeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector, herkomst en beroepspositie.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Gemiddeld genomen rapporteren werknemers een hoge mate van **taakvariatie**, met een gemiddelde score van 3,78. Hier noteren we opnieuw zwak significante verschillen tussen alle verschillende leeftijdscategorieën (met uitzondering van de jongste twee). Voorts rapporteren vrouwen significant meer variatie aan taken dan mannen. We zien dat hogere onderwijstypes onderling niet significant variëren, maar dat er tussen de hogere onderwijstypen en de lagere onderwijstypen steeds significante verschillen optreden in variatie aan taken. Analoog zien we bij de hogere bediende en kaderfuncties of directies verschillen met niet- of kortgeschoolde arbeiders, geschoolde arbeiders en middenniveau. Herkomst speelt hier ook een beperkte rol. Werknemers met Belgische herkomst rapporteren significant meer taakvariatie dan werknemers met een niet-Belgische, niet-EU herkomst.

Wat **vaardigheidsbenutting** betreft, zien we dat werknemers soms het gevoel hebben dat ze erin slagen hun kennis en kunnen te benutten. Naar leeftijdscategorieën en geslacht zien we geen significante verschillen. Verder tekenen we sterk significante verschillen op tussen alle opleidingsniveaus onderling, met uitzondering van de groep die geen diploma heeft of een diploma lager onderwijs. Diezelfde verschillen komen terug in de beroepsposities al zijn ze daar zwak significant. Wat we concreet zien is dat vaardigheidsbenutting daar oploopt per stijging in de categorieën van de beroepspositie.

Bij de **sociale steun van collega's** merken we een gemiddelde waarde 3,67; bij sociale steun van de leidinggevende een van 3,48. Beide waarden zitten tussen de neutrale score en de licht positieve score 'eerder akkoord'. We zien sterk significante verschillen voor de groep onder de 34 jaar en de twee leeftijdscategorieën die daarop volgen. Zo geven jongere respondenten te kennen van hogere mate van collegiale steun. Vrouwen geven aan significant hogere sociale steun te ervaren dan mannen. Voorts zien we geen significante verschillen tussen de hogere opleidingstypen. Wel zien we significante verschillen tussen de twee hogere opleidingstypen en alle andere opleidingstypen wat betreft het krijgen van sociale steun van collega's. Voor beroepspositie wijkt vooral de on- of kortgeschoolde af in beperktere sociale steun in vergelijking met de andere posities.

Sociale steun van de leidinggevende is enkel significant verschillend tussen de oudste twee leeftijdsgroepen en de jongste, met een licht hogere score voor de jongere werknemers. Vrouwen rapporteren significant meer sociale steun van de leidinggevende dan mannen. Qua opleidingsniveau stellen we een significant verschil vast tussen hoger onderwijs lange type en hoger secundair onderwijs, waarbij het langere type in het hoger onderwijs minder sociale steun rapporteert. De gerapporteerde sociale steun van leidinggevende wordt hoger ingeschat naarmate de beroepspositie oploopt.

De algemene gemiddelde score voor **inspraak** bedraagt 3,29, wat net boven de neutrale middenwaarde ligt. Personen met een hoger onderwijs lange type rapporteren de meeste inspraak (3,54), gevolgd door hoger onderwijs korte type. De laagste scores worden gevonden bij respondenten met geen of lager onderwijs. Hoger onderwijs (lange type) scoort significant hoger dan alle andere opleidingsniveaus, en het hoger onderwijs (korte type) scoort dan hoger secundair onderwijs. Naar leeftijd zien we een lichte stijging met ouderdom, met de hoogste score bij 65+. Enkel de groep 50-64 jaar scoort significant lager dan de oudste groep. Tussen de andere leeftijdsgroepen zijn geen significante verschillen. Er zijn evenmin verschillen tussen

mannen, vrouwen en anderen. Wel merken we nog een significant verschil op tussen de sectoren. Bij de overheids- en non-profitsector tekenen we significante lagere evaluaties van inspraak op in vergelijking met de dienstensector en de industrie.

Kijken we naar **werkdruk** dan zien we gemiddeld een score van 3,34 die het midden houdt tussen 'soms' en 'vaak' het gevoel hebben hard te moeten werken om zaken af te krijgen. Er zijn geen significante leeftijdsverschillen hier, maar vrouwen rapporteren wel een significant hogere werkdruk dan mannen en ook hogere onderwijstypen rapporteren hogere werkdruk in vergelijking met hoger secundair onderwijs. Naar beroepspositie zien we enkel significante lager werkdruk bij uitvoerende en administratieve bedienden in vergelijking met de hogere bedienden, en hogere kaderfuncties.

Het werkenmerk **rolconflict** toont met een score van 2,53 dat over het algemeen 'zelden' of 'soms' sprake is van tegenstrijdige opdrachten. Naar leeftijd, merken we dat jongere werknemers vaker geconfronteerd worden met rolconflict, en dat dit per categorie significant afneemt. Mannen rapporteren significant vaker rolconflict dan vrouwen. Werknemers met een niet-Belgische, niet-EU herkomst rapporteren eveneens significant meer rolconflict dan werknemers met een Belgische herkomst. Noch opleidingsniveau, noch beroepspositie verschillen significant wat betreft rolconflict.

Voor **emotioneel belastend werk** meten we een score van 2,79 die redelijk overeenstemt met de waarde 'soms'. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn sterk significant: vrouwen ervaren meer emotionele belasting dan mannen. Ook tussen hoger onderwijs lange en korte type worden significante verschillen vastgesteld, evenals tussen hoger secundair onderwijs en de hogere onderwijstypen. Met betrekking tot beroepspositie merken we voornamelijk verschillen tussen on-, kort- of geschoolde arbeider en de hogere beroepsposities. Die laatsten rapporteren meer emotioneel belastend werk. Hier zien we ook significante verschillen tussen sectoren: de overheids- en non-profitsector scoort significant hoger op emotionele belasting in vergelijking met de dienstensector en de industrie.

Voor **fysiek belastend werk** reflecteert de score van 2,52 of fysiek 'eerder fysiek belastend werk'. Hier lijken tussen de leeftijdsgroepen geen significante verschillen merkbaar. Wel is er een sterk en ook sterk significant verschil in de gemiddelde score tussen vrouwen en mannen: mannen rapporteren meer fysieke belasting dan vrouwen. Verschillen in opleidingsniveau zijn allemaal sterk significant en nemen gradueel af bij elke toename van opleidingsniveau: wanneer opleiding toeneemt, neemt gerapporteerd fysiek belastend werk af. Daarnaast zijn er ook verschillend op vlak van herkomst: werknemers met een niet-Belgische, niet-EU herkomst rapporteren eveneens significant meer fysieke belasting dan werknemers met een Belgische herkomst.

Tot slot bekijken we twee vormen van jobonzekerheid, kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. De gemiddelden (1,93 en 2,76) duiden dat respondenten gemiddeld genomen eerder niet verwachten hun job te verliezen en dat ze noch eens, noch oneens zijn met kwaliteitsverlies van hun huidige job. Voor de **kwantitatieve jobonzekerheid** zien we significante verschillen tussen alle leeftijdscategorieën – jongere medewerkers schatten hun risico op jobverlies hoger in dan oudere werknemers. Eveneens merken we dat mannen het

verlies op hun job hoger inschatten dan vrouwen. Voor **kwalitatieve jobonzekerheid** zien we significante verschillen tussen de jongste groep en de twee oudere leeftijdsgroepen. Jongeren geloven dat de kwaliteit van hun jobs overleefd zal blijven, terwijl de oudere leeftijdsgroepen hier minder van lijken te zijn. Voorts zijn er geen significante verschillen naar geslacht, maar een aantal significante verschillen tussen hoger onderwijs van het langere type ten opzichte van de secundair onderwijsgroepen: die laatste groep rapporteert in sterkere mate risico te lopen op kwaliteitsverlies in de job. Wat we in de opleidingsniveaus zien, reflecteert opnieuw in de beroepsposities. On- of kortgeschoolden geven aan meer risico te lopen op kwalitatieve jobonzekerheid in vergelijking met hogere bediende, kader- of directiefuncties. Hier zien we ook significante verschillen tussen sectoren: de overheids- en non-profitsector scoort significant hoger op kwalitatieve jobonzekerheid in vergelijking met de dienstensector en de industrie. Interessant om zien is dat voor de overheid en non-profitsector er minder kwantitatieve jobonzekerheid gemeten wordt.

1.1.4 Welzijnsuitkomsten bij werknemers

In dit onderdeel presenteren de verschillende welzijnsuitkomsten bij werknemers. We starten met de beschrijving van burn-outklachten aan de hand van tabel 10. Nadien bespreken we verscheidene welzijnsuitkomsten in tabel 11, waaronder bevlogenheid, stress, fysieke gezondheid, autonome motivatie, amotivatie, verveling en sociale isolatie. Als laatste komt absentieïsme nog aan bod.

Burn-out is een mentale uitputtingstoestand die zich manifesteert als een combinatie van een gebrek aan handelingsvermogen en een gebrek aan handelingsbereidheid (Schaufeli et al., 2020). Omdat we in de bevraging geen medische diagnose stellen, spreken we van **burn-outklachten** en meten we de mate waarin iemand klachten ervaart die kenmerkend zijn voor een burn-out. Dit werd gemeten aan de hand van de BAT-4 vragenset (Hadžibajramović et al., 2024) ($\alpha = .71$). De bevraging laat toe om respondenten te classificeren in twee categorieën van burn-outklachten⁵, waarbij **groen** op geen risico op burn-out duidt en **rood** op risico op burn-out.

Van de bevroegde werknemers valt 86% in de groene groep met geen risico op burn-out en 14% met een risico op burn-out. We zien daarnaast ook significante verschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Jongere werknemers (≤ 34 jaar) vallen vaker in de rode groep met een risico op burn-out (16%), terwijl dit bij 65-plussers daalt tot 6%. Daarnaast is het aandeel mannen (16%) in de rode groep groter dan vrouwen (11%). Verder valt het op dat hoger opgeleiden (kort en lang type hoger onderwijs) minder vaak in de rode risicocategorie vallen (respectievelijk 12% en 11%) dan lager opgeleiden, waar dit oploopt tot 18% bij de werknemers met maximaal een diploma lager secundair onderwijs.

⁵ Zie handleiding van de Burnout Assessment Tool (Schaufeli, De Witte & Desart, 2020) en mondelinge communicatie door de auteurs van de schaal, namelijk Hans De Witte.

Burn-outklachten	Groen (%) laag risico	Rood (%) hoog risico
Algemeen	86%	14%
Leeftijd		
<=34 jaar	84%	16%
35-49 jaar	85%	15%
50-64 jaar	90%	10%
65+ jaar	94%	6%
Geslacht		
Man	84%	16%
Vrouw	89%	11%
Opleidingsniveau		
Geen, lager of lager secundair	82%	18%
Hoger secundair	85%	15%
Hoger onderwijs korte type	88%	12%
Hoger onderwijs lange type	89%	11%
Beroepspositie		
Ongeschoolde of kortgeschoolde arbeider	83%	17%
Geschoolde arbeid of ploegbaas	83%	17%
Uitvoerend of administratief bediende	84%	16%
Middenniveau of leidinggevende	87%	13%
Hoger bediende, kader	90%	10%
Hoger kader of directie	92%	8%
Sector		
Dienstensector	85%	15%
Industrie	86%	14%
Overheid en social profit	88%	12%
Herkomst		
Belg	86%	14%
Niet-Belg, EU	87%	13%
Niet-Belg, niet-EU	83%	15%

Tabel 10: Prevalentie burn-outklachten opgedeeld naar groen (geen risico op burn-out) en rood (risico op burn-out), percentages (grenswaarde = 3,14);

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

In wat volgt bespreken we de andere welzijnskenmerken. Alvorens we de bevindingen delen geven we in tabel 11 een omschrijving van de verschillende welzijnskenmerken. Hiervoor putten we uit bestaande academische literatuur.

Tabel 12 geeft een overzicht van de welzijnsuitkomsten voor de respondenten. We bekijken de verschillende uitkomsten achtereenvolgens en bekijken de verschillen naar leeftijd, geslacht, opleiding, sector, herkomst, en beroepspositie. **Bevlogenheid** werd gemeten aan de hand van de Ultra-short Measure for Work Engagement (UWES-3) ($\alpha = 0,77$) (Schaufeli et al., 2019). Een voorbeelditem is: 'Ik ben enthousiast over mijn baan.' **Stress** werd gemeten aan de hand van de vraag: 'Hoe vaak ervaar je stress op het werk?' (Elo et al., 2003). **Autonome motivatie** werd gemeten aan de hand van vier items afkomstig van de Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) ($\alpha = 0,89$) (Gagné et al., 2015). Een voorbeelditem is: 'Ik doe moeite voor mijn job omdat ik plezier heb in mijn werk.' **Amotivatie** werd gemeten met de vraag 'Ik doe geen moeite voor mijn werk, het is zinloos werk'. **Gezondheid** werd bevraagd aan de hand van 'Hoe

is uw gezondheid in het algemeen?’ uit de European Working Conditions Survey (EWCS). Daarnaast werd ook **sociale isolatie** werd gemeten aan de hand van drie vragen) ($\alpha = 0,89$). Een voorbeelditem is: ‘Ik voel me geïsoleerd van anderen op het werk?’ (Marshall et al., 2007).

Welzijnskenmerken	Omschrijving
Bevlogenheid	Positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie.
Stress	Negatieve welzijnstoestand die ontstaat door psych(olog)ische spanning, leidend tot vermoeidheid, uitputting en herstelbehoefte.
Fysieke gezondheid	Algemene lichamelijke welzijnstoestand.
Autonome motivatie	Positieve welzijnstoestand die weergeeft hoe iemand vanuit innerlijke overtuiging, interesse en identificatie werkt.
Amotivatie	Negatieve, affectief-cognitieve gemoedstoestand die gebrekkige die wordt gekenmerkt door onverschilligheid en machteloosheid ten aanzien van de werkdoelen.
Tevredenheid	Positieve affectief-cognitieve gemoedstoestand die weergeeft in welke mate iemand alles bij mekaar tevreden is tijdens het werk.
Verveling	Negatieve, affectief-cognitieve toestand ten gevolge van een structurele onderprikkeling en een gebrek aan uitdaging in het werk.
Sociale isolatie	Negatieve, affectief-cognitieve toestand van afzondering of gebrek aan verbondenheid met anderen op de werkplek.

Tabel 11: Omschrijving werkkenmerken naar Kristensen en Borg (2003), Gagné et al. (2015), Schaufeli et al. (2019); Parker et al. (1983), Reijseger et al., (2013)

De data maken duidelijk dat respondenten gemiddeld genomen ‘soms’ tot ‘vaak’ **bevlogen** zijn in het werk. Bevlogenheid neemt toe met de leeftijd, en voorts zijn mannen significant vaker bevlogen dan vrouwen. Finaal meten we nog significante verschillen tussen de verschillende beroepsposities. Daarbij rapporteren hogere kaderfuncties, maar ook hogere bediendenfuncties significant vaker gevoelens van bevlogenheid in vergelijking met on- of kortgeschoolde arbeiders, en eveneens met arbeider met scholing en ploegbazen.

Voor **stress** zien we om te starten een gemiddelde waarde van 3,05 die toont dat werknemers gemiddeld genomen soms stress ervaren. Voorts zien we significante verschillen voor de oudste leeftijdscategorie ten opzichte van de andere categorieën. Deze rapporteren systematisch lagere stresscores die neigen richting de score ‘zelden’. Wat geslacht betreft rapporteren mannen significant minder stress dan vrouwen. Voorts zijn er geen verschillen op te tekenen met betrekking tot opleidingsniveau.

Gezondheid heeft een gemiddelde score en die bedraagt 3,86; wat overeenkomt met een overwegend positieve beoordeling van de eigen fysieke gezondheid. Jongere werknemers rapporteren significant hogere scores voor fysieke gezondheid. Naar geslacht kunnen we geen significante verschillen opmeten. Opleidingsniveau blijkt wel een rol te spelen in fysieke gezondheid. Personen met lager secundair onderwijs rapporteren gemiddeld een betere fysieke gezondheid dan respondenten met hogere diploma's. De verschillen zijn vooral significant tussen lager secundair onderwijs en hoger secundair onderwijs, evenals tussen lager secundair en beide types hoger onderwijs. Tussen de overige opleidingsniveaus worden geen significante verschillen vastgesteld. Werknemers met een niet-Belgische, EU-herkomst rapporteren een significant betere gezondheid dan Belgische werknemers.

	Bevlogenheid	Stress	Gezondheid	Autonome motivatie	Amotivatie	Verveling	Sociale isolatie
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Totaal	3,44	3,05	3,86	3,83	1,58	1,93	2,15
Leeftijd	*	*	***	***	***	***	*
<=34 jaar	3,35	3,07	4,02	3,83	1,83	2,27	2,20
35-49 jaar	3,41	3,08	3,82	3,78	1,56	1,93	2,19
50-64 jaar	3,54	3,01	3,77	3,85	1,40	1,65	2,07
65+ jaar	3,95	2,81	3,94	4,20	1,30	1,55	1,82
Geslacht	*	***		***	***	***	***
Man	3,91	2,96	3,89	3,73	1,72	2,03	2,22
Vrouw	3,51	3,14	3,83	3,94	1,44	1,82	2,06
Opleidingsniveau	Ns	Ns	*	**	***	Ns	*
Geen, lager of lager secundair onderwijs	3,40	3,00	3,81	3,55	1,85	1,96	2,33
Hoger secundair onderwijs	3,43	3,02	3,75	3,74	1,66	1,94	2,14
Hoger onderwijs kort type	3,50	3,12	3,93	3,97	1,47	1,89	2,11
Hoger onderwijs lange type	3,45	3,07	4,03	3,98	1,44	1,95	2,12
Sector	Ns	Ns	*	*	*	*	Ns
Dienstensector	3,47	3,00	3,96	3,79	1,70	2,00	1,48
Industrie	3,39	2,94	3,89	3,66	1,56	1,94	1,49
Overheid en social profit	3,46	3,13	3,80	3,93	1,52	1,89	1,48
Herkomst	Ns	Ns	**	Ns	***	*	Ns
Belg	3,45	3,05	3,86	3,85	1,55	1,91	2,13
Niet-Belg, EU	3,48	3,04	3,90	3,73	1,83	2,09	2,20
Niet-Belg, niet-EU	3,42	3,03	3,80	3,66	1,93	2,26	2,42
Beroepspositie	*	Ns	*	*	*	*	*
On-, kortgeschoolde arbeider	3,30	2,90	3,71	3,43	1,85	2,04	2,50
Geschoolde arbeid, ploegbaas	3,35	2,94	3,81	3,56	1,91	2,00	2,19
Uitvoerend bediende	3,33	3,01	3,75	3,71	1,69	2,07	2,20
Middenniveau of leidinggevende	3,49	3,13	3,87	3,95	1,47	1,89	2,09
Hoger bediende, kader	3,55	3,08	4,03	4,01	1,40	1,87	2,08
Hoger kader of directie	3,82	3,14	4,08	4,22	1,25	1,51	1,85

Ns = niet significant ($p > 0,05$); * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ (Significantietest met Tukey HSD)

Tabel 12: Gemiddelde score ($\bar{x}$) voor welzijnsuitkomsten, opgedeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector, herkomst en beroepspositie.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Bij **autonome motivatie** merken we een gemiddelde score van 3,83 die overeenstemt met 'eerder akkoord'. Wel tekenen we significante verschillen op tussen alle opgenomen leeftijdsgroepen. De gemiddelde score neigt voor alle leeftijdscategorie naar 'eerder akkoord'. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn ook significant: vrouwen scoren hoger op autonome motivatie. En verder ontdekken we significante verschillen, niet tussen de twee hogere opleidingstypen, maar tussen deze typen en alle andere.

Bij **amotivatie** meten we een gemiddelde score van 1,58 die het midden houdt tussen ‘absoluut niet akkoord’ en ‘eerder niet akkoord’. Hier zien we, spelen sterk significante verschillen tussen alle leeftijdscategorieën. Zo neigt de jongste leeftijdscategorie naar ‘deels akkoord, deels niet akkoord’ terwijl de oudste eerder aansluit bij de categorie ‘eerder niet akkoord’. Mannen scoren systematisch hoger dan vrouwen en ook dat is significant. Bij opleidingsniveau tekenen opnieuw geen verschillen tussen de twee hogere types, maar wel significante verschillen tussen deze types en de lagere opleidingsniveaus. Wie hoger opgeleid is (kort of lang type) scoort significant lager dan wie niet of minder hoog opgeleid is. Daarnaast zien we ook verschillen naar herkomst. Respondenten met een niet-Belgische herkomst, zowel EU als niet-EU, rapporteren significant meer amotivatie dan respondenten met een Belgische herkomst.

Op vlak van **verveling** scoren de bevraagde werknemers gemiddeld 1,93 en zijn ze dus eerder niet akkoord. Hierbij is er een significant verschil naar leeftijd waarbij de gemiddelde score afneemt naarmate de leeftijd vordert. Wat geslacht betreft scoren mannen dan weer hoger op vlak van verveling dan vrouwen. Wat beroepspositie betreft geven ongeschoolde of kortgeschoolde arbeiders gemiddeld de hoogste scores wat verveling betreft. Op vlak van sector blijkt de gemiddelde score qua verveling het hoogste te zijn in de dienstensector. Daarnaast rapporteren werknemers van niet-Belgische niet-EU herkomst significant meer verveling dan werknemers van Belgische herkomst.

Voor **sociale isolatie** merken we een gemiddelde score van 2,15 die overeenkomt met ‘eerder niet akkoord’. Hier zijn de verschillen tussen de leeftijdsgroepen soms significant verschillend. In vergelijking met de oudste groep, rapporteert de jongste meer sociale isolatie. Voorts zijn de verschillen tussen de oudste groep en de twee andere groepen eveneens significant. Een gelijkaardig verloop komt ook naar voor naar opleiding, waarbij de sociale isolatie van korter geschoolden hoger ligt dan langer geschoolden. Op vlak van geslacht geven mannen gemiddeld meer sociale isolatie aan dan vrouwen. Wat beroepspositie betreft blijken de on- en kortgeschoolde werknemers het meest sociale isolatie te ervaren, de hoge kader en directiefuncties het minste.

De tabel hieronder presenteert de antwoorden op de vraag omtrent **absenteïsme**. Absenteïsme werd gemeten aan de hand van de vraag ‘Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?’ (Werkbaarheidsmonitor, WBM). Hierbij geeft 66% van de werknemers aan in het voorbije jaar nooit afwezig geweest te zijn omwille van ziekte. Daarnaast was 18% van de respondenten 1 keer afwezig en 16% 2 of meer keer afwezig in het voorbije jaar.

Absenteïsme	%
Geen enkele keer	66%
1 keer	18%
2 keer	9%
3 of 4 keer	4%
5 keer of meer	3%

Tabel 13: Aantal keren afwezig wegens ziekte in het voorbije jaar, %.
Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.1.5 Conclusie

Binnen de groep Vlaamse werknemers liggen de **werkkenmerken** grotendeels in de lijn van wat eerder werd vastgesteld in rapporten van de SERV (2022) op basis van onder andere de data van de Werkbaarheidsmonitor. Zo wordt op vlak van taakautonomie en taakvariatie relatief hoog gescoord, terwijl er minder sociale steun en minder rolconflict wordt gepercipieerd. Deze patronen variëren naar leeftijd: oudere werknemers ervaren meer taakautonomie en taakvariatie, maar minder sociale steun en meer rolconflict. Werkdruk bevindt zich op een gemiddeld niveau en wijst op een zekere regelmaat waarmee werknemers hard moeten werken om doelen te halen. Ook het SERV-rapport voor 2023 identificeert werkdruk als een belangrijk en hardnekkig werkbaarheidsrisico. Daarbij dient opgemerkt dat de meting van werkdruk in het huidige project zich beperkt tot één enkele vraag, waardoor slechts één aspect van het bredere concept wordt gevat. Voor emotionele en fysieke belasting liggen de gemiddelden op een gemiddeld niveau. Emotionele belasting verschilt hierbij tussen mannen en vrouwen. Zelfgerapporteerde fysieke belasting stijgt licht met de leeftijd en daalt licht met een stijging van het opleidingsniveau.

Wat de **welzijnsuitkomsten** betreft, rapporteert 14% van de Vlaamse werknemers een risico op burn-outklachten. Deze risico's verschillen duidelijk naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Circa 15% van de jongere werknemers (≤ 34 jaar) en werknemers van middelbare leeftijd (35-50 jaar) hebben hoge burn-outklachten. Verder scoren mannen gemiddeld hoger dan vrouwen. De meerderheid scoort gemiddeld op vlak van bevlogenheid. Werknemers ervaren doorgaans beperkte stress, een goede gezondheid en sterke autonome motivatie. Wel zijn er uitgesproken leeftijdseffecten wat amotivatie betreft, dewelke afneemt met leeftijd. Omdat de gegevens gebaseerd zijn op zelfrapportage, moeten deze bevindingen voorzichtig worden geïnterpreteerd: percepties kunnen beïnvloed worden door momentane gemoedstoestanden of verschillen in antwoordstijlen tussen leeftijds- en beroepsgroepen.

1.1.6 Referenties

- Buysse, L., Hellings, S., & Morsink, N. (2021). Alle hens aan dek. Het relanceplan van de Vlaamse Regering en sociale partners voor de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(1), 128-137.
- Demir, Z. (2024, november). *Beleidsnota 2024-2029. Werk*. Vlaamse Regering. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk>
- Elo, A.L., Leppänen, A., Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(6), 444-51. doi: 10.5271/sjweh.752. PMID: 14712852.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W.B., & De Witte, H. (2024). The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4) – development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *PLoS ONE*, 19(2): e0297843. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297843>
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). *Mental Health*, 5(5), 5.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Marshall, G.W., Michaels, C.E. and Mulki, J.P. (2007), Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24: 195-223. <https://doi.org/10.1002/mar.20158>
- Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M., & Vermunt, J. K. (2007). The short inventory to monitor psychosocial hazards: Combining latent class modeling and structural equation modeling. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(5), 333–344.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organisational determinants of job stress. *Organisational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouwenel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A. A. (2005). The Swedish Demand–Control–Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(3), 166–174. <https://doi.org/10.1080/14034940410019217>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3. Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W.B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Gebruikshandleiding Burnout Assessment Tool (BAT) - Versie 2.0*. KU Leuven, België, Intern rapport.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2005). *Werkbaar werk in Vlaanderen. Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004*. SERV/STV-Innovatie & Arbeid
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2022). *Evolutie van de werkdruk. Analyse op basis van de werkbaarheidsmetingen 2004-2019*. SERV.

[https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/SERV_20221223_Evolutie_van_de_werkdruk R...](https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/SERV_20221223_Evolutie_van_de_werkdruk_R...)

- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) & Vlaamse Regering. (2022, juli). *VESOC-Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee': 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. SERV. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vesoc-werkgelegenheidsakkoord-iedereen-nodig-iedereen-mee-40-maatregelen-voor-de-vlaamse-arbeidsmarkt>
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). & Vlaamse Regering. (2017, december). *Actieplan werkbaar werk: Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/actieplan-werkbaar-werk-samen-een-versnelling-hoger-voor-werkbaar-werk>
- Van Hootehem, G., Huys, R., & Maes, G. (2014). *Metten en veranderen: Instrumenten bij het nieuwe organiseren*. Leuven, Belgium: ACCO.
- Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., en Janssens, F. (2001). *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. HIVA-KU Leuven.
- Vansteenkiste, S., Kimps, D., Penders, I., Deschietere, S. & Van Cauwenberghe, M. (2022). *Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod*. Rapport. Leuven/Brussel: Steunpunt Werk/Departement Werk en Sociale Economie.
- Vlaamse Regering & Vlaamse sociale partners (2020, 14 december). *VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek': Relanceplan voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50308>
- Vlaamse Regering & Vlaamse sociale partners (2018). *Vizier 2030 – een 2030-doelstellingenkader voor Vlaanderen*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vizier2030-een-2030-doelstellingenkader-voor-vlaanderen>
- Vandenbroucke, F. (2004). *Beleidsnota 2004 – 2009. Werk*. Vlaamse Regering.

1.2 Hybridisering van werk

Auteurs: Karen Van Aerden, Jens Doms, Kim Bosmans, Mattias Vos, Ella Oelbrandt & Christophe Vanroelen

1.2.1 Inleiding en context

De COVID-19-pandemie heeft blijvende gevolgen gehad voor de manier waarop het werk van heel wat kenniswerkers georganiseerd wordt. Wat voorheen voorbehouden bleef aan een beperkt segment van de arbeidsmarkt, kreeg plots brede ingang: telewerk - het werken op een andere werkplek dan deze van de werkgever met behulp van technologie - werd de norm voor wie dat kon. Ook na de pandemie blijven veel organisaties vasthouden aan het hybride werken - een gemengde vorm van telewerken waarbij men werken op afstand en op kantoor met elkaar combineert (Barrero et al., 2023; Allen et al., 2015; ETUI, 2023). Deze verschuiving beïnvloedt niet alleen de werkervaring van werknemers, maar roept ook nieuwe vragen op over werkorganisatie, welzijn en sociale relaties op de werkvloer (Eurofound, 2023).

Een eerste belangrijk thema met betrekking tot de verschuiving naar hybride werk is de manier waarop hybride werk de inhoud en kenmerken van het werk beïnvloedt. Onderzoek tijdens de pandemie toonde reeds aan dat er verschillen zijn in ervaren werkkenmerken tussen voltijdse telewerkers, hybride werkers en werknemers die voltijds op de werkplek van de werkgever werken (Heylen et al., 2025). Nu telewerk structureler wordt ingebed in werkprocessen, ontstaat een uitgelezen kans om te onderzoeken hoe deze verschillende modaliteiten zich vandaag vertalen in de praktijk. Daarbij is het niet enkel relevant of telewerk mogelijk is, maar ook in welke mate werknemers het effectief doen, hoe frequent, en in hoeverre ze daar zelf zeggenschap over hebben.

Naast de jobinhoud staat ook de werk-privébalans centraal. Telewerk maakt het immers mogelijk om werk en privéleven flexibeler op elkaar af te stemmen, door voordelen zoals verminderde pendeltijd en de mogelijkheid om huishoudelijke taken anders in te plannen. Tegelijk komt werk letterlijk binnen in de privésfeer, wat het risico op werk-privéconflict verhoogt. De mate van autonomie over de werkplek speelt hierbij een cruciale rol: werknemers die zelf kunnen kiezen waar ze werken, lijken minder last te hebben van storende overlappen tussen werk en privé. De gezinssituatie - bijvoorbeeld de aanwezigheid en leeftijd van inwonende kinderen - is een extra factor die mee bepalend is voor hoe telewerk wordt ervaren (Chung & van der Lippe, 2020; Eurofound, 2023; Heylen et al., 2025). Ook gender blijkt hier een relevante factor te zijn: vrouwen ervaren een minder positieve impact van telewerk (Oakman et al., 2020).

Daarnaast heeft hybridisering ook gevolgen voor de sociale relaties op het werk. Fysieke afwezigheid van collega's en leidinggevendenden kan leiden tot verminderde verbondenheid, minder informele interacties en eventueel sociale isolatie (Gajendran & Harrison, 2007; Davis & Cates, 2013; van der Meulen et al., 2019; Gajendran et al., 2024). Deze dimensie is van groot belang voor het welzijn van werknemers. Daarom is het belangrijk na te gaan in welke mate werknemers zich sociaal ondersteund voelen in een hybride werkomgeving en of synchroniteit van werken met collega's nog voldoende gewaarborgd is (Marshall et al., 2007).

Voor Vlaanderen is het bijzonder relevant om meer inzicht te krijgen in hoe het hybride werken de werkbeleving en de kwaliteit van het werk beïnvloedt. Werkbaar werk is een duidelijke beleidsprioriteit en hybride werk biedt daarbij zowel kansen als risico's. Door hybride werk systematisch op te volgen en de effecten op werkbaarheid, welzijn en sociale relaties te monitoren, krijgen beleidsmakers een sterkere houvast om te investeren in een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt.

1.2.2 Data en methoden

In dit hoofdstuk gebruiken we een aantal specifieke indicatoren om (de gevolgen van) hybride werk in kaart te brengen. De eerste indicator, de **mogelijkheid tot hybride werk**, is gebaseerd op de aard van het werk. Hier maken we het onderscheid tussen het wel of niet mogelijk zijn van hybride werk (respectievelijk positief of negatief hebben geantwoord op de vraag of het werk vanop afstand kan worden uitgevoerd). Een tweede indicator geeft informatie over de **intensiteit van het werken op afstand**. We delen het aandeel van de gebruikelijke wekelijkse werkuren waarin er effectief vanop afstand wordt gewerkt op in vijf categorieën: erg laag (maximaal 10% telewerk), laag (11% t.e.m. 24% telewerk), gemiddeld (25% t.e.m. 50% telewerk), hoog (51% t.e.m. 79% telewerk) en erg hoog (80% of meer telewerk). De derde indicator, de **mate van controle over het werkschema** in verband met werken vanop afstand, bestaat uit vier categorieën: erg laag (telewerken mag enkel in specifieke omstandigheden), laag (werknemers moeten zich houden aan strikte regels omtrent telewerken), gemiddeld (werknemers mogen zelf kiezen binnen bepaalde richtlijnen) en hoog (er is volledige vrijheid om te kiezen wanneer en hoe vaak men vanop afstand werkt).

We construeerden ook twee indicatoren over de mate waarin de **werklocatie gelijkloopt met deze van respectievelijk de leidinggevende en de collega's** waarmee het vaakst wordt samengewerkt (aandeel van de gebruikelijke wekelijkse werkuren waarin er op dezelfde fysieke werkplek wordt gewerkt). Hier onderscheiden we dezelfde vijf categorieën als voor de intensiteit van telewerk: erg laag (maximaal 10%), laag (11% t.e.m. 24%), gemiddeld (25% t.e.m. 50%), hoog (51% t.e.m. 79%) en erg hoog (80% of meer).

De **werk-privébalans** brengen we in kaart door te kijken naar zowel werk-privé als privé-werk conflicten. In het eerste geval gaat het om verplichtingen en stress vanuit het werk met een storende invloed op het privéleven, in het tweede geval over verantwoordelijkheden of gebeurtenissen uit het privéleven met een negatieve impact op het werk. We gebruiken telkens twee items, waarvan één item dat algemeen geldig is voor werknemers en één item dat specifiek betrekking heeft op de situatie van telewerkers. Voor **werk-privé conflicten** gaat het om volgende items: 'Hoe vaak komt het voor dat je merkt dat jouw job je verhindert om de gewenste tijd aan je gezin, vrienden, huishouden of hobby's te besteden?' (algemeen) en 'Hoe vaak komt het voor dat je problemen ondervindt in je privéleven omdat je thuis aan het werk bent?' (telewerk). Voor **privé-werk conflicten** gaat het om: 'Hoe vaak komt het voor dat je merkt dat je door niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan je job kan besteden?' (algemeen) en 'Hoe vaak komt het voor dat je problemen ondervindt in je werk doordat je gestoord wordt door zaken uit je privéleven?' (telewerk).

Tot slot kijken we ook naar de sociale relatie met collega's en de leidinggevende en naar gevoelens van **sociale isolatie**. De vraag naar de relatie met collega's en leidinggevende heeft betrekking op volgende items: 'Hoe vaak kan je op jouw collega's/directe leidinggevende rekenen wanneer je het in je werk wat moeilijk krijgt?'. Voor sociale isolatie werd een somschaal gemaakt van één tot vijf op basis van drie items (Cronbachs Alfa = 0,89): 'Ik voel me geïsoleerd van anderen op het werk', 'Ik voel me afgesloten van mijn collega's' en 'Het lijkt alsof ik met niemand meer een hechte band heb op het werk'.

De verschillende indicatoren voor hybride werk en uitkomsten voor werknemers brengen we in verband met elkaar en met socio-demografische achtergrondvariabelen aan de hand van descriptieve analyses (frequentietabellen en kruistabellen), ANOVA-tests en binaire logistische regressieanalyses. We dienen hierbij te vermelden dat twee indicatoren uit dit hoofdstuk enigszins afwijken van gerelateerde variabelen gehanteerd in andere hoofdstukken: we gebruiken hier niet beroepspositie, maar wel het **arbeidsstatuut** (onderscheid tussen arbeider, bediende en ambtenaar). In plaats van de variabele 'herkomst' gebruiken we de variabele '**origine**'. Hierbij worden respondenten op basis van nationaliteit bij geboorte (van zichzelf, hun vader en hun moeder) ingedeeld in drie categorieën: EU, EU met niet-EU origine en niet-EU.

1.2.3 Resultaten

1.2.3.1 Prevalentie van hybride werk

Om te weten hoe prevalent hybride werk is bij werknemers in onze steekproef, bekijken we allereerst het aandeel respondenten dat aangeeft dat de aard van hun werk het toelaat om de job vanop afstand uit te voeren (Tabel 14). Iets meer dan de helft van alle respondenten geeft aan een job te hebben die in principe vanop afstand uit te voeren is.

Mogelijkheid om werk vanop afstand uit te voeren	Frequentie (N)	Percentage (%)
Mogelijk	1 587	52,3
Onmogelijk	1 450	47,7
Totaal	3 037	100

Tabel 14: Mogelijkheid om het werk vanop afstand uit te voeren

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Van de groep respondenten waarvoor het mogelijk is om aan telewerk te doen, geeft 24% aan dit slechts in heel beperkte mate te doen (maximaal een halve dag per week). 17% van deze respondenten rapporteert een lage intensiteit van telewerk (tussen een halve en anderhalve dag per week), 30% rapporteert een gemiddelde intensiteit van telewerk (1,5 tot en met 2,5 dagen per week) en 18% bevindt zich in de categorie met een hoge intensiteit (meer dan 2,5 dagen maar minder dan 4). Tot slot zien we dat 11% van de respondenten met de mogelijkheid om vanop afstand te werken dit bijna voltijds doet (minstens 4 werkdagen in een gemiddelde werkweek) (Tabel 15).

Aandeel wekelijkse werkuren waarin vanop afstand gewerkt wordt	Frequentie (N)	Percentage (%)
Erg laag	383	24,1
Laag	269	17,0
Gemiddeld	471	29,7
Hoog	283	17,8
Erg hoog	181	11,4
Totaal	1 587	100

Tabel 15: Aandeel van gebruikelijke wekelijkse werkuren waarin er vanop afstand wordt gewerkt

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging, enkel wie de mogelijkheid heeft om te telewerken (N=1 587).

Aan de respondenten die op wekelijkse basis vanop afstand werken werd vervolgens gevraagd in welke mate zij controle hebben over hun werkschema in verband met het werken vanop afstand (Tabel 16). 4% stelt enkel vanop afstand te mogen werken in specifieke omstandigheden. 17% van de respondenten moet zich houden aan strikte regels van de werkgever omtrent het werken vanop afstand, terwijl 18% aangeeft over volledige vrijheid te beschikken om te bepalen hoe vaak en wanneer ze vanop afstand werken. De grootste groep van respondenten (60%) zegt zelf te mogen kiezen, maar wel binnen algemene richtlijnen die worden bepaald door de werkgever.

Controle over werkschema	Frequentie (N)	Percentage (%)
Erg laag	61	4,4
Laag	240	17,2
Gemiddeld	839	60,3
Hoog	253	18,1
Totaal	1 393	100

Tabel 16: Mate van controle over het werkschema in verband met werken vanop afstand

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging, enkel wie op wekelijkse basis van op afstand werkt (N=1 393).

1.2.3.2 Hybride werk naargelang sociodemografische achtergrondkenmerken

Een volgende vraag die zich stelt is in welke mate we verschillen zien in de prevalentie van hybride werk naargelang de sociodemografische achtergrondkenmerken van werknemers. We bekijken daarom de relatie tussen de indicatoren voor hybride werk enerzijds en geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie en origine anderzijds.

Zoals te zien in tabel 17, bestaat er een significant verband tussen gender en zowel de mogelijkheid tot hybride werk als de intensiteit van het werken vanop afstand. In deze steekproef geven vrouwen vaker aan dat hun werk vanop afstand kan worden uitgevoerd. Wat de intensiteit betreft, zien we dat mannen veel vaker dan vrouwen aangeven (bijna) voltijds aan telewerk te doen.

	Steekproef	Man	Vrouw
Mogelijkheid tot hybride werk (**)			
Mogelijk	52,3%	49,4%	55,4%
Onmogelijk	47,7%	50,6%	44,6%
Controle over werkschema (n.s.)			
Erg laag	4,4%	5,3%	3,5%
Laag	17,2%	17,7%	16,5%
Gemiddeld	60,3%	57,1%	63,7%
Hoog	18,1%	19,9%	16,3%
Intensiteit van telewerk (**)			
Erg laag	24,1%	21,5%	26,8%
Laag	17,0%	17,4%	16,6%
Gemiddeld	29,7%	29,0%	30,3%
Hoog	17,8%	18,0%	17,5%
Erg hoog	11,4%	14,1%	8,8%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 17: Prevalentie van indicatoren van hybride werk (%), namelijk de mogelijkheid om hybride te werken, controle over werkschema en intensiteit van telewerk, naargelang gender

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Opleidingsniveau is gerelateerd aan zowel de mogelijkheid tot hybride werk als de mate van controle over het hybride werkschema (Tabel 18). Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger ook het aandeel werknemers dat aangeeft een job te hebben die vanop afstand kan worden uitgevoerd. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe lager het percentage werknemers met een (erg) lage mate van controle over wanneer er vanop afstand mag worden gewerkt.

	Steekproef	Opleidingsniveau		
		Laag	Midden	Hoog
Mogelijkheid tot hybride werk (***)				
Mogelijk	52,3%	21,7%	41,5%	68,9%
Onmogelijk	47,7%	78,3%	58,5%	31,1%
Controle over werkschema (***)				
Erg laag	4,4%	12,3%	5,5%	3,2%
Laag	17,2%	40,8%	21,3%	13,5%
Gemiddeld	60,3%	31,5%	53,8%	65,7%
Hoog	18,1%	15,4%	19,4%	17,6%
Intensiteit van telewerk (n.s.)				
Erg laag	24,1%	23,3%	27,3%	22,4%
Laag	17,0%	21,0%	15,8%	17,3%
Gemiddeld	29,7%	13,8%	30,7%	30,2%
Hoog	17,8%	23,4%	13,8%	19,7%
Erg hoog	11,4%	18,5%	12,4%	10,4%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 18: Prevalentie van indicatoren van hybride werk (%), namelijk de mogelijkheid om hybride te werken, controle over werkschema en intensiteit van telewerk, naargelang opleidingsniveau

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Er bestaat een licht significant verband tussen leeftijd en de intensiteit van het werken vanop afstand en sterkere verbanden met de mogelijkheid tot hybride werk en de mate van controle over het hybride werkschema, zoals weergegeven in tabel 19. Jongere werknemers antwoorden vaker dan oudere werknemers dat hun werk vanop afstand kan worden uitgevoerd. Hoe ouder de werknemers, hoe hoger het aandeel dat aangeeft veel controle te hebben over hoe vaak en wanneer vanop afstand te werken.

	Steek- proef	≤34 jaar	35-49 jaar	50-64 jaar	65+ jaar
Mogelijkheid tot hybride werk (***)					
Mogelijk	52,3%	59,2%	55,3%	42,5%	49,2%
Onmogelijk	47,7%	40,8%	44,7%	57,5%	50,8%
Controle over werkschema (***)					
Erg laag	4,4%	7,9%	3,9%	0,9%	0%
Laag	17,2%	22,7%	15,4%	13,7%	11,2%
Gemiddeld	60,3%	56,4%	62,2%	63,4%	48,1%
Hoog	18,1%	13,1%	18,5%	21,9%	40,7%
Intensiteit van telewerk (*)					
Erg laag	24,1%	25,1%	22,7%	24,8%	27,1%
Laag	17,0%	20,5%	15,8%	14,6%	13,4%
Gemiddeld	29,7%	29,3%	28,6%	31,6%	32,5%
Hoog	17,8%	16,9%	20,1%	15,7%	14,8%
Erg hoog	11,4%	8,2%	12,9%	13,3%	12,2%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 19: Prevalentie van indicatoren van hybride werk (%), namelijk de mogelijkheid om hybride te werken, controle over werkschema en intensiteit van telewerk, naargelang leeftijd.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

In tabel 20 bekijken we de relatie tussen de indicatoren voor hybride werk en de gezinssituatie van de respondent. We observeren enkel een significant verband tussen de gezinssituatie en de mogelijkheid tot hybride werk. Niet-samenwonenden zonder kinderen geven vaker aan een job te hebben die niet vanop afstand kan worden uitgevoerd. Samenwonenden met kinderen hebben het vaakst een job waarin vanop afstand werken wel mogelijk is.

	Gezinssituatie				
	Steekproef	Samenwonend met kinderen	Samenwonend zonder kinderen	Niet-samenwonend met kinderen	Niet-samenwonend zonder kinderen
Mogelijkheid tot hybride werk (***)					
Mogelijk	52,3%	57,4%	52,2%	55,3%	43,5%
Onmogelijk	47,7%	42,6%	47,8%	44,7%	56,5%
Controle over werkschema (n.s.)					
Erg laag	4,4%	4,9%	4,1%	2,8%	4,3%
Laag	17,2%	18,0%	16,9%	21,0%	14,6%
Gemiddeld	60,3%	58,3%	61,9%	61,9%	61,8%
Hoog	18,1%	18,8%	17,1%	14,3%	19,3%
Intensiteit van telewerk (n.s.)					
Erg laag	24,1%	24,1%	22,9%	21,7%	26,6%
Laag	17,0%	13,4%	20,7%	17,4%	19,5%
Gemiddeld	29,7%	32,3%	27,9%	30,4%	26,3%
Hoog	17,8%	17,1%	19,1%	14,8%	18,6%
Erg hoog	11,4%	13,1%	9,4%	15,7%	9,0%

n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)

Tabel 20: Prevalentie van indicatoren van hybride werk (%), namelijk de mogelijkheid om hybride te werken, controle over werkschema en intensiteit van telewerk, naargelang gezinssituatie.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

We vinden geen significant verband tussen origine en de indicatoren voor hybride werk (Tabel 21). Sowieso dienen deze resultaten met grote omzichtigheid te worden geïnterpreteerd, gezien de kleine aantallen werknemers met een migratieachtergrond in de steekproef.

	Steekproef	EU origine	EU, niet-EU origine	Niet-EU origine
Mogelijkheid tot hybride werk (n.s.)				
Mogelijk	52,3%	52,1%	60,7%	47,1%
Onmogelijk	47,7%	47,9%	39,3%	52,9%
Controle over werkschema (n.s.)				
Erg laag	4,4%	4,2%	6,1%	7,7%
Laag	17,2%	16,4%	30,3%	30,8%
Gemiddeld	60,3%	61,2%	43,9%	46,1%
Hoog	18,1%	18,2%	19,7%	15,4%
Intensiteit van telewerk (n.s.)				
Erg laag	24,1%	24,6%	13,9%	25,0%
Laag	17,0%	16,6%	25,0%	18,7%
Gemiddeld	29,7%	29,9%	27,8%	18,8%
Hoog	17,8%	17,6%	18,0%	31,2%
Erg hoog	11,4%	11,3%	15,3%	6,3%

n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)

Tabel 21: Prevalentie van indicatoren van hybride werk (%), namelijk de mogelijkheid om hybride te werken, controle over werkschema en intensiteit van telewerk, naargelang origine.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Een heel duidelijke relatie kan worden geobserveerd tussen enerzijds arbeidsstatuut en anderzijds de mogelijkheid tot hybride werk en de mate van controle over het hybride werkschema (Tabel 22). Van de drie arbeidsstatuten geven arbeiders het vaakst aan dat hun werk onmogelijk vanop afstand uit te voeren is. Bedienden bevinden zich het vaakst in een job waarvan de taken wel vanop afstand kunnen worden uitgevoerd. Ambtenaren nemen in onze steekproef een tussenpositie in. Wat de controle over het hybride werkschema betreft, zien we dat arbeiders (indien ze toegang hebben tot telewerk) vaker aangeven (erg) weinig controle te hebben over wanneer en hoe vaak ze vanop afstand werken. Bedienden en ambtenaren hebben daarentegen vaker een gemiddelde tot hoge mate van controle over hun hybride werkschema. De relatie tussen arbeidsstatuut en de intensiteit van telewerk is minder uitgesproken.

	Steekproef	Arbeider	Bediende	Ambtenaar
Mogelijkheid tot hybride werk (***)				
Mogelijk	52,3%	15,5%	62,7%	54,8%
Onmogelijk	47,7%	84,5%	37,3%	45,2%
Controle over werkschema (***)				
Erg laag	4,4%	32,0%	2,8%	2,6%
Laag	17,2%	48,7%	14,8%	16,4%
Gemiddeld	60,3%	16,7%	61,1%	67,1%
Hoog	18,1%	2,6%	21,3%	13,9%
Intensiteit van telewerk (*)				
Erg laag	24,1%	20,2%	23,3%	26,8%
Laag	17,0%	17,9%	17,0%	16,8%
Gemiddeld	29,7%	31,0%	29,0%	30,8%
Hoog	17,8%	11,9%	18,0%	18,5%
Erg hoog	11,4%	19,0%	12,7%	7,1%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 22: Prevalentie van indicatoren van hybride werk (%), namelijk de mogelijkheid om hybride te werken, controle over werkschema en intensiteit van telewerk, naargelang arbeidsstatuut.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.2.3.3 Synchronisatie van werklocatie met leidinggevende en collega's

Vervolgens bekijken we de synchronisatie van de werklocatie door na te gaan in welke mate er vanop dezelfde fysieke werkplek wordt gewerkt als de leidinggevende en collega's waarmee men vaak samenwerkt (telkens als aandeel van de gebruikelijke wekelijkse werkuren).

We zien in tabel 23 dat er over het algemeen niet zoveel sprake is van synchronisatie van de werklocatie met de leidinggevende. Slechts 30% van de respondenten geeft aan meer dan de helft van een gebruikelijke werkweek op dezelfde fysieke locatie te werken als de leidinggevende.

Synchroniteit werkuren met leidinggevende	Frequentie (N)	Percentage (%)
Erg laag	347	25,0
Laag	222	16,0
Gemiddeld	399	28,6
Hoog	215	15,4
Erg hoog	208	15,0
Totaal	1 393	100

Tabel 23: Aandeel van gebruikelijke wekelijkse werkuren waarin er op dezelfde locatie als de leidinggevende wordt gewerkt
Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Met betrekking tot de synchronisatie van de werklocatie met de collega's (Tabel 24) merken we op dat deze iets meer uitgesproken is. 41% van de respondenten geeft aan meer dan de helft van een gebruikelijke werkweek op dezelfde fysieke werkplek te werken als de collega's waarmee men vaak samenwerkt.

Synchroniteit werkuren met collega's	Frequentie (N)	Percentage (%)
Erg laag	162	11,6
Laag	198	14,2
Gemiddeld	459	33,0
Hoog	285	20,5
Erg hoog	288	20,7
Totaal	1 393	100

Tabel 24: Aandeel van gebruikelijke wekelijkse werkuren waarin er op dezelfde locatie als de collega's wordt gewerkt
Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.2.3.4 Hybride werk en werk-privéconflicten

Tabel 25 toont de relatie van hybride werk (mate van controle en intensiteit van telewerk) met werk-privéconflicten in het algemeen, terwijl tabel 26 de relatie toont van dezelfde indicatoren met werk-privéconflicten die specifiek betrekking hebben op telewerk.

Voor algemene werk-privéconflicten observeren we dat werknemers met een gemiddelde of hoge controle over hoe vaak en wanneer ze vanop afstand werken, minder vaak aangeven dat hun job hen verhindert om de gewenste tijd te besteden aan hun gezin, vrienden, huishouden of hobby's. Ook de werk-privéconflicten die specifiek betrekking hebben op telewerk zijn gerelateerd aan de controle over het hybride werkschema. Respondenten met (erg) weinig autonomie over het hybride werk geven vaker aan dat ze problemen ondervinden in hun privéleven omdat ze thuis aan het werk zijn.

	Werk-privéconflicten algemeen		
	Zelden tot nooit	Soms	Vaak tot altijd
Controle over werkschema (***)			
Erg laag	32,8%	34,4%	32,8%
Laag	41,8%	31,0%	27,2%
Gemiddeld	53,9%	32,2%	13,9%
Hoog	59,1%	31,0%	9,9%
Intensiteit van telewerk (n.s.)			
Erg laag	54,3%	31,9%	13,8%
Laag	48,7%	32,3%	19,0%
Gemiddeld	50,1%	34,0%	15,9%
Hoog	57,2%	27,2%	15,6%
Erg hoog	53,8%	27,5%	18,7%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 25: Relatie tussen hybride werk en werk-privéconflicten in het algemeen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

	Werk-privéconflicten telewerk		
	Zelden tot nooit	Soms	Vaak tot altijd
Controle over werkschema (***)			
Erg laag	60,7%	26,2%	13,1%
Laag	69,5%	22,6%	7,9%
Gemiddeld	86,2%	11,5%	2,3%
Hoog	82,5%	12,7%	4,8%
Intensiteit van telewerk (n.s.)			
Erg laag	84,0%	10,7%	5,3%
Laag	82,9%	13,8%	3,3%
Gemiddeld	82,2%	13,6%	4,2%
Hoog	80,8%	16,7%	2,5%
Erg hoog	75,8%	17,0%	7,2%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 26: Relatie tussen hybride werk en werk-privéconflicten met betrekking tot telewerk

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

In tabel 27 tonen we de resultaten van een binaire logistische regressie waarbij we de mate van controle over het hybride werkschema in verband brengen met werk-privéconflicten in het algemeen en specifiek gerelateerd aan telewerk. We presenteren hierbij telkens de bivariate, ongecontroleerde relatie en daarna een model gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie en arbeidsstatuut.

Voor werk-privéconflicten in het algemeen (soms, vaak of altijd aanwezig) zien we een duidelijk verband met de controle over het hybride werk, waarbij vooral de werknemers met een gemiddelde of hoge mate van controle significant minder vaak rapporteren dat hun job hen verhindert om de gewenste tijd te besteden aan andere (niet-werkgerelateerde) activiteiten. Het verband blijft significant en wijzigt nauwelijks na controle voor de sociodemografische achtergrondvariabelen.

Voor werk-privéconflicten die specifiek betrekking hebben op telewerk (ten minste soms problemen ondervinden in het privéleven door thuis aan het werk te zijn) zien we dat vooral respondenten met een gemiddelde mate van controle over hun hybride werkschema minder

van dergelijke problemen rapporteren, maar ook werknemers met veel controle wijken in dezelfde richting significant af van de referentiecategorie. Dit verband zwakt enigszins af in het model waarbij er wordt gecontroleerd voor sociodemografische achtergrondvariabelen en is ook niet langer significant. Wat de invloed van de controlevariabelen betreft, merken we op dat laagopgeleiden veel vaker dan hoogopgeleiden aangeven tenminste soms problemen te ondervinden in hun privéleven doordat ze thuis aan het werk zijn. Bedienden en ambtenaren worden significant minder geconfronteerd met dergelijke conflicten dan arbeiders.

	Werk-privéconflicten algemeen		Werk-privéconflicten telewerk	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Controle over werkschema	***	***	***	**
Erg laag	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Laag	0,694 ^{n.s.}	0,711 ^{n.s.}	0,694 ^{n.s.}	1,014 ^{n.s.}
Gemiddeld	0,428 **	0,433 **	0,252 ***	0,549 ^{n.s.}
Hoog	0,346 ***	0,361 **	0,336 ***	0,423 ^{n.s.}
Geslacht		n.s.		n.s.
Man		Ref.		Ref.
Vrouw		1,016 ^{n.s.}		0,884 ^{n.s.}
Leeftijd		***		**
≤ 34 jaar		Ref.		Ref.
35-49 jaar		0,808 ^{n.s.}		0,694 *
50-64 jaar		0,514 ***		0,454 ***
65+ jaar		0,702 ^{n.s.}		0,617 ^{n.s.}
Opleidingsniveau		***		***
Laag		1,078 ^{n.s.}		3,401 ***
Midden		0,674 **		1,056 ^{n.s.}
Hoog		Ref.		Ref.
Gezinssituatie		*		***
Samenwonend, met kinderen		Ref.		Ref.
Samenwonend, geen kinderen		0,687 **		0,557 **
Niet samenwonend, kinderen		1,000 ^{n.s.}		1,580 ^{n.s.}
Niet samenwonend, geen kinderen		0,652 **		0,619 *
Arbeidsstatuut		n.s.		***
Arbeider		Ref.		Ref.
Bediende		1,322 ^{n.s.}		0,331 ***
Ambtenaar		1,167 ^{n.s.}		0,292 ***
Nagelkerke R Square	0,023	0,070	0,054	0,140

n.s. $p > 0,05$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 27: Relatie tussen de mate van controle over het hybride werkschema en werk-privé interferenties: odds ratio's van binaire logistische regressieanalyses

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N = 1 530)

1.2.3.5 Hybride werk en privé-werkconflicten

Tabel 28 toont de relatie van hybride werk met privé-werkconflicten in het algemeen en tabel 29 de relatie met privé-werkconflicten specifiek voor telewerk. We onderzoeken hier dus de mate waarin gebeurtenissen of verantwoordelijkheden vanuit het privéleven een negatieve invloed hebben op het (tele)werk.

Algemene privé-werkconflicten houden verband met zowel de intensiteit van werken vanop afstand als de mate van controle over het hybride werkschema, zoals blijkt uit tabel 28. Werknemers met erg lage controle rapporteren veel vaker dat ze door niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan hun job kunnen besteden. Ook diegenen met een erg hoge intensiteit van telewerk geven dit veel vaker aan.

	Privé-werkconflicten algemeen		
	Zelden tot nooit	Soms	Vaak tot altijd
Controle over werkschema (***)			
Erg laag	55,0%	20,0%	25,0%
Laag	57,1%	28,3%	14,6%
Gemiddeld	72,8%	22,1%	5,1%
Hoog	69,8%	23,0%	7,2%
Intensiteit van telewerk (**)			
Erg laag	74,6%	18,9%	6,5%
Laag	66,5%	27,5%	6,0%
Gemiddeld	68,7%	23,8%	7,5%
Hoog	67,4%	25,9%	6,7%
Erg hoog	64,7%	19,3%	16,0%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 28: Relatie tussen hybride werk en privé-werk conflicten in het algemeen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Privé-werk conflicten die specifiek te maken hebben met telewerk zijn gerelateerd aan de mate van controle over het hybride werkschema (Tabel 29). Opnieuw zijn het de respondenten met een erg lage mate van controle die vaker aangeven dat ze problemen ondervinden in hun werk doordat ze gestoord worden door zaken uit hun privéleven. Daarentegen geven respondenten met een gemiddelde of hoge mate van controle veel vaker aan dat ze hiermee zelden tot nooit worden geconfronteerd.

	Privé-werkconflicten telewerk		
	Zelden tot nooit	Soms	Vaak tot altijd
Controle over werkschema (***)			
Erg laag	45,9%	31,1%	23,0%
Laag	57,9%	26,7%	15,4%
Gemiddeld	74,5%	21,8%	3,7%
Hoog	73,5%	21,4%	5,1%
Intensiteit van telewerk (n.s.)			
Erg laag	73,5%	21,7%	4,8%
Laag	68,8%	23,4%	7,8%
Gemiddeld	69,8%	25,5%	4,7%
Hoog	71,6%	20,2%	8,2%
Erg hoog	67,6%	20,9%	11,5%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 29: Relatie tussen hybride werk en privé-werk conflicten met betrekking tot telewerk

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

De resultaten van een binaire logistische regressieanalyse met privé-werkconflicten als afhankelijke variabelen (aangegeven als soms, vaak of altijd aanwezig) worden weergegeven in tabel 30. Opnieuw presenteren we twee modellen: een bivariaat model en een model met

ook geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie en arbeidsstatuut opgenomen als controlevariabelen. Algemene privé-werkconflicten blijken gerelateerd aan de mate van controle over het hybride werkschema, al is de relatie niet bijzonder sterk. Werknemers met een gemiddelde of hoge mate van zeggenschap over hun hybride werkschema hebben een lagere odds (de verhouding tussen het aantal keren dat de outcome zich voordoet versus het aantal keren dat deze zich niet voordoet) dan werknemers met een erg weinig controle om privé-werkconflicten te rapporteren. Dit betekent dat werknemers die zelf meer kunnen bepalen wanneer en waar ze werken minder vaak aangeven dan hun privéleven hun werk verstoort. Dit verband verdwijnt volledig na controle voor de achtergrondvariabelen. Vooral leeftijd en arbeidsstatuut blijken verband te houden met algemene privé-werkconflicten. Oudere leeftijdsgroepen, net als bedienden en ambtenaren, hebben een significant lagere odds voor dergelijke conflicten dan de respectievelijke referentiecategorieën.

	Privé-werkconflicten algemeen		Privé-werkconflicten telewerk	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Controle over werkschema	***	*	***	*
Erg laag	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Laag	0,910 ^{n.s.}	1,367 ^{n.s.}	0,605 ^{n.s.}	0,877 ^{n.s.}
Gemiddeld	0,456 **	0,865 ^{n.s.}	0,284 ***	0,562 ^{n.s.}
Hoog	0,528 *	1,087 ^{n.s.}	0,298 ***	0,636 ^{n.s.}
Geslacht		n.s.		n.s.
Man		Ref.		Ref.
Vrouw		0,990 ^{n.s.}		0,770 *
Leeftijd		***		***
≤ 34 jaar		Ref.		Ref.
35-49 jaar		0,646 **		0,632 **
50-64 jaar		0,351 ***		0,364 ***
65+ jaar		0,422 ^{n.s.}		0,287 *
Opleidingsniveau		n.s.		*
Laag		1,061 ^{n.s.}		2,200 *
Midden		0,849 ^{n.s.}		0,957 ^{n.s.}
Hoog		Ref.		Ref.
Gezinssituatie		***		***
Samenwonend, met kinderen		Ref.		Ref.
Samenwonend, geen kinderen		0,598 **		0,590 **
Niet samenwonend, kinderen		1,473 ^{n.s.}		1,249 ^{n.s.}
Niet samenwonend, geen kinderen		0,733 ^{n.s.}		0,608 **
Arbeidsstatuut		***		***
Arbeider		Ref.		Ref.
Bediende		0,353 ***		0,331 ***
Ambtenaar		0,324 ***		0,400 **
Nagelkerke R Square	0,026	0,105	0,042	0,129

n.s. $p > 0,05$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 30: Relatie tussen de mate van controle over het hybride werkschema en privé-werkconflicten: odds ratio's van binaire logistische regressieanalyses

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N = 1 530)

Voor privé-werkconflicten gerelateerd aan telewerk observeren we in het bivariate model een sterk significant verband met de mate van controle over het hybride werkschema. Respondenten met een gemiddelde of hoge mate van controle hebben een lagere odds (de verhouding tussen het aantal keren dat de outcome zich voordoet versus het aantal keren dat deze zich niet voordoet) om aan te geven dat ze problemen ondervinden in hun werk doordat ze gestoord worden door zaken uit hun privéleven. Echter, na controle voor de achtergrondvariabelen blijkt het verband kleiner te zijn geworden en is het niet langer significant. Ook voor privé-werkconflicten met betrekking tot telewerk zien we een significant verband met leeftijd en arbeidsstatuut. Bovendien valt ook op dat laagopgeleiden een veel hogere en respondenten zonder kinderen (al dan niet samenwonend) een veel lagere odds hebben om dergelijke problemen te rapporteren.

1.2.3.6 Hybride werk en de relatie met collega's

	Op collega's kunnen rekenen wanneer men het in het werk wat moeilijk krijgt.		
	Zelden tot nooit	Soms	Vaak tot altijd
Controle over werkschema (**)			
Erg laag	13,1%	34,4%	52,5%
Laag	11,2%	32,5%	56,3%
Gemiddeld	7,2%	24,9%	67,9%
Hoog	13,4%	21,8%	64,8%
Intensiteit van telewerk (n.s.)			
Erg laag	9,9%	28,2%	61,9%
Laag	9,7%	21,2%	69,1%
Gemiddeld	7,7%	24,8%	67,5%
Hoog	9,5%	31,8%	58,7%
Erg hoog	13,2%	21,4%	65,4%
Synchronisatie met collega's (***)			
Erg laag	21,6%	26,5%	51,9%
Laag	12,1%	24,8%	63,1%
Gemiddeld	6,3%	28,8%	64,9%
Hoog	8,8%	20,7%	70,5%
Erg hoog	5,9%	27,4%	66,7%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 31: Relatie tussen hybride werk en de relatie met collega's (hoe vaak men op collega's kan rekenen wanneer men het in het werk wat moeilijk krijgt).

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

In dit deel van het hoofdstuk onderzoeken we of er een verband bestaat tussen hybride werk enerzijds en de relatie met collega's anderzijds (Tabel 31). Hierbij kijken we naar de vraag hoe vaak respondenten op hun collega's kunnen rekenen wanneer ze het in hun werk wat moeilijk krijgen. Een significant verband bestaat tussen de controle over het hybride werkschema en de relatie met collega's. Respondenten met een (erg) lage mate van controle geven minder vaak aan dat ze op hun collega's kunnen rekenen wanneer ze het in hun werk wat moeilijk krijgen. Het verband met de synchronisatie van de werklocatie met collega's is eveneens significant. Respondenten die heel weinig op dezelfde fysieke locatie werken als hun collega's (maximaal een halve dag per week) geven minder vaak aan dat ze op hun collega's kunnen

rekenen wanneer ze het moeilijk krijgen in hun werk. De relatie met collega's toont geen significant verband met de intensiteit van telewerk.

1.2.3.7 Hybride werk en de relatie met de leidinggevende

De kwaliteit van de relatie met de directe leidinggevende heeft een significant verband met de mate van controle over het hybride werkschema en de intensiteit van werken vanop afstand, maar niet met de synchronisatie van de werklocatie met de leidinggevende (Tabel 32).

Respondenten met een gemiddelde of hoge controle over hun werkschema rapporteren minder vaak dat ze zelden tot nooit op hun directe leidinggevende kunnen rekenen wanneer ze het in hun werk wat moeilijk krijgen. Werknemers met een erg hoge intensiteit van hybride werk geven vaker aan dat ze vaak tot altijd op hun leidinggevende kunnen rekenen. Werknemers met een erg late intensiteit van hybride werken geven net minder vaak aan dat dit het geval is.

	Op de directe leidinggevende kunnen rekenen wanneer men het in het werk wat moeilijk krijgt.		
	Zelden tot nooit	Soms	Vaak tot altijd
Controle over werkschema (***)			
Erg laag	21,3%	11,5%	67,2%
Laag	23,3%	31,3%	45,4%
Gemiddeld	12,1%	24,7%	63,2%
Hoog	15,0%	20,6%	64,4%
Intensiteit van telewerk (*)			
Erg laag	20,9%	23,5%	55,6%
Laag	14,1%	26,4%	59,5%
Gemiddeld	13,6%	25,6%	60,8%
Hoog	16,3%	24,7%	59,0%
Erg hoog	11,0%	20,9%	68,1%
Synchronisatie met leidinggevende (n.s.)			
Erg laag	17,0%	29,7%	53,3%
Laag	13,9%	23,3%	62,8%
Gemiddeld	14,8%	22,4%	62,8%
Hoog	11,6%	25,6%	62,8%
Erg hoog	16,8%	19,7%	63,5%

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 32: Relatie tussen hybride werk en de relatie met de directe leidinggevende (hoe vaak men op de directe leidinggevende kan rekenen wanneer men het in het werk wat moeilijk krijgt)

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.2.3.8 Hybride werk en sociale isolatie

Tabel 33 geeft weer dat sociale isolatie gerelateerd is aan zowel de controle over het hybride werkschema als de intensiteit van telewerk en de synchronisatie van de werklocatie met de collega's waarmee men het vaakst samenwerkt. Er is geen significant verband tussen gevoelens van sociale isolatie en de synchronisatie van de werklocatie met de leidinggevende.

Gevoelens van sociale isolatie blijken meer aanwezig te zijn naarmate de controle over wanneer en hoe vaak er vanop afstand mag worden gewerkt lager is. De groep werknemers die bijna voltijds vanop afstand werkt, scoort het hoogst op de schaal voor sociale isolatie. De score op de schaal voor sociale isolatie daalt naarmate werknemers meer van hun wekelijkse werkuren spenderen op dezelfde locatie als hun collega's.

	Sociale isolatie Gemiddelde (Steekproef: 2,15)
Controle over werkschema (***)	
Erg laag	2,74
Laag	2,43
Gemiddeld	2,10
Hoog	2,05
Intensiteit van telewerk (***)	
Erg laag	2,01
Laag	2,23
Gemiddeld	2,06
Hoog	2,25
Erg hoog	2,45
Synchronisatie met collega's (**)	
Erg laag	2,46
Laag	2,24
Gemiddeld	2,15
Hoog	2,11
Erg hoog	2,07
Synchronisatie met leidinggevende (n.s.)	
Erg laag	2,31
Laag	2,17
Gemiddeld	2,13
Hoog	2,08
Erg hoog	2,15

*n.s. $p>0,05$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$ (gebaseerd op One-Way ANOVA tests)*

Tabel 33: Relatie tussen hybride werk en de somschaal voor sociale isolatie

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Tabel 34 toont de resultaten van een lineaire regressie waarbij we de mate van controle over het hybride werkschema in verband brengen met gevoelens van sociale isolatie. Het eerste model is een bivariaat model, het tweede is gecontroleerd voor de mate van synchronisatie met de werkplek van de collega's waarmee men het vaakst samenwerkt en het derde is bijkomend gecontroleerd voor sociodemografische werknemerskenmerken.

In het bivariate model rapporteren werknemers met een (erg) lage controle over hun hybride werkschema frequenter gevoelens van sociale isolatie dan werknemers met een gemiddelde mate van controle. De werknemers met een hoge mate van zeggenschap wijken daarentegen niet significant af van de referentiecategorie.

Model 2 wijst uit dat de synchronisatie van de werkplek met collega's een rol speelt voor het ervaren van gevoelens van sociale isolatie. Respondenten die (erg) weinig op dezelfde fysieke

werkplek werken als hun collega's scoren significant hoger op de schaal. Echter, het effect van de controle over het hybride werkschema is daarmee geenszins verklaard. Dit effect is nog steeds significant en zelfs licht sterker in het tweede model.

Ook in model 3 wijken de respondenten met een (erg) lage controle nog significant af van de referentiecategorie, al is het effect iets kleiner geworden. Het effect van de synchronisatie van de werkplek met collega's blijft nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van model 2. Opvallend is verder dan vrouwen minder sociale isolatie ervaren dan mannen, oudere werknemers minder dan jongeren en laagopgeleiden meer dan midden- en hoogopgeleiden.

	Sociale isolatie		
	Model 1	Model 2	Model 3
Controle over werkschema			
(Erg) Laag	0,397 ***	0,422 ***	0,291 ***
Gemiddeld	Ref.	Ref.	Ref.
Hoog	-0,049 n.s.	-0,135 n.s.	-0,136 n.s.
Synchronisatie met collega's			
(Erg) Laag		0,236 **	0,231 **
Gemiddeld		Ref.	Ref.
Hoog		-0,105 n.s.	-0,110 n.s.
Geslacht			
Man			Ref.
Vrouw			-0,211 ***
Leeftijd			
≤ 34 jaar			Ref.
35-49 jaar			-0,086 n.s.
50-64 jaar			-0,167 *
65+ jaar			-0,375 *
Opleidingsniveau			
Laag			0,456 **
Midden			-0,037 n.s.
Hoog			Ref.
Gezinssituatie			
Samenwonend met kinderen			Ref.
Samenwonend zonder kinderen			-0,051 n.s.
Niet samenwonend met kinderen			0,070 n.s.
Niet samenwonend zonder kinderen			0,153 *
Arbeidsstatuut			
Arbeider			0,322 *
Bediende			Ref.
Ambtenaar			0,016 n.s.
R Square	0,025	0,040	0,073

n.s. $p > 0,05$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 34: Relatie tussen de mate van controle over het hybride werkschema en sociale isolatie: niet-gestandaardiseerde Bèta-coëfficiënten van een lineaire regressieanalyse

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N = 1 530).

1.2.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

Onze analyses tonen in de eerste plaats aan dat hybride werk – het combineren van werken op afstand en op de werkplek van de werkgever – inderdaad een veelvoorkomend fenomeen is op de Vlaamse arbeidsmarkt. Iets meer dan de helft van de respondenten heeft een job die in principe (rekening houdend met de aard van het werk) vanop afstand kan worden uitgevoerd. 3 op 4 van de werknemers in een dergelijke job geven ook aan dat ze minimaal een volledige dag per week telewerken. Qua autonomie over het werken vanop afstand zien we duidelijk dat de meerderheid van de hybride werkers te maken krijgt met een systeem waarbij ze zelf mogen kiezen binnen algemene richtlijnen vastgelegd door de werkgever.

De resultaten geven bovendien inzicht in twee belangrijke mechanismen: (1) ongelijke toegang tot hybride werk tussen groepen werknemers, en (2) ongelijkheid binnen de groep werknemers die toegang heeft. We zien bijvoorbeeld dat laagopgeleiden minder vaak de mogelijkheid hebben tot telewerk. Dit sluit aan bij onderzoek dat aantoonde dat de (technische) telewerkbaarheid van jobs sterk varieert naargelang beroep en taakinhoud, en dat dit patroon samenhangt met opleidingsniveau (Sostero et al., 2020).

Echter, we merken ook op dat laagopgeleiden, wanneer ze toegang hebben tot hybride werk, vaker terechtkomen in een werkomgeving met minder zeggenschap over hoe vaak en wanneer ze vanop afstand werken. Een eerste verklaring is taakgebonden: de technische telewerkbaarheid en de marge voor flexibiliteit verschillen sterk naar beroep en taakinhoud, wat systematisch samenhangt met opleidingsniveau en jobstructuur (Sostero et al., 2020). Tegelijk suggereert onderzoek dat telewerk en autonomie geen louter technische opties zijn, maar organisatorisch gereguleerd en genormeerd worden: toegang en vooral discretionaire ruimte worden in de praktijk vaak begrensd via beleid, afspraken en impliciete normen over aanwezigheid en “betrouwbaarheid” (Le Gagneur & Noûs, 2021). Vanuit dat perspectief kan de lagere autonomie van laagopgeleiden er ook op wijzen dat flexibiliteit in de praktijk ongelijk wordt toegekend en sterker afhankelijk is van beroepsklasse dan vaak wordt aangenomen (Kossek et al., 2018; Kossek, 2023). Verdere analyse is daarom aangewezen om te bepalen in welke mate dit verschil vooral voortkomt uit taakvereisten, dan wel uit organisatiekeuzes en machtsverhoudingen rond controle en vertrouwen.

Dat samenwonenden met kinderen significant vaker aangeven dat hun job vanop afstand kan worden uitgevoerd, sluit aan bij Europees survey-onderzoek waaruit blijkt dat telewerkers vaker een partner en kinderen hebben dan niet-telewerkers (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020). Een mogelijke verklaring is dat ouders, zeker rond belangrijke levensfasen, vaker terechtkomen in jobs met flexibiliteitsmogelijkheden of daar sterker op selecteren, bijvoorbeeld na de geboorte van een kind (Chung & van der Horst, 2018). Omdat deze analyses cross-sectioneel zijn, kunnen we echter geen oorzakelijke uitspraken doen en kunnen selectie-effecten niet worden uitgesloten.

De resultaten van deze studie tonen dat werken vanop afstand gepaard gaat met minder fysieke ontmoetingen met collega's en de directe leidinggevende en dat de synchronisatie van werklocaties binnen teams beperkt blijft. Onderzoek benadrukt nochtans dat (voldoende)

gedeelde aanwezigheid belangrijk is voor leiderschap, teamcoördinatie en samenwerking in hybride werkomgevingen (Lacroix et al., 2025).

Wat werk-privé-interferenties betreft, tonen onze resultaten vooral het belang van controle over het hybride werkschema, eerder dan van telewerkintensiteit. In het algemeen gaat meer zeggenschap over hoe vaak en wanneer men vanop afstand werkt samen met minder werk-privé-interferenties, terwijl zeer beperkte zeggenschap samenhangt met meer interferentie. Deze relatie blijft voor algemene werk-privé-interferenties bestaan na controle voor socio-demografische achtergrondkenmerken. Voor interferenties in de omgekeerde richting (privé naar werk) vinden we eveneens een verband met controle over het hybride werkschema: privé-werk-interferenties worden vaker gerapporteerd door werknemers met een zeer lage mate van zeggenschap. Hier verdwijnt de samenhang na controle voor socio-demografische variabelen.

Verder werden nog drie andere uitkomsten onder de loep genomen: de relatie met collega's, de relatie met de directe leidinggevende en gevoelens van sociale isolatie. Voor een goede relatie met collega's blijken een lage controle over het hybride werkschema en een lage mate van synchronisatie met de werklocatie van collega's nefast. De relatie met de leidinggevende lijkt over het algemeen minder duidelijk en minder sterk verbonden met de indicatoren voor hybride werk.

Onze resultaten wijzen verder uit dat werknemers die (bijna) voltijds aan telewerk doen het hoogst scoren op de schaal voor sociale isolatie. Toch zijn gevoelens van sociale isolatie niet uitsluitend gerelateerd aan de intensiteit waarmee er vanop afstand wordt gewerkt. Ook de controle over het hybride werkschema en de mate van synchronisatie met de werklocatie van collega's spelen een rol. Deze bevinding is compatibel met onderzoek dat benadrukt dat (de mogelijkheid tot) afstandswerk niet alleen individuele autonomie creëert, maar tegelijk de coördinatie en informele uitwisseling bemoeilijkt wanneer teams elkaar minder vaak fysiek ontmoeten (van der Meulen et al., 2019). In diezelfde lijn wijst meta-analytisch onderzoek erop dat werken vanop afstand doorgaans samenhangt met meer autonomie, maar ook met risico's op sociale isolatie en minder verbondenheid met informele netwerken, wat verklaart waarom telewerkintensiteit in deze resultaten wel een rol speelt maar niet het volledige verhaal is (Gajendran et al., 2024). De invloed van hybride werk op het welzijn van werknemers is dus zeker niet enkel (of zelfs niet vooral) een kwestie van telewerkintensiteit: ook de mate van controle over het hybride werkschema en de mate van synchronisatie met de werkplek van collega's spelen een rol, wat betekent dat bekeken moet worden hoe hybride werk best wordt ingebed in organisatiebeleid en teamdynamieken.

Het is belangrijk te vermelden, zeker in verband met de interpretatie van de verbanden in dit hoofdstuk, dat er verschillende factoren zijn die we in deze studie niet (kunnen) meenemen en die mogelijks een verklarende rol kunnen spelen, zoals de organisatiecultuur, het telewerkbeleid en de gehanteerde leiderschapsstijl. Het is dan ook essentieel om voorzichtig te zijn met interpretaties.

Echter, gezien de consistente bevinding dat de mate van controle over de frequentie en timing van telewerk verband houdt met verschillende uitkomsten voor (het welzijn van) werknemers

lijkt het vanuit een werknemersperspectief belangrijk dat organisaties in hun telewerkbeleid voldoende ruimte laten voor zeggenschap van werknemers.

1.2.5 Referenties

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–49.
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381.
- Davis, R., & Cates, S. (2013). The dark side of working in a virtual world: An investigation of the relationship between workplace isolation and engagement among teleworkers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1, 9–13. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2013.12002>
- Eurofound. (2023). *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic* (European Working Conditions Telephone Survey 2021 series). Publications Office of the European Union.
- European Trade Union Institute. (2023). *The future of remote work*. ETUI.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gajendran, R. S., Ponnappalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology*, 77(4), 1351–1386.
- Heylen, J., Szekér, L., & Lenaerts, K. (2025). The impact of telework modalities on psychosocial risks in the digital age: Revealing trends and socio-demographic disparities. In A. van Niekerk et al. (Eds.), *Unlocking sustainable wellbeing in the digital age* (pp. 33–58). Springer.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework.

- Journal of Management*, 49(6), 2062–2108.
<https://doi.org/10.1177/01492063221140354>
- Lacroix, A. (2025). *When and why is hybrid work beneficial: Some implications for employees, teams, and leaders from a self-determination theory lens* [Doctoral dissertation, KU Leuven].
- Le Gagneur, M., & Noûs, C. (2021). Ne pas accéder au télétravail: Les normes organisationnelles de l'autonomie pour des cadres de la banque. *Sociologies pratiques*, 43, 29–40. <https://doi.org/10.3917/sopr.043.0029>
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195–223. <https://doi.org/10.1002/mar.20158>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20, 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?* European Commission, Joint Research Centre.
- van der Meulen, N., van Baalen, P., van Heck, E., & Mülder, S. (2019). No teleworker is an island: The impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. *Journal of Information Technology*, 34(3), 243–262. <https://doi.org/10.1177/0268396218816531>

1.3 Technologische veranderingen

Auteurs: Leonie Hirtreiter, Anja Van den Broeck & Karolien Lenaerts

1.3.1 Inleiding en context

Technologische ontwikkelingen transformeren de arbeidsmarkt in een ongezien tempo. Waar digitalisering en automatisering aanvankelijk vooral repetitieve taken betroffen, zien we vandaag dat ook complexere, kennisintensieve functies geraakt worden door de opmars van automatisering, artificiële intelligentie (AI), en steeds geavanceerdere ICT-toepassingen. Deze trend biedt kansen, maar roept tegelijk fundamentele vragen op over de kwaliteit en duurzaamheid van werk in Vlaanderen. Beleidsmakers, sociale partners en organisaties worden steeds nadrukkelijker geconfronteerd met de nood om technologie niet alleen in te zetten als hefboom voor productiviteit, maar ook als instrument om werk werkbaar en aantrekkelijk te houden.

De voordelen van technologische vooruitgang zijn duidelijk. Digitale toepassingen maken het mogelijk om sneller informatie te delen en te verwerken, flexibeler samen te werken en op afstand contact te houden. Automatisering, AI en ICT kunnen routinetaken verlichten en werknemers ruimte geven voor meer creatieve of betekenisvolle activiteiten. Maar er is ook een keerzijde. De alomtegenwoordigheid van technologie in de werkcontext kan leiden tot nieuwe vormen van druk en onzekerheid, het gevoel sneller of langer te moeten werken, of dat de grens tussen werk en privé vervaagt door permanente bereikbaarheid. Dit resulteert in technostress, een fenomeen dat de laatste jaren is uitgegroeid tot een belangrijk thema in zowel wetenschappelijk onderzoek als beleid.

Omdat technologie zowel positieve als negatieve effecten kan hebben beschrijft de modernere definitie technostress als een proces (Tarafdar et al., 2019). Hierbij wordt ervan uitgegaan dat technologische aspecten in de werkomgeving, enerzijds, ervaren kunnen worden als werkeisen die energie vragen en daarom stresserend zijn en leiden tot negatieve gevolgen zoals burn-out. Anderzijds, kunnen werknemers het gebruik van technologie ook zien als iets motiverends dat hen aanmoedigt om te groeien en zich te ontwikkelen. Dan zullen ze eerder eustress en positieve gevolgen zoals bevlogenheid en verhoogde productiviteit ervaren (Tarafdar et al., 2019).

Vlaamse en Belgische studies tonen dat technostress geen marginaal fenomeen is. Onderzoek van IDEWE en KU Leuven (2023) wees uit dat meer dan één op vijf werknemers technostress ervaart, met verschillen naargelang sector, leeftijd en opleidingsniveau. In de metaal- en textielsector blijken oudere en lager opgeleide werknemers bijzonder kwetsbaar (Meylemans et al., 2020). Tegelijk zijn er signalen dat vooral werknemers in kantooromgevingen geconfronteerd worden met gevoelens van onzekerheid en complexiteit rond ICT. Deze cijfers illustreren dat technologische verandering diep ingrijpt in de Vlaamse arbeidsmarkt en dat bepaalde groepen werknemers disproportioneel worden geraakt.

Het beleid staat dan ook voor de uitdaging om technologische vernieuwing zodanig te begeleiden dat de voordelen maximaal worden benut, terwijl de risico's voor werkbaarheid en welzijn beperkt blijven. Tegen deze achtergrond wil dit rapport vier beleidsrelevante vragen

beantwoorden. Ten eerste onderzoeken we de prevalentie: hoe vaak en op welke manier worden werknemers in Vlaanderen anno 2025 geconfronteerd met technologie, en in welke mate ervaren zij daarbij technostress, beroepsonzekerheid of verveling? Ten tweede bekijken we of er risicogroepen zijn die disproportioneel worden geraakt door deze evoluties. Ten derde bestuderen we de consequenties van technologie: draagt ze bij aan een hogere of lagere kwaliteit van werk, en hoe verschillen die effecten naargelang de gebruikte technologie (AI, automatisering, ICT)? Tot slot gaan we in op de rol van zelfeffectiviteit en veerkracht in het tegengaan van de mogelijke negatieve impact van het gebruik van technologie.

1.3.2 Data en methoden

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden werden vragen gesteld rond het gebruik van technologie, en mogelijke gevolgen zoals technostress, jobonzekerheid en verveling. Daarnaast werden ook persoonlijke kenmerken, de kwaliteit van werk, en werkbeleving bevraagd.

Het **gebruik van technologie** werd op verschillende manieren gemeten. Ten eerste werden drie belangrijke aspecten apart bevraagd: Het **gebruik van AI, ICT en automatisering**. Deze werden telkens gemeten op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd) met respectievelijk de vragen: 'Hoe vaak gebruik je artificiële intelligentie (bv. ChatGPT, Copilot, ...)?' 'Hoe vaak gebruik je Informatie en Communicatie Technologieën (ICT) voor je werk?' en 'Hoe vaak maak je gebruik van automatisatie in je werk?' Deze face-valide items zijn gebaseerd op bestaande uitgebreidere schalen van Jo en Park (2023), Hu en collega's (2021) en Rosen en collega's (2013). Om het niveau van het gemiddelde technologiegebruik te meten werd ook het gemiddelde genomen van deze drie schalen.

Wat de mogelijke gevolgen betreft, werd **technostress** gemeten aan de hand van één item 'Hoe vaak ervaar je stress in jouw werk door nieuwe technologie?' op schaal 5-punt Likert-schaal gaande van 1 (nooit) tot 5 (altijd) (Meylemans et al., 2020). **Jobonzekerheid** werd zowel op kwantitatief als op kwalitatief niveau gemeten. Kwantitatieve jobonzekerheid verwijst naar de mate waarin medewerkers bang zijn hun job te verliezen en werd gemeten met het item 'De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies' (Fischmann et al., 2022). Kwalitatieve jobonzekerheid verwijst naar de mate waarin medewerkers vrezen dat bepaalde aspecten van hun job (bv. werkplek, collega's, ...) in negatieve zin zullen veranderen 'Ik denk dat mijn job zal verslechteren in de nabije toekomst.' (Vander Elst et al., 2014). Beide werden bevraagd op een 5-punts Likert-schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). **Verveling** werd gemeten aan de hand van het item 'Ik verveel me op mijn werk.' op een 5-punts Likert-schaal van gaande van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord) (Reijseger et al., 2013).

Wat de persoonlijke kenmerken betreft, keken we naar zelf-effectiviteit en veerkracht. **Zelfeffectiviteit** werd gemeten aan de hand van de vraag 'Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan.' (Guest et al., 2010). De antwoorden werden gegeven op een 5-punts Likert-schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). **Veerkracht** werd gemeten aan de hand van twee items, namelijk: 'Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan' en 'Ik bepaal zelf mijn reactie op wat mij overkomt in mijn leven.' (Sinclair & Wallston, 2004).

Wat de kwaliteit van werk betreft, werden verschillende werkeisen en hulpbronnen opgenomen. De beknopte metingen van de werkkenmerken werden gebruikt⁶. Bijkomend werden nog enkele andere werkeisen en hulpbronnen meegenomen. **Training** werd gemeten aan de hand van een eenvoudige ja/nee-vraag. 'Heb je in de voorbije 6 maanden een training/opleiding gevolgd, betaald of voorzien door jouw werkgever.' (EWCS), terwijl **doorgroeimogelijkheden** werd gemeten aan de hand van het item 'Ik heb de mogelijkheid om door te groeien op mijn huidige werkplek.' (EPRES). **Onderhandelingsmacht** werd gemeten aan de hand de vragen: 'Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen.' en 'Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben.' Ze waren voldoende gecorreleerd om te worden gecombineerd (EPRES). Tenzij anders vermeld werden alle werkeisen en hulpbronnen gemeten op een 5-punt Likert schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord).

Wat de **werkbeleving en welzijnsuitkomsten** betreft keken we naar negatieve aspecten zoals burn-outklachten, stress, sociale isolatie en absenteïsme en positieve uitkomsten zoals bevlogenheid, autonome motivatie. Daarnaast namen we ook algemene gezondheid op. Hiervoor verwijzen we naar de bespreking in deel 1.1.

Voor variabelen die uit meerdere items bestaan, werd de betrouwbaarheid nagegaan door de correlaties tussen de items te berekenen (voor schalen met twee items) of de Cronbachs alfa berekend (voor schalen met meer dan twee items). De validiteit van de schaal werd verder beoordeeld aan de hand van verkennende factoranalyses. ANOVA-analyses werden gebruikt om groepen te vergelijken en hun verschillen verder te begrijpen. Vervolgens gebruikten we hiërarchische regressieanalyses voor het testen van de rol van persoonlijkheidskenmerken in het bufferen van de negatieve impact van technologie op technostress, jobonzekerheid en verveling en voor het testen van voorspellers en uitkomsten. Bij dat laatste deden we eerst een regressieanalyse met het gemiddelde technologiegebruik om vervolgens een regressieanalyse uit te voeren met de drie types van technologie gebruik apart. We controleerden hierbij telkens voor leeftijd en job type. De aannames voor verdere analyses werden gecontroleerd met behulp van de Levene-test voor gelijkheid van varianties en de variantie-inflatiefactor (VIF) voor multicollineariteit.

1.3.3 Resultaten

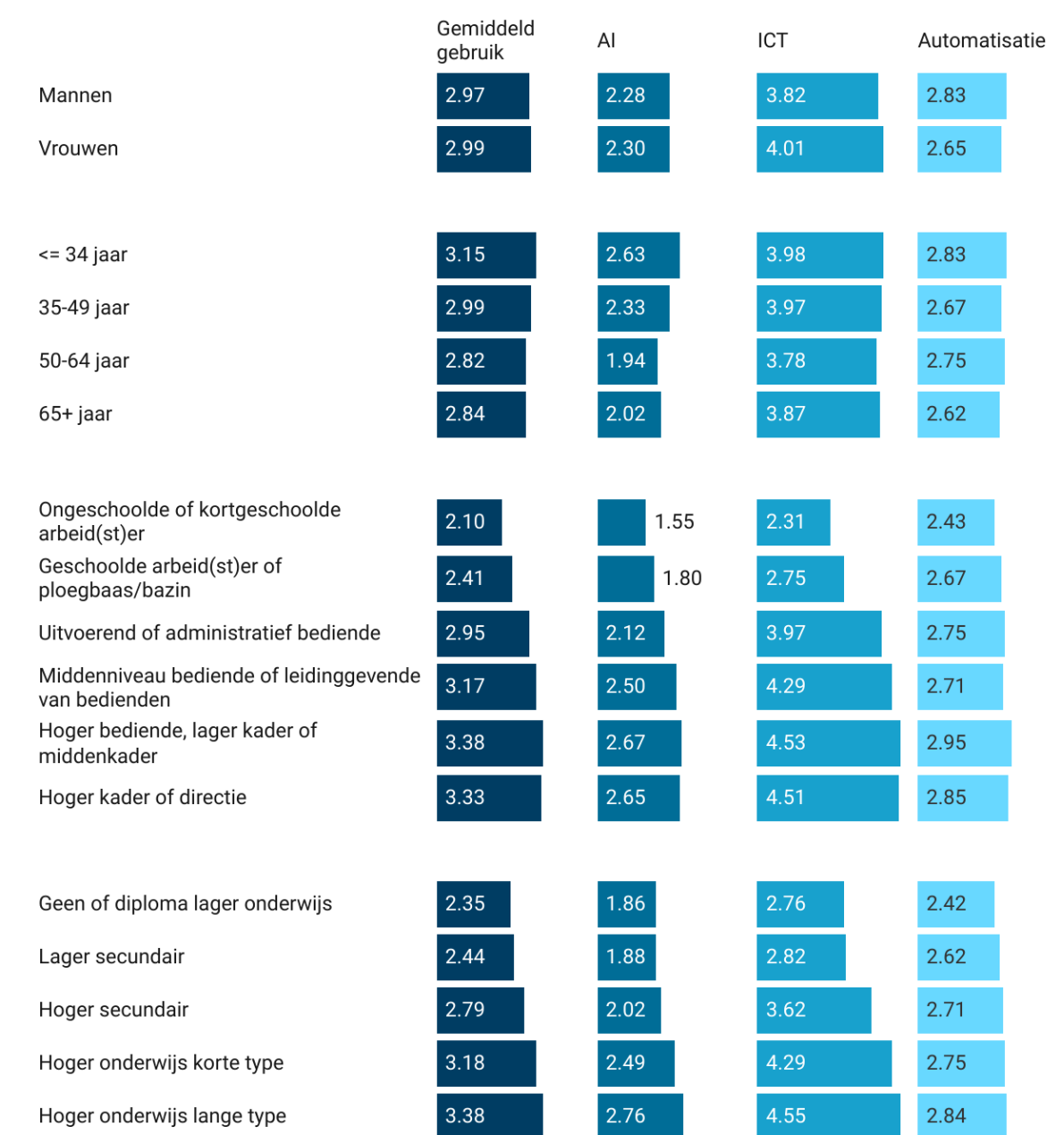
1.3.3.1 Prevalentie: in welke mate worden werknemers in 2025 geconfronteerd met technologie op het werk?

Het gebruik van technologie op de werkvloer is in 2025 zeer wijdverspreid (Figuur 1). Maar liefst 95,9% van de respondenten gaf aan minstens één van de drie vormen van technologie (AI, ICT en automatisering) op het werk te gebruiken. Slechts 125 van de 3 037 respondenten deden dat helemaal niet.

Wanneer we de drie technologieën afzonderlijk bekijken, worden duidelijke verschillen zichtbaar. AI-toepassingen, zoals ChatGPT of Copilot, worden het minst gebruikt, met een gemiddeld gebruik van 2,29 op een schaal van 1 tot 5. Slechts 17,5% rapporteerde een hoog

⁶ Zie deel 1.1 Welzijn van Vlaamse werknemers voor de bespreking van deze metingen.

gebruiksniveau (score $\geq 3,5$), terwijl 56,8% aangaf AI niet of slechts zelden te gebruiken (score $\leq 2,5$).



Figuur 1. Gemiddelde score voor technologiegebruik, totaal en voor verschillende soorten technologie. Opgedeeld naar geslacht, leeftijd, beroepspositie en opleidingsniveau.

Afbeelding gemaakt met Datawrapper.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

ICT-toepassingen werden het vaakst ingezet, met een gemiddelde score van 3,91. 70,7% rapporteerde een hoog gebruiksniveau (score $\geq 3,5$), terwijl slechts 16,5% een laag gebruiksniveau aangaf (score $\leq 2,5$).

Automatisering liet de grootste spreiding zien, met een gemiddelde score van 2,74. 28,4% van de werknemers gaf een hoog gebruik aan (score $\geq 3,5$), terwijl 42,8% nauwelijks of zelden met automatisering te maken kreeg (score $\leq 2,5$).

De drie types van technologie gebruik hangen samen. Op basis van kruistabellen werd bekeken welke types van technologie samen gebruikt wordt. Meer dan de helft van de werknemers gebruikt zowel AI, ICT als automatisatie (58.7%). Een kleinere groep gebruikt zowel ICT als automatisatie (19%).

Vergelijking naar geslacht

Mannen en vrouwen verschillen amper in hun blootstelling aan technologie. Voor ICT lag het gebruik bij mannen iets lager ($M = 3,82$; $SD = 1,30$) dan bij vrouwen ($M = 4,01$; $SD = 1,27$; $F(2, 3033) = 8,07$; $p < ,001$), terwijl mannen iets meer te maken krijgen met automatisering ($M = 2,83$; $SD = 1,20$ tegenover $M = 2,65$; $SD = 1,15$; $F(2, 3033) = 12,02$; $p < ,001$).

Vergelijking naar leeftijd

Jongere werknemers gebruiken meer en frequenter technologie ($F(3,3032) = 4,26$; $p = ,005$; $F(3,3032) = 31,37$; $p < ,001$; $F(3,3032) = 21,72$; $p < ,001$): Werknemers jonger dan 35 jaar worden het meest geconfronteerd met technologie ($M = 3,15$; $SD = 0,86$), 65+ het minst ($M = 2,82$; $SD = 0,92$). Dit patroon is ook zichtbaar wanneer men de afzonderlijke technologieën bekijkt.

Vergelijking naar type werk

Ongeschoolde of halfgeschoolde werknemers worden het minst geconfronteerd met technologie ($M = 2,10$; $SD = 0,91$). De hoogste scores werden genoteerd bij het middenniveau of lager/middenkader' ($M = 3,17$; $SD = 0,70$) en bij hoger management of directie ($M = 3,33$; $SD = 0,71$). In het algemeen geldt: hoe hoger het functieniveau, hoe frequenter en intensiever het gebruik van technologie ($F(5,3030) = 149,91$; $p < ,001$). Dit patroon blijft ook overeind bij de opsplitsing naar de drie afzonderlijke technologieën.

Vergelijking naar opleidingsniveau

In het algemeen geldt dat werknemers met een hoger opleidingsniveau technologie vaker en intensiever gebruiken dan werknemers met een lager opleidingsniveau. Werknemers zonder diploma of met een diploma lager onderwijs scoorden het laagst op het gebruik van technologie ($M = 1,86$; $SD = 1,23$), werknemers met een masterdiploma het hoogst ($M = 3,38$; $SD = 0,69$; $F(4,3031) = 99,23$; $p < ,001$). Dit patroon bleef behouden voor zowel AI, ICT als automatisatie.

1.3.3.2 Gevolgen: in welke mate ervaren Vlaamse werknemers mogelijke gevolgen van het gebruik van technologie zoals technostress, jobonzekerheid en verveling in 2025?

Technostress werd in zekere mate (score $\geq 1,5$) ervaren door 84,3% van de respondenten, en door 17% zelfs in sterke mate (score $\geq 3,5$), met een gemiddelde score van 2,57. Opvallend is dat oudere werknemers meer technostress ervaarden dan jongere werknemers ($F(3,2973) = 14,25$; $p < ,001$), hoewel jongeren meer technologie gebruikten. Type werk had geen duidelijk effect op blootstelling aan technostress.

	Technostress	Kwantitatieve jobonzekerheid	Kwalitatieve jobonzekerheid	Verveling
Mannen	2.56	1.99	2.79	2.03
Vrouwen	2.59	1.88	2.73	1.82
<= 34 jaar	2.41	2.03	2.64	2.27
35-49 jaar	2.58	1.98	2.80	1.93
50-64 jaar	2.71	1.82	2.83	1.65
65+ jaar	2.64	1.62	2.82	1.55
Ongeschoolde of kortgeschoolde arbeid(st)er	2.53	2.11	2.97	2.04
Geschoolde arbeid(st)er of ploegbaas/bazin	2.53	2.03	2.79	2.00
Uitvoerend of administratief bediende	2.63	2.01	2.84	2.07
Middenniveau bediende of leidinggevende van bedienden	2.61	1.87	2.78	1.89
Hoger bediende, lager kader of middenkader	2.49	1.87	2.58	1.87
Hoger kader of directie	2.56	1.77	2.54	1.51
Geen of diploma lager onderwijs	2.87	1.97	2.94	2.05
Lager secundair	2.62	2.02	2.96	1.95
Hoger secundair	2.58	1.96	2.79	1.94
Hoger onderwijs korte type	2.64	1.85	2.75	1.89
Hoger onderwijs lange type	2.44	1.95	2.64	1.95

Figuur 2. Gemiddelde score voor gevolgen van technologiegebruik. Opgedeeld naar geslacht, leeftijd, beroepspositie en opleidingsniveau.

Afbeelding gemaakt met Datawrapper.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Wel was er een trend waarbij werknemers met geen of enkel lager onderwijs het meeste technostress ervaren ($M = 2,87$; $SD = 1,20$), terwijl hoger opgeleiden, zoals werknemers met een hoger onderwijs lange type, de laagste score hadden ($M = 2,44$; $SD = 0,90$; $F(4,2972) = 4,94$; $p < ,001$).

Kwantitatieve jobonzekerheid kwam minder vaak voor dan technostress, met een gemiddelde score van 1,93. Slechts 8,9% rapporteerde angst om de job kwijt te geraken (score $\geq 3,5$), terwijl 76,8% weinig onzeker was over het voortbestaan van de job (score $\leq 2,5$). Mannen ($M = 1,99$; $SD = 1,04$; $F(2,3033) = 4,13$; $p = ,016$), de jongste werknemers ($M = 2,03$; $SD = 1,103$; $F(3,3032) = 10,04$; $p < ,001$) en werknemers in lagere functies ($M = 2,11$; $SD = 1,10$;

$F(5,3030) = 5,10$; $p < ,001$) ervaren meer kwantitatieve jobonzekerheid. Opleidingsniveau toonde hier geen duidelijk patroon.

Kwalitatieve jobonzekerheid scoorde het hoogst, met een gemiddelde score van 2,78. 28,5% rapporteerde veel angst dat de job zou verslechteren in de toekomst (score $\geq 3,5$), en 45,7% zegt hiervoor geen angst te hebben (score $\leq 2,5$). In tegenstelling tot kwantitatieve onzekerheid, scoorden jongere werknemers hier het laagst ($M = 2,64$; $SD = 1,09$; $F(3,3032) = 4,78$; $p = ,003$). Mensen in lager geschoolde functies ervoeren meer kwalitatieve jobonzekerheid ($F(5,3030) = 6,50$; $p < ,001$). Lager opgeleide werknemers ervoeren het meest kwalitatieve jobonzekerheid ($M = 2,94$; $SD = 1,10$), terwijl hoger opgeleiden de laagste score hadden ($M = 2,64$; $SD = 1,11$; $F(4,3031) = 4,66$; $p < ,001$).

Verveling op het werk werd zelden gerapporteerd: de gemiddelde score bedroeg 1,93. Slechts 9,2% gaf hoge niveaus aan (score $\geq 3,5$), terwijl 73,7% lage niveaus meldde (score $\leq 2,5$). Mannen ervoeren meer verveling ($M = 2,03$; $SD = 1,09$) dan vrouwen ($M = 1,82$; $SD = 1,00$; $F(2,3033) = 14,71$; $p < ,001$). Jongere werknemers ervoeren meer verveling ($M = 2,27$; $SD = 1,13$) dan oudere werknemers ($M = 1,55$; $SD = 1,05$; ($F(3,3032) = 60,74$; $p < ,001$)). Werknemers in lager geschoolde functies scoorden hoger ($M = 2,04$; $SD = 1,04$) dan werknemers in hoger geschoolde functies ($M = 1,51$; $SD = 0,80$; $F(5,3030) = 9,11$; $p < ,001$).

1.3.3.3 Kwaliteit van werk en werkbeleving: gaat het gebruik van technologie gepaard met meer of minder werkeisen en werkhulpbronnen en een negatievere of positievere werkbeleving?

Wanneer we dieper ingaan op de gevolgen van technologiegebruik, blijkt dat technologie wel degelijk gepaard gaat met technostress, kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid en verveling. Wie meer technologie gebruikt ervaart meer technostress ($\beta = 0,11$; $p < ,001$), meer kwantitatieve jobonzekerheid ($\beta = 0,08$; $p < ,001$) en meer verveling ($\beta = 0,09$; $p < ,001$).

	Technostress	Kwantitatieve jobonzekerheid	Kwalitatieve jobonzekerheid	Verveling
Gemiddeld technologiegebruik	0,11 ^{***}	0,08 ^{***}	-0,02 ^{ns}	0,09 ^{***}
Gebruik van AI	-0,01 ^{ns}	0,14 ^{***}	0,08 ^{ns}	0,09 ^{***}
Gebruik van ICT	0,07 ^{**}	-0,10 ^{***}	-0,01 ^{ns}	-0,04 ^{ns}
Automatisatie	0,08 ^{***}	0,04 [*]	-0,02 ^{ns}	0,06 ^{**}

*Ns = niet significant; * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$*

Tabel 35: Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten (β) van technologie gebruik in de voorspelling van de mogelijke uitkomsten

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Wat specifieke technologieën betreft, valt op dat het gebruik van AI niet gepaard gaat met technostress, maar, zoals verwacht, met meer kwantitatieve baanonzekerheid ($\beta = 0,14$; $p < ,001$) en meer verveling ($\beta = 0,09$; $p < ,001$). Het gebruik van ICT gaat gepaard met meer technostress ($\beta = 0,07$; $p = ,002$) en minder angst voor jobverlies ($\beta = -0,10$; $p < ,001$). Automatisering daarentegen gaat gepaard met meer technostress ($\beta = 0,08$; $p < ,001$), meer onzekerheid over jobverlies ($\beta = 0,04$; $p = ,023$) en meer verveling ($\beta = 0,06$; $p < ,003$).

	Rolconflict	Werkdruk	Emotionele belasting	Taakautonomie	Taakvariatie	Vaardigheids- benutting	Steun van leidinggevende	Steun van collega's	Invloed op beslissingen	Training	Carrièrevoortgang	Onderhandelings- macht
Gemiddeld technologiegebruik	0,09***	0,04*	-0,01 ^{ns}	0,17***	0,12***	0,22***	0,13***	0,13***	0,15***	0,13***	0,19***	-0,00 ^{ns}
Gebruik van AI	0,06**	0,07**	0,07***	0,13***	0,02 ^{ns}	0,12***	0,04*	-0,04 ^{ns}	0,11***	0,06**	0,07***	0,07***
Gebruik van ICT	-0,00 ^{ns}	0,01 ^{ns}	0,14 ^{ns}	0,07**	0,11***	0,11***	0,04 ^{ns}	0,12***	0,00 ^{ns}	0,10***	0,01 ^{ns}	-0,05*
Automatisatie	0,06**	-0,01 ^{ns}	-0,09***	0,03 ^{ns}	0,04*	0,08***	0,09***	0,09***	0,08***	0,02 ^{ns}	0,15***	-0,03 ^{ns}

Ns = niet significant; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 36: Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten (β) van technologiegebruik in de voorspelling van kwaliteit van werk

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Wat de kwaliteit van werk betreft, zien we positieve relaties tussen technologiegebruik en de werkeisen rolconflict ($\beta = 0,09$; $p < ,001$) en werkdruk ($\beta = 0,04$; $p = ,035$), en verschillende werkhulpbronnen waaronder taakautonomie ($\beta = 0,17$; $p < ,001$), taakvariatie ($\beta = 0,12$; $p < ,001$), gebruik van vaardigheden ($\beta = 0,22$; $p < ,001$), relatie met leidinggevende ($\beta = 0,13$; $p < ,001$), relatie met collega's ($\beta = 0,13$; $p < ,001$), invloed op beslissingen ($\beta = 0,15$; $p < ,001$), opleiding ($\beta = 0,13$; $p < ,001$), en carrièrevooruitgang ($\beta = 0,19$; $p < ,001$).

Het gebruik van AI gaat gepaard met een toename van alle onderzochte kenmerken van de kwaliteit van het werk, met uitzondering van de afwisseling in taken en de relatie met collega's. Het gebruik van ICT gaat niet samen met werkeisen, maar gaat wel gepaard met taakautonomie ($\beta = 0,07$; $p = ,001$), taakvariatie ($\beta = 0,11$; $p < ,001$), vaardigheidsgebruik ($\beta = 0,11$; $p < ,001$), relatie met collega's ($\beta = 0,12$; $p < ,001$), opleiding ($\beta = 0,10$; $p < ,001$) en verminderde onderhandelingsmacht ($\beta = -0,05$; $p = ,023$). Het gebruik van automatisering hield verband met een toegenomen rolconflict ($\beta = 0,06$; $p = ,004$), taakvariatie ($\beta = 0,04$; $p = ,040$), vaardigheidsgebruik ($\beta = 0,08$; $p < ,001$), relatie met leidinggevende ($\beta = 0,09$; $p < ,001$) en collega's ($\beta = 0,09$; $p < ,001$), invloed op beslissingen ($\beta = 0,08$; $p < ,001$) en carrièrevooruitgang ($\beta = 0,15$; $p < ,001$), en verminderde emotionele belasting ($\beta = -0,09$; $p < ,001$).

Werkbeleving, tot slot, is eveneens gerelateerd aan technologiegebruik. Hoe meer technologie werknemers gebruiken, hoe meer stress ($\beta = 0,06$; $p = ,002$), en burn-outklachten ($\beta = 0,06$; $p = ,004$) ze ervaren, en hoe meer ze afwezig zijn ($\beta = 0,07$; $p < ,001$). Het gebruik van technologie gaat ook gepaard met meer autonome motivatie ($\beta = 0,08$; $p < ,001$). Het gebruik van AI gaat samen met meer burn-outklachten ($\beta = 0,11$; $p < ,001$) en sociale isolatie ($\beta = 0,12$; $p < ,001$), terwijl ICT wel meer stress ($\beta = 0,08$; $p < ,001$) en absenteïsme ($\beta = 0,07$; $p = ,002$) met zich meebrengt, maar net minder kans op sociale isolatie ($\beta = -0,05$; $p = ,021$), en meer autonome motivatie ($\beta = 0,16$; $p < ,001$). Automatisatie gaat alleen samen met minder sociale isolatie ($\beta = -0,05$; $p = ,006$).

	Stress	Burn-out klachten	Sociale isolatie	Absenteïsme	Bevlogenheid	Autonome motivatie	Algemene gezondheid
Gemiddeld technologiegebruik	0,06**	0,06**	0,01 ^{ns}	0,07***	0,02 ^{ns}	0,08***	0,03 ^{ns}
Gebruik van AI	0,03 ^{ns}	0,11***	0,12***	0,02 ^{ns}	0,00 ^{ns}	0,01 ^{ns}	0,02 ^{ns}
Gebruik van ICT	0,08***	-0,03 ^{ns}	-0,05*	0,07**	-0,00 ^{ns}	0,16***	-0,02 ^{ns}
Automatisatie	-0,01 ^{ns}	0,00 ^{ns}	-0,05**	0,01 ^{ns}	0,02 ^{ns}	-0,03 ^{ns}	0,03 ^{ns}

Ns = niet significant; * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Tabel 37: Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten (β) van technologiegebruik in de voorspelling van werkbeleving

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.3.3.4 Zorgen persoonlijk eigenschappen zoals zelfeffectiviteit en veerkracht ervoor dat werknemers minder de mogelijke negatieve gevolgen van technologie ervaren?

Aangezien een groot aantal mensen minstens in zekere mate negatieve effecten van technologiegebruik op de werkvloer ervaart, is het waardevol te onderzoeken hoe dit kan worden beperkt. De resultaten laten zien dat de persoonlijkheidstrekken van zelfeffectiviteit en veerkracht negatief gerelateerd zijn aan zowel technostress ($\beta = -0,22$; $p < ,001$ en $\beta = -0,22$; $p < ,001$), kwantitatieve jobonzekerheid ($\beta = -0,20$; $p < ,001$ en $\beta = -0,18$; $p < ,001$), kwalitatieve jobonzekerheid ($\beta = -0,26$; $p < ,001$ en $\beta = -0,22$; $p < ,001$) als verveling ($\beta = -0,10$; $p < ,001$ en $\beta = -0,14$; $p < ,001$). Bijkomende analyses konden echter geen duidelijk bewijs aanleren dat zelfeffectiviteit en veerkracht de negatieve impact van het gebruik van technologie op deze uitkomsten kon verminderen.

1.3.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

In 2025 is technologie op de werkplek bijzonder wijdverspreid. Maar liefst 95,9% van de respondenten gaf aan minstens één type technologie in zekere mate op het werk te gebruiken. Het gebruik van ICT is alom vertegenwoordigd, gevolgd door automatisering en vervolgens AI. Dit benadrukt nogmaals het belang van onderzoek naar de effecten van technologiegebruik op werknemers.

Wat de mogelijke negatieve gevolgen van het gebruik van technologie betreft — namelijk technostress, kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid en verveling — gaf meer dan 80% aan technostress te ervaren en bang te zijn dat de job in de toekomst er minder rooskleurig zou kunnen uitzien. Meer dan 50% was bang in de toekomst de job te verliezen en/of zich te vervelen op het werk. Jongeren zijn minder vatbaar voor technostress, maar ervaren meer kwantitatieve jobonzekerheid en verveling. Werknemers in lager gekwalificeerde jobs gebruikten minder technologieën, maar lijdten het meest onder beide vormen van jobonzekerheid en verveling. Werknemers met een hoger opleidingsniveau rapporteren daarentegen meer technologiegebruik maar minder technostress.

Zoals in de internationale literatuur al werd aangehaald, heeft het gebruik van technologie zowel positieve als negatieve gevolgen die niet genegeerd mogen worden. Globaal genomen geldt dat werknemers die meer technologie gebruikten, meer werkeisen zoals rolconflict en werkdruk ervaren, maar ook meer hulpbronnen rapporteren zoals taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsgebruik, relatie met leidinggevende en collega's, invloed op beslissingen, opleiding en carrièrevoortgang. Het gebruik van technologie gaat ook gepaard met meer stress, burn-outklachten en absentisme, maar ook met meer autonome motivatie. Er zijn kleine verschillen in deze relaties wat betreft de verschillende vormen van technologie. Zelfeffectiviteit en veerkracht gaan samen met minder technostress, onzekerheid en verveling.

Deze resultaten zijn gebaseerd op cross-sectioneel vragenlijst onderzoek. Er kunnen daarom geen causale conclusies worden getrokken. Daarvoor zijn in de toekomst (veld-)experimenten nodig waarbij sommige werknemers wel te maken krijgen met technologie en anderen niet. Vandaag lijkt de conclusie al wel valide dat technologie een tweesnijdend zwaard is: het kan helpen om werkhulpbronnen te ervaren en zo het werk positiever te beleven, maar kan ook rolconflict met zich meebrengen en zo stress uitlokken.

Daarom lijkt het belangrijk om sterk in te zetten een betere omgang met technologie. Dat kan volgens Ragu-Nathan et al. (2008) en Tarafdar et al. (2015, 2019) bijvoorbeeld door rekening te houden met drie factoren: Ten eerste, is het raadzaam om bij de introductie van nieuwe technologie voldoende ondersteuning te voorzien. Een IT-team dat klaarstaat om te helpen of een vertrouwde helpdesk kunnen helpen om eventuele moeilijkheden te overzien. Ten tweede kan bij de introductie van technologie opleiding voorzien worden, zodat werknemers de nodige competenties opbouwen om met de technologie aan de slag te gaan. Daarnaast worden best ook de principes voor succesvolle veranderingen meegenomen bij de introductie van technologie. Zo kan duidelijk gemaakt worden waarom de gebruikte technologie nodig is en kunnen werknemers gaandeweg wennen aan het gebruik ervan. Tot slot kunnen werknemers ook voorafgaand aan de aankoop en introductie van de technologie meegenomen worden om de geïntroduceerde technologie zo goed mogelijk af te stemmen op deze belangrijke stakeholder groep. Hierdoor zijn medewerkers mogelijk meer gemotiveerd om de technologie te gebruiken en kunnen de nadelen ervan tot een minimum beperkt blijven. Belangrijk is ook dat de introductie van technologie geen tijdelijk fenomeen is. Ook (lang) na de introductie blijft ondersteuning aangewezen.

Bij dergelijke interventies is het belangrijk om het aanbod af te stemmen op de noden van de specifieke doelgroep. Hoger opgeleiden bijvoorbeeld mogen dan wel meer met ICT geconfronteerd worden, het zijn vooral meer kwetsbare groepen met lagere scholing of in lager geschoolde jobs die meer hinder ondervinden van technologiegebruik.

Dit onderzoek heeft implicaties voor werknemers, organisaties en het beleid. Werknemers die moeilijkheden ondervinden zouden dus ondersteuning aangereikt moeten krijgen bij het gebruik van technologie, bijvoorbeeld in de vorm van formele opleiding of informele ondersteuning van collega's of beschikbare handleidingen en/of andere materialen. Organisaties stemmen hun aanbod ook best af op de gebruikte technologieën en kunnen zich afvragen of ze voldoende ondersteuning en opleiding voorzien die voor iedereen toegankelijk is en of ze in voldoende mate alle mogelijke gebruikers van de vooropgestelde technologieën mee betrekken in het implementatieproces. Beleidsmakers kunnen de resultaten van deze studie meenemen om gericht onderzoek op te zetten naar de impact van technologie op kwetsbare profielen en welke interventies hen het meest helpen om vooral de positieve effecten van technologie te ervaren en hen te wapenen tegen de negatieve effecten.

1.3.5 Referenties

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35, 831–858.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., Vander Elst, T., De Cuyper, N. & Iliescu, D. (2022). Validation of a short and generic Qualitative Job Insecurity Scale (QUAL-JIS). *European Journal of Psychological Assessment*, vol. 38, no. 5, pp. 397-411. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000674>

- Guest, D., Isaksson, K., & De Witte, H. (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being. An international study*. Oxford, UK: Oxford University Press
- Hu, X., Park, Y., Day, A., & Barber, L. K. (2021). Time to disentangle the information and communication technology (ICT) constructs: Developing a taxonomy around ICT use for occupational health research. *Occupational Health Science*, 5(1), 217-245.
- IDEWE (2023). *Onderzoek IDEWE over technostress bij werknemers in België: 21,6% ervaart onzekerheid door technologie*.
<https://www.idewe.be/-/onderzoek-idewe-over-technostress-bij-werknemers-in-belgie>
- Jo, H., & Park, D. H. (2023). AI in the workplace: Examining the effects of ChatGPT on information support and knowledge acquisition. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1-16.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of technostress: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 92, 13-35.
- Meylemans, L., Ramioul, M., Vanderstukken, A., & Vereycken, Y. (2020). *Industrie 4.0 binnen de metaal- en textielsector in België: Aanwezigheid, impact en werknemersbeleving van nieuwe technologieën binnen de sectoren van ACV-CSC Metea*. HIVA-KU Leuven.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouwenel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Riedl, R. (2013). On the biology of technostress: literature review and research agenda. *ACM SIGMIS database: the DATABASE for advances in information systems*, 44(1), 18-55.
- Rosen, L. D., Whaling, K., Carrier, L. M., Cheever, N. A., en Rökkum, J. (2013). The Media and Technology Usage and Attitudes Scale: An Empirical Investigation. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2501–11. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.06.006>.
- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the brief resilient coping scale. *Assessment*, 11(1), 94-101.
- Tarafdar, M., Cooper, C.L., & Stich, J.F. (2019). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 87(4), 671–693.

1.4 Leiderschap

Auteurs: Laure Verhulst, Anja Van den Broeck & Karolien Lenaerts

1.4.1 Inleiding en context

Werkbaar werk of de kwaliteit van werk staat al geruime tijd hoog op de beleidsagenda in Vlaanderen. Hoe kunnen we werken aan werk dat mensen toelaat gezond, gemotiveerd en duurzaam aan de slag te blijven? Zowel op Europees als op Belgisch en Vlaams niveau wordt dit belang benadrukt. Zo bevat het Europese strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 duidelijke doelstellingen rond preventie van risico's en duurzame inzetbaarheid. In de Belgische context kreeg dit onder meer vorm in het Nationaal Actieplan ter verbetering van het welzijn van werknemers (FOD WASO, 2022). Op Vlaams niveau sluit dit aan bij het VESOC-akkoord van 2022, waarin sterk wordt ingezet op duurzame tewerkstelling en de bevordering van werkbaar werk. Deze beleidsinitiatieven tonen aan dat inzicht in de factoren die de kwaliteit van het werk beïnvloeden cruciaal is om het arbeidsmarktbeleid te versterken.

In het bestuderen van het welzijn van medewerkers en de kwaliteit van werk, krijgt de rol van de leidinggevenden steeds meer aandacht (Parker et al., 2017). De wetenschappelijke literatuur onderscheidt verschillende leiderschapsstijlen, gaande van positieve stijlen zoals taakgericht, mensgericht en veranderingsgericht leiderschap tot passief of zelfs toxisch leiderschap (Derue et al., 2011). In deze studie focussen we op twee contrasterende leiderschapsstijlen. Positief leidinggevenden delen hun macht en geven autonomie en verantwoordelijkheid aan hun medewerkers (Yukl, 2012). Toxisch leidinggevenden stellen daarentegen herhaaldelijk negatief of schadelijk gedrag, zoals pesten, kleineren of buitensporige eisen opleggen (Schyns & Schilling, 2013).

Onderzoek toont aan dat deze verschillende stijlen implicaties hebben voor het welzijn van medewerkers. Positieve leiderschapsstijlen worden doorgaans in verband gebracht met gunstige uitkomsten zoals meer jobtevredenheid, betere mentale gezondheid en een sterkere motivatie (Van Dierendonck et al., 2004; Kovjanic et al., 2012). Passief leiderschap en toxisch leiderschap gaan daarentegen gepaard met hogere werkstress, lagere motivatie en slechtere welzijnsuitkomsten (Barling & Frone, 2017; Gravili et al., 2022).

Deze relaties kunnen voor een stuk verklaard worden door de impact van leidinggevenden op de kwaliteit van werk. Leidinggevenden kunnen het werk beïnvloeden door de manier waarop ze taken verdelen of doordat ze sturen hoe medewerkers naar werk kijken. Het Job Demands-Resources (JD-R) model helpt om deze relaties te begrijpen (Demerouti et al., 2001). Het JD-R model onderscheidt werkeisen, zoals werkdruk en rolconflict, van werkgerelateerde hulpbronnen, zoals taakautonomie en taakvariatie. Werkeisen zijn de aspecten van werk die energie vragen en kunnen leiden tot stress en burn-out wanneer ze de capaciteiten van medewerkers overstijgen. Hulpbronnen zijn daarentegen motiverende aspecten van het werk die medewerkers stimuleren en de negatieve impact van werkeisen bufferen. Zo stimuleren ze welzijn en bevologenheid. Een recente meta-analyse (Knight et al., 2023) bevestigt dat vooral veranderingsgericht en relationeel leiderschap sterk samenhangt met positieve

werkkenmerken, zoals autonomie, taakvariatie en betekenisvol werk en daardoor het welzijn van medewerkers bevorderen. De impact van negatief leiderschap of de rol van werkeisen worden tot nu toe minder onderzocht.

Ook in de Vlaamse context maakt de stijl en aanpak van leidinggevend een groot verschil. Onderzoek op basis van de werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud'hui et al., 2023) toont dat problematische ondersteuning door directe leidinggevend gepaard gaat met meer werkstress, minder motivatie en een hoger risico op uitval. Sectoronderzoek (Hallet et al., 2019) wijst bovendien op verschillen tussen sectoren: in dienstensectoren is er doorgaans meer aandacht voor relationele aspecten van leiderschap, terwijl in de bouwsector vooral de taakgerichte dimensie domineert.

Tegen deze achtergrond is het voor beleidsmakers belangrijk om zicht te krijgen op hoe vaak positief en toxisch leiderschap voorkomen in Vlaanderen, welke groepen werknemers hier vaker mee geconfronteerd worden, en welke gevolgen dit heeft voor de kwaliteit van werk en welzijn. Kan leiderschap bovendien de impact van werkkenmerken versterken of verzwakken? Dit rapport wil hierop een empirisch antwoord bieden. Het vormt zo een belangrijke bouwsteen om het Vlaamse arbeidsmarktbeleid verder te onderbouwen met actuele inzichten, en om acties rond werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid gericht vorm te geven.

1.4.2 Data en methoden

1.4.2.1 Gebruikte concepten

Leiderschap werd in dit onderzoek gemeten aan de hand van twee schalen. **Positief leiderschap** werd gemeten via een verkorte versie van de *Managerial Practices Survey (MPS)* (Yukl, 2012). De vier items van 'empowering leadership' werden geselecteerd ($\alpha = 0,85$). Deze meten de mate waarin leidinggevend hun macht delen en autonomie en verantwoordelijkheid geven aan medewerkers. Een voorbeelditem is: 'Mijn directe leidinggevende moedigt teamleden aan om zelf te beslissen hoe ze hun werk doen.' **Toxisch leiderschap** werd gemeten aan de hand van drie items geadapteerd van de *Defense Organisational Climate Survey (DEOCS)* ($\alpha = 0,81$). Een voorbeelditem is: 'Mijn directe leidinggevende handelt alleen in het belang van zijn eigen carrière.'

Om de kwaliteit van werk in kaart te brengen, werden verschillende werkkenmerken opgenomen. De meeste hulpbronnen en werkeisen werden gemeten aan de hand van slechts één item, gebaseerd op de *Short Inventory to Monitor Psychological Hazards (SIMPH)* (Notelaers et al., 2007). *Taakautonomie en jobonzekerheid* werd gemeten aan de hand van twee items. Wat de werkbeleving betreft, keken we naar negatieve aspecten zoals burn-outklachten, stress en absentisme en positieve uitkomsten zoals bevlogenheid en autonome motivatie. Daarnaast namen we ook algemene gezondheid op.⁷

1.4.2.2 Analyses

In een eerste stap van de analyses werden enkele beschrijvende statistieken opgevraagd om een beeld te schetsen van de prevalentie van verschillende leiderschapstijlen. Vervolgens werden aan de hand van t-testen en ANOVAs verschillen tussen groepen naar geslacht, leeftijd,

⁷ Zie deel 1.1 voor verdere details over deze meetschalen.

beroepspositie, en opleidingsniveau vergeleken. Om de relaties tussen leiderschapsstijlen en de kwaliteit van werk (d.i. hulbronnen en werkeisen) in kaart te brengen, werd een correlatietabel opgesteld.

Daarna werden lineaire regressieanalyses uitgevoerd om na te gaan welke leiderschapsstijl voorspellend is voor werkbeleving en de algemene gezondheid van werknemers. Hierbij werd gecontroleerd voor demografische kenmerken. Vervolgens werd via mediatie-analyses onderzocht in hoeverre de kwaliteit van werk de associatie tussen leiderschap en werk- en gezondheidsuitkomsten verklaart. Hiervoor werd PROCESS macro (Preacher & Hayes) gebruikt, waarbij hulpbronnen en werkeisen als parallelle mediators werden opgenomen. Tot slot werden moderatieanalyses uitgevoerd om te onderzoeken of leiderschap het effect van verschillende werkkenmerken op werk- en gezondheidsuitkomsten kan versterken of verzwakken.

1.4.3 Resultaten

1.4.3.1 Prevalentie en risicogroepen

Positief leiderschap is anno 2025 veelvoorkomend in Vlaanderen. Op een schaal van 1 tot 5 scoren werknemers gemiddeld 3,50 (SD = 0,82). Ongeveer de helft van de werknemers (50%) ervaart een hoge mate van positief leiderschap (score $\geq 3,50$), terwijl circa 15% lage niveaus (score $\leq 2,50$) rapporteert. Toxisch leiderschap komt minder frequent voor. Werknemers scoren gemiddeld 2,80 (SD = 0,96). Ruim 60% rapporteert een lage mate van toxisch leiderschap (score $\leq 2,50$). Toch geeft ongeveer één op zes (17%) aan regelmatig (score $\geq 3,50$) met toxisch leiderschap geconfronteerd te worden.

De meeste werknemers ervaren vooral één type leiderschap. Zo rapporteert bijna 40% voornamelijk positief leiderschap, terwijl ongeveer 35% vooral toxisch leiderschap ervaart. Minder werknemers scoren laag⁸ op beide soorten leiderschap (14,50%) of ervaren zowel toxisch als positief leiderschap (10,70%) (Tabel 38).

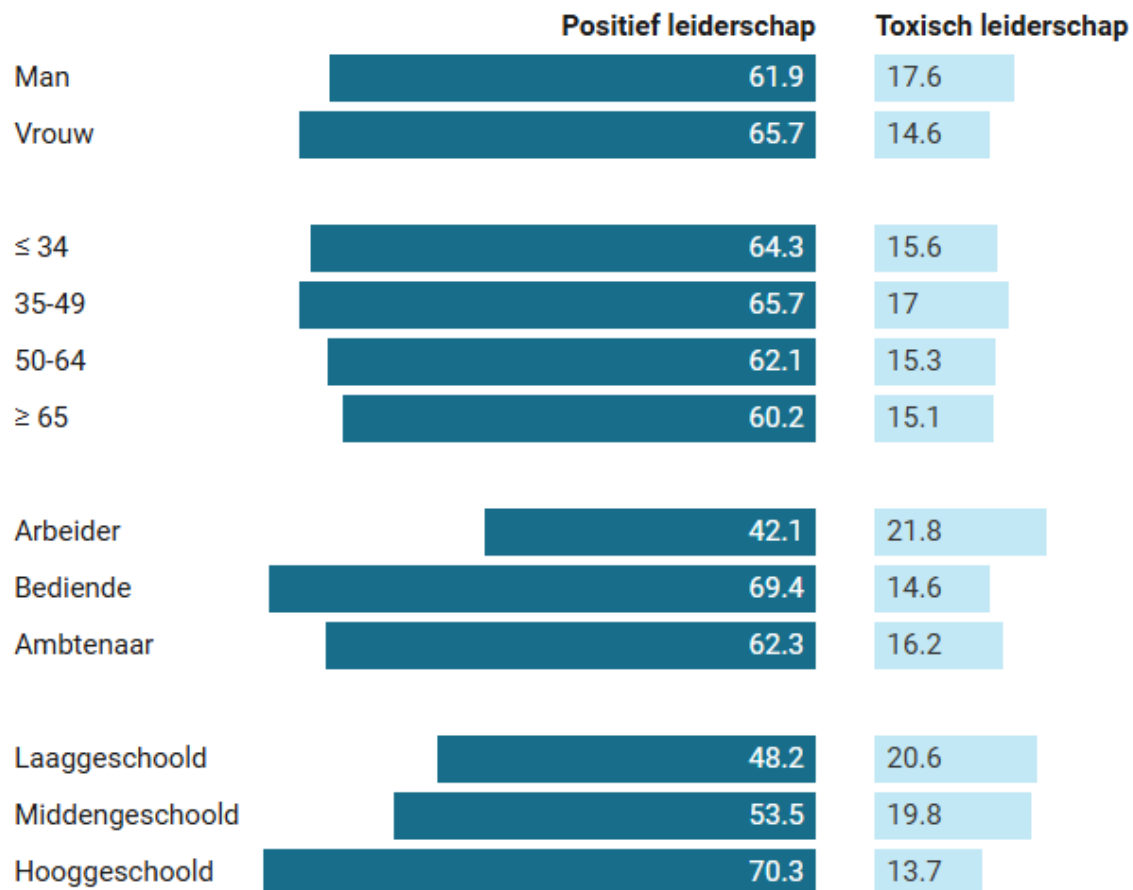
	Laag positief leiderschap	Hoog positief leiderschap
Hoog toxisch leiderschap	35,30%	10,70%
Laag toxisch leiderschap	14,50%	39,40%

Tabel 38: Verdeling leiderschapsstijlen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Er bestaan duidelijk verschillen tussen werknemers in de mate waarin zij positief en toxisch leiderschap ervaren (Figuur 3).

⁸ Een lage score is een score onder de mediaan (2 voor toxisch leiderschap en 3,75 voor positief leiderschap).



Figuur 3. Verdeling positief leiderschap en toxisch leiderschap, naar geslacht, leeftijd, beroepspositie en opleidingsniveau
Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Uit figuur 3 blijkt dat mannen ($M = 2,30$; $SD = 0,98$) vaker geconfronteerd worden met toxisch leiderschap dan vrouwen ($M = 2,17$; $SD = 0,97$) ($t(3029) = 3,74$; $p < 0,001$). Omgekeerd ervaren vrouwen ($M = 3,55$; $SD = 0,81$) vaker positief leiderschap dan mannen ($M = 3,46$; $SD = 0,85$) ($t(3029) = -3,13$; $p < 0,001$). Ook naargelang leeftijd zijn er verschillen: werknemers van 35 tot 49 jaar oud ($M = 3,56$; $SD = 0,81$) rapporteren meer positief leiderschap dan werknemers tussen 50 en 64 jaar oud ($M = 3,46$; $SD = 0,03$) ($F(3,3330) = 3,13$; $p = 0,025$). Verder werden er geen leeftijdsverschillen gevonden voor positief of toxisch leiderschap.

Naar beroepspositie zijn de verschillen meer uitgesproken. Arbeiders ($M = 2,45$; $SD = 0,04$) rapporteren meer toxisch leiderschap in vergelijking met ambtenaren ($M = 2,24$; $SD = 0,03$) en bedienden ($M = 2,13$; $SD = 0,02$) ($F(2,3331) = 23,22$; $p < 0,001$). Ambtenaren worden dan weer vaker geconfronteerd met toxisch leiderschap dan bedienden. Voor positief leiderschap is dat omgekeerd: bedienden ($M = 3,63$; $SD = 0,03$) rapporteren meer positief leiderschap dan ambtenaren ($M = 3,51$; $SD = 0,02$) en arbeiders ($M = 3,16$; $SD = 0,04$) ($F(2,3331) = 68,80$; $p < 0,001$). Ook hier rapporteren ambtenaren meer positief leiderschap dan arbeiders.

Ook naar opleidingsniveau komen er belangrijke verschillen naar voor. Hooggeschoolde werknemers (diploma hoger onderwijs, d.w.z. hogeschool of universiteit) ($M = 2,09$; $SD = 0,05$) komen minder in aanraking met toxisch leiderschap dan midden- ($M = 2,34$; $SD = 0,03$)

(diploma secundair onderwijs) en laaggeschoolden⁹ ($M = 2,44$; $SD = 0,02$) (geen diploma secundair onderwijs) ($F(2,3331) = 32,72$; $p < 0,001$). Daarentegen rapporteren hooggeschoolden ($M = 3,67$; $SD = 0,02$) significant meer positief leiderschap dan middengeschoolden ($M = 3,38$; $SD = 0,02$) en laaggeschoolden ($M = 3,21$; $SD = 0,05$) ($F(2,3331) = 74,67$; $p < 0,001$).

1.4.3.2 Relatie met kwaliteit van werk, welzijn en gezondheid

In een eerste stap wordt de samenhang tussen leiderschapsstijlen en de kwaliteit van het werk duidelijk vanuit de correlatieanalyse (Tabel 39). Uit de resultaten blijkt dat positief leiderschap over het algemeen samengaat met een verhoogde kwaliteit van werk, terwijl toxisch leiderschap correleert met een verlaagde kwaliteit van werk.

Werknemers die positief leiderschap ervaren, rapporteren ook meer hulpbronnen ($r = 0,63$; $p < 0,001$) en minder werkeisen ($r = -0,26$; $p < 0,001$) te hebben op het werk. Zo voelen deze werknemers zich voornamelijk vaker sociaal ondersteund door hun leidinggevende, en ervaren ze meer autonomie en inspraak op het werk. Tegelijkertijd ervaren deze werknemers ook minder werkeisen, vooral job onzekerheid en rolconflict. Verder gaat positief leiderschap ook samen met minder negatieve uitkomsten in termen van burn-out, stress, en absenteïsme, meer positieve uitkomsten zoals autonome motivatie en bevlogenheid, en een betere algemene gezondheid.

Toxisch leiderschap vertoont het omgekeerde patroon en gaat net samen met minder hulpbronnen ($r = -0,42$; $p < 0,001$) en meer werkeisen ($r = 0,42$; $p < 0,001$). Werknemers die geconfronteerd worden met toxisch leiderschap ervaren vooral minder steun van hun leidinggevende en van hun collega's. Tegelijkertijd rapporteren deze werknemers meer werkeisen, voornamelijk jobonzekerheid en rolconflict. Toxisch leiderschap gaat verder ook samen met meer negatieve uitkomsten zoals burn-outklachten, stress, en absenteïsme, minder positieve uitkomsten zoals autonome motivatie en bevlogenheid, alsook een slechtere algemene gezondheid.

In een tweede stap tonen regressieanalyses het relatief belang aan van positief versus toxisch leiderschap voor de werkbeleving en gezondheidsuitkomsten van werknemers. Hieruit blijkt dat positief leiderschap de belangrijkste voorspeller is van positieve uitkomsten zoals autonome motivatie ($\beta = 0,37$; $p < 0,001$) en bevlogenheid ($\beta = 0,34$; $p < 0,001$). Bovendien is positief leiderschap een belangrijkere voorspeller van algemene gezondheid ($\beta = 0,15$; $p < 0,001$). Toxisch leiderschap is daarentegen belangrijker in het voorspellen van negatieve uitkomsten zoals burn-outklachten ($\beta = 0,34$; $p < 0,001$), stress ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$), en absenteïsme ($\beta = 0,05$; $p < 0,05$).

Mediatie-analyses tonen vervolgens aan dat de kwaliteit van werk een belangrijk mechanisme is dat de relatie tussen leiderschap en werkbeleving en gezondheidsuitkomsten (gedeeltelijk) kan verklaren.

⁹ Groep 'laaggeschoolden' is kleiner dan 200 personen, resultaten zijn indicatief.

		$\bar{X}$	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Leiderschapsstijl	1. Positief leiderschap	3,56	0,82																		
	2. Toxisch leiderschap	2,18	0,96	-0,63***																	
Hulpbronnen	3. Taakautonomie	3,56	0,85	0,45***	-0,27***																
	4. Taakvariatie	3,84	0,91	0,32***	-0,20***	0,41***															
	5. Vaardigheidsbenutting	3,37	0,83	0,34***	-0,20***	0,31***	0,47***														
	6. Inspraak	3,34	0,94	0,50***	-0,31***	0,61***	0,41***	0,37***													
	7. Sociale steun collega's	3,70	0,95	0,37***	-0,28***	0,22***	0,25***	0,30***	0,28***												
	8. Sociale steun leiding	3,50	1,06	0,61***	-0,56***	0,32***	0,24***	0,30***	0,39***	0,47***											
	9. Werkdruk	3,38	0,86	0,01	0,09***	0,02	0,18***	0,16***	0,06***	-0,02	-0,05*										
Werk-eisen	10. Rolconflict	2,50	0,86	-0,26***	0,38***	-0,10***	-0,04*	0,01	-0,10***	-0,13***	-0,24***	0,25***									
	11. Emotionele belasting	2,83	0,94	-0,10***	0,16***	-0,01	0,12***	0,08***	0,00	0,10	-0,09***	0,27***	0,25***								
	12. Fysieke belasting	2,52	1,53	-0,24***	0,24***	-0,21***	-0,07***	-0,14***	-0,15***	-0,12***	-0,15***	0,15***	0,12***	0,18***							
	13. Jobonzekerheid	2,33	0,89	-0,32***	0,39***	-0,25***	-0,21***	-0,14***	-0,30***	-0,20***	-0,31***	0,16***	0,34***	0,20***	0,15***						
	14. Burn-outklachten	2,37	0,66	-0,29***	0,41***	-0,24***	-0,28***	-0,18***	-0,25***	-0,21***	-0,29***	0,17***	0,38***	0,22***	0,12***	0,46***					
Uitkomsten	15. Stress	3,07	0,86	-0,19***	0,24***	-0,14***	-0,01	0,01	-0,13***	-0,14***	-0,21***	0,44***	0,30***	0,32***	0,15***	0,33***	0,49***				
	16. Absenteïsme	2,12	1,07	-0,04*	0,07***	-0,09***	-0,07***	-0,02	-0,07***	0,01	-0,03	0,01	0,09***	0,07***	0,07***	0,11***	0,21***	0,14***			
	17. Autonome motivatie	3,89	0,81	0,44***	-0,33***	0,36***	0,52***	0,39***	0,40***	0,33***	0,35***	0,10***	-0,18***	0,13***	-0,09***	-0,33***	-0,48***	-0,14***	-0,09***		
	18. Bevoegenheid	3,48	0,74	0,36***	-0,27***	0,32***	0,49***	0,35***	0,37***	0,27***	0,32***	0,15***	-0,18***	0,09***	0,02	-0,30***	-0,51***	-0,15***	-0,13***	0,72***	
	19. Algemene gezondheid	3,88	0,84	0,18***	-0,13***	0,18***	0,15***	0,13***	0,20***	0,14***	0,16***	-0,06**	-0,10***	-0,12***	-0,15***	-0,23***	-0,28***	-0,25***	-0,29***	0,20***	0,24***

* $p < 0,50$; *** $p < 0,01$; **** $p < 0,001$

Tabel 39: Gemiddelden, standaarddeviaties, en correlaties tussen variabelen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Meer specifiek blijkt dat de relaties tussen positief leiderschap en negatieve uitkomsten (burn-outklachten, stress, en absenteïsme) volledig verklaard kunnen worden door een verhoogde kwaliteit van werk: Positief leiderschap gaat gepaard met minder burn-outklachten voornamelijk omdat het samengaat met meer hulpbronnen (effect = -0,14; 95% CI [-0,17; -0,12]) en minder werkeisen (effect = -0,09; 95% CI [-0,10; -0,07]). Positief leiderschap gaat ook samen met minder stress; en dit kan hoofdzakelijk verklaard worden door minder werkeisen (effect = -0,15; 95% CI [-0,17; -0,13]) maar ook door meer hulpbronnen (effect = -0,04; 95% CI [-0,07; -0,01]). Positief leiderschap gaat verder gepaard met minder absenteïsme, door een combinatie van meer hulpbronnen (effect = -0,06; 95% CI [-0,10; -0,02]) en minder werkeisen (effect = -0,04; 95% CI [-0,06; -0,03]). De relatie tussen positief leiderschap en positieve werkbeleving (autonome motivatie en bevlogenheid) is genuanceerder. Voor zowel autonome motivatie ($\beta = 0,12$; $p < 0,001$) als bevlogenheid ($\beta = 0,08$; $p < 0,001$) is er een rechtstreeks effect van positief leiderschap. Deze relatie kan slechts gedeeltelijk verklaard worden door een verhoogde kwaliteit van werk. Concreet tonen de analyses dat meer positief leiderschap samengaat met meer autonome motivatie; dit kan enkel verklaard worden door de aanwezige hulpbronnen (effect = 0,30; 95% CI [0,27; 0,33]). Positief leiderschap gaat ook samen met meer bevlogenheid, opnieuw voornamelijk omwille van de aanwezigheid van veel hulpbronnen (effect = 0,28; 95% CI [0,25; 0,31]) maar ook door minder werkeisen (effect = -0,02; 95% CI [-0,03; -0,01]). Tot slot is algemene gezondheid doorgaans ook hoger bij positief leiderschap door de verbeterde kwaliteit van werk. Ook hier komt dat hoofdzakelijk door meer hulpbronnen (effect = 0,13; 95% CI [0,10; 0,16]) en daarnaast door minder werkeisen (effect = 0,05; 95% CI [0,04; 0,07]).

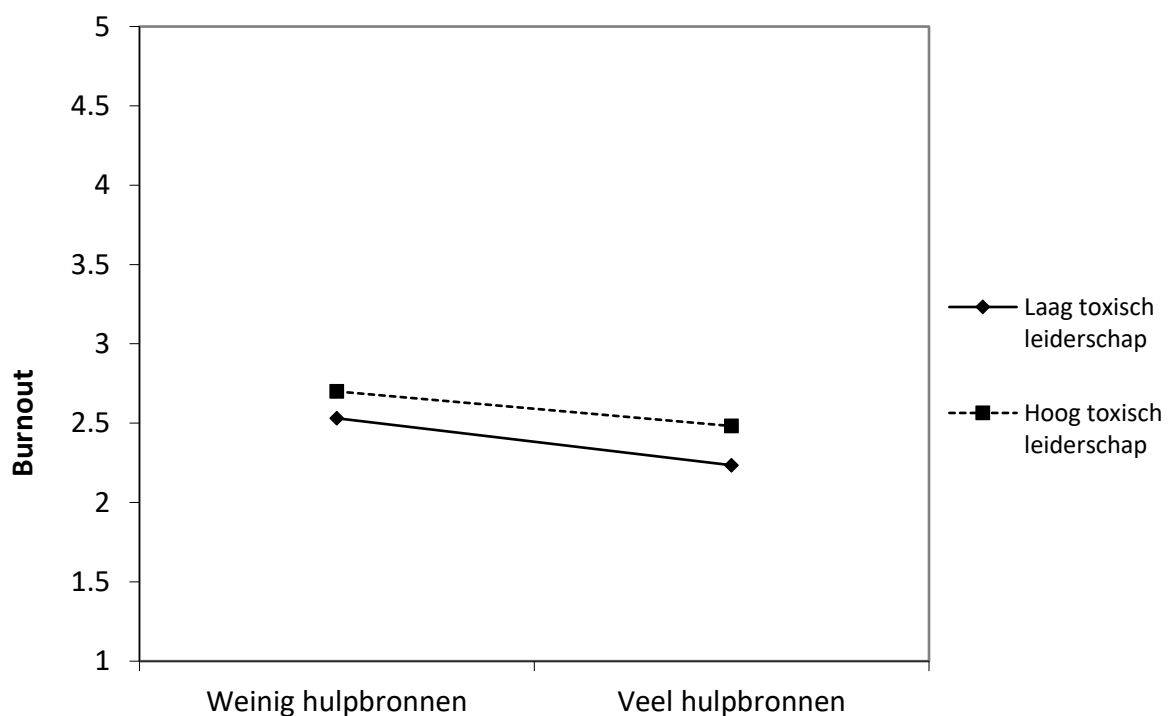
De relaties tussen toxisch leiderschap en de negatieve uitkomsten burn-outklachten en stress kunnen gedeeltelijk verklaard worden door een verlaagde kwaliteit van werk. Toxisch leiderschap gaat rechtstreeks gepaard met meer burn-out klachten ($\beta = 0,13$; $p < ,001$), omdat het samengaat met minder hulpbronnen (effect = 0,07; 95% CI [0,05; 0,8]) en meer werkeisen (effect = 0,08; 95% CI [0,07; 0,10]). Toxisch leiderschap gaat ook samen met meer stress. Hier is opnieuw een belangrijk rechtstreeks effect ($\beta = 0,03$; $p < 0,05$), deze relatie wordt ook verklaard door minder hulpbronnen (effect = 0,03; 95% CI [0,01; 0,05]) en meer werkeisen (effect = 0,17; 95% CI [0,15; 0,19]). Toxisch leiderschap gaat ook gepaard met meer absenteïsme, dit kan volledig verklaard worden door een combinatie van minder hulpbronnen (effect = 0,03; 95% CI [0,00; 0,05]) en meer werkeisen (effect = 0,05; 95% CI [0,03; 0,07]).

De relatie tussen toxisch leiderschap en positieve werkbeleving (autonome motivatie en bevlogenheid) wordt ook gedeeltelijk verklaard door een verminderde kwaliteit van werk. Concreet tonen de analyses dat meer toxisch leiderschap samengaat met minder autonome motivatie, zowel rechtstreeks ($\beta = -0,07$; $p < 0,001$), als via minder hulpbronnen (effect = -0,20; 95%CI [-0,22; -0,17]) en meer werkeisen (effect = 0,01; 95%CI [0,00; 0,02]). Toxisch leiderschap gaat ook samen met minder bevlogenheid, opnieuw via een rechtstreeks effect ($\beta = -0,04$; $p < ,01$) maar ook door de afwezigheid van hulpbronnen (effect = -0,18; 95% CI [-0,20; -0,16]) en de aanwezigheid van meer werkeisen (effect = 0,02; 95% CI [0,01; 0,03]). Tot slot is algemene gezondheid doorgaans ook lager bij negatief leiderschap door de verminderde kwaliteit van werk. Ook hier komt dat door een direct effect ($\beta = 0,05$; $p < 0,05$) in combinatie

met minder hulpbronnen (effect = -0,09; 95% CI [-0,10; -0,07]) en daarnaast door meer werkeisen (effect = -0,07; 95% CI [0,08; -0,05]).

Tot slot werden moderatieanalyses uitgevoerd om na te gaan of leiderschap de relatie tussen werkkenmerken en de werkbeleving en gezondheidsuitkomsten kan versterken of verzwakken. De analyses tonen aan dat positief leiderschap het effect van hulpbronnen (zoals taakautonomie en taakvariatie) op werk- en gezondheidsuitkomsten niet verder versterkt. Het vormt ook geen buffer te vormen voor het negatieve effect van werkeisen (zoals werkdruk en fysieke belasting) op diezelfde uitkomsten.

Toxisch leiderschap daarentegen heeft wel een invloed op de relatie tussen hulpbronnen (zoals taakautonomie en taakvariatie) en burn-outklachten ($F(1;3019) = 11,18$; $p < ,001$). Figuur 4 toont aan dat het bufferend effect van hulpbronnen op burn-outklachten is echter minder sterkt bij hoge niveaus van toxisch leiderschap (effect = -0,19; 95%CI [-0,24; -0,15]) dan bij lage niveaus van toxisch leiderschap (effect = -0,30; 95%CI [-0,35; -0,25]). Toxisch leiderschap versterkt of verzwakt het effect van hulpbronnen op de overige werk- en gezondheidsuitkomsten niet.



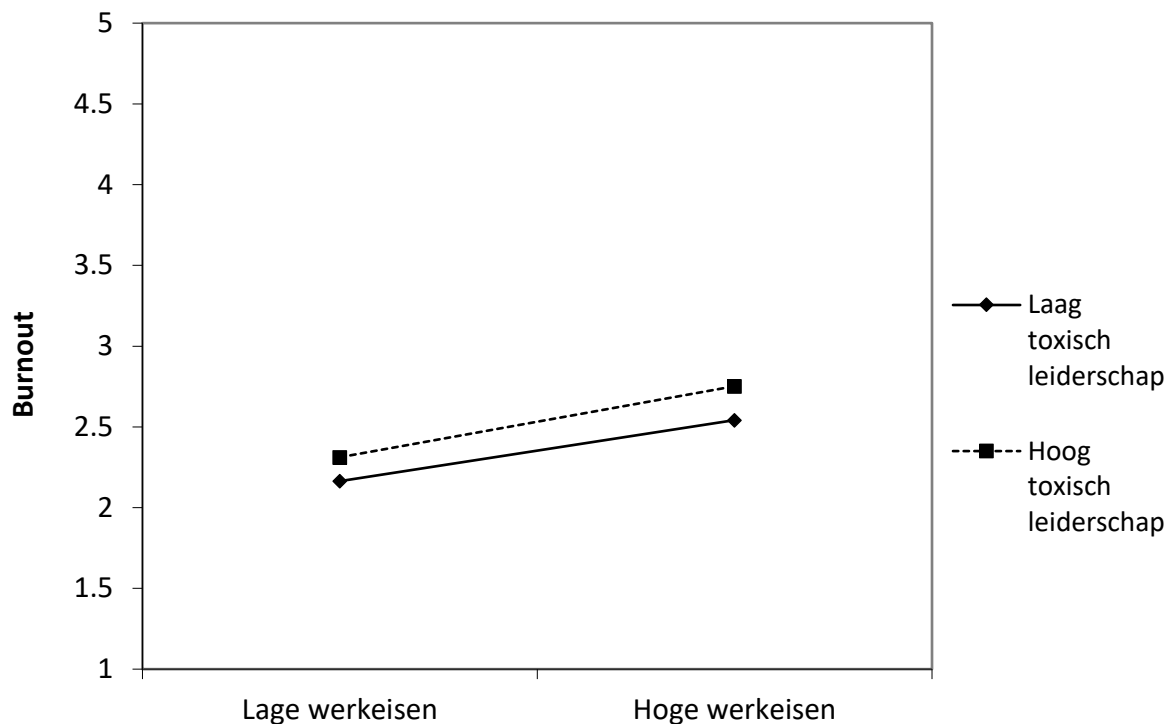
Figuur 4: Interactie-effect hulpbronnen en toxisch leiderschap op burn-outklachten

Noot: De figuur toont het verband tussen hulpbronnen en burn-outklachten bij lage (onderste lijn) en hoge (bovenste lijn) levels van toxisch leiderschap. De dalende trend geeft aan dat meer hulpbronnen gepaard gaan met minder burn-outklachten. Het verschil in helling laat zien dat het bufferende effect van hulpbronnen op burn-outklachten zwakker is bij hoge levels van toxisch leiderschap (bovenste, minder steile lijn) dan wanneer toxisch leiderschap laag is (onderste, steilere lijn).

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Ook op de relatie tussen werkeisen (zoals werkdruk en fysieke belasting) en burn-outklachten heeft toxisch leiderschap een effect ($F(1;3019) = 9,33$; $p < ,01$). Uit figuur 5 blijkt dat het effect

van werkeisen op burn-outklachten zwaarder doorweegt bij hoge niveaus van toxisch leiderschap (effect = 0,37; 95%CI [0,32; 0,41]) dan bij lage niveaus (effect = 0,27; 95%CI [0,22; 0,32]). Toxisch leiderschap heeft verder geen invloed op de relatie tussen werkeisen en andere werk- en gezondheidsuitkomsten.



Figuur 5: Interactie-effect werkeisen en toxisch leiderschap op burn-outklachten

Noot: De figuur toont het verband tussen werkeisen en burn-outklachten bij lage (onderste lijn) en hoge (bovenste lijn) levels van toxisch leiderschap. De stijgende trend geeft aan dat meer werkeisen gepaard gaan met meer burn-outklachten. Het verschil in helling laat zien dat het effect van werkeisen op burn-outklachten sterker is bij hoge levels van toxisch leiderschap (bovenste, steilere lijn) dan wanneer toxisch leiderschap laag is (onderste, minder steile lijn).

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.4.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

De resultaten laten zien dat leiderschap inderdaad een belangrijke rol kan spelen in de werkbeleving en de kwaliteit van werk, ook in Vlaanderen. Vanuit de analyses in deze representatieve steekproef blijkt dat positief leiderschap gepaard gaat met een positievere beleving van werk, inclusief minder kans op burn-outklachten, minder stress, minder afwezigheid en juist meer bevlogenheid, meer autonome motivatie en een betere algemene gezondheid. Het omgekeerde geldt voor toxisch leiderschap: dit gaat gepaard met meer kans op burn-out, alsook meer stress en absenteïsme en net minder bevlogenheid, autonome motivatie en een slechtere algemene gezondheid.

De kwaliteit van werk kan deze relaties verklaren. Wie een positieve leidinggevende heeft, ervaart meer werkgerelateerde hulpbronnen – en dan vooral autonomie en inspraak – dan wie zijn leidinggevende als minder positief beoordeeld. Daarnaast ervaren de eerstgenoemden ook minder werkeisen – zoals jobonzekerheid en rolconflict – dan de laatstgenoemden. Deze hogere kwaliteit van het werk verklaart vervolgens waarom medewerkers die hun

leidinggevers als positief ervaren ook een betere beleving hebben van werk. Medewerkers die hun leidinggevers als toxisch ervaren, rapporteren daarentegen minder hulpbronnen. Vooral de ervaren steun van de leidinggevers en collega's komt onder druk. Medewerkers van toxische leidinggevers hebben dus niet alleen af te rekenen met negatief gedrag van die leidinggevers, maar ervaren ook minder hulp bij het werk en kunnen minder ergens terecht met emotionele problemen. Dit gebrek aan verbondenheid beperkt zich niet tot de leidinggevers, maar wordt ook ervaren ten opzichte van collega's. Toxisch leiderschap gaat bovendien gepaard met meer werkeisen, vooral jobonzekerheid en rolconflict. Wie zijn leidinggevende als toxisch ervaart, heeft dus meer angst om de huidige job te verliezen of de job te zien verslechteren na verloop van tijd. Dergelijke medewerkers ervaren ook meer tegenstrijdigheden in hun takenpakket. En dit beïnvloedt hun beleving van het werk in negatieve zin. Gelukkig ervaren de meeste Vlaamse medewerkers hun leidinggevers als positief. Slechts een kleine minderheid ziet de leidinggevers als toxisch. Vooral laaggeschoolden en arbeiders vormen risicogroepen.

Meer onderzoek is welkom om verder licht te werpen op deze zaak. Zijn de resultaten veralgemeenbaar naar andere positieve leiderschapsstijlen, zoals transformationeel of ethisch leiderschap, waar nu veel aandacht aan wordt gegeven? En wat met negatief leiderschapsgedrag zoals pesten en onethisch gedrag? En beïnvloeden leidinggevers ook nog andere werkeisen en hulpbronnen buiten de – eerder beperkte set van – aspecten van de kwaliteit van werk die in deze analyses werden opgenomen? Belangrijker nog is de vraag *hoe* leidinggevers de kwaliteit van werk beïnvloeden: verdelen leidinggevers met een verschillende stijl het werk effectief anders of kleuren ze vooral hoe werknemers naar het werk kijken? En hoe gebeurt dit dan precies?

In elk geval geven deze resultaten aan dat het de moeite loont om leidinggevers te informeren over werkbeleving en het belang van de kwaliteit van werk hierin. Het inzicht dat leidinggevers niet alleen de prestaties van medewerkers beïnvloeden, maar ook een grote rol spelen in hun werkbeleving is nog maar recent. Leiderschapstrainingen gaan zelden dieper in op hoe leidinggevers de werkbeleving van medewerkers kunnen verbeteren en welke rol de kwaliteit van werk hierin kan spelen (Goler et al., 2018). Dit kan beter. Daarnaast dient leiderschapstraining ook meer oog te hebben voor hoe het werk veranderd kan worden. Leidinggevers kunnen hun medewerkers aanzetten om hun job zelf te 'craften' of zelf alternatieve vormen van organiseren aan te grijpen (Wang et al., 2016), ook als ze slechts invloed hebben op de organisatie van het werk in hun eigen team. Tot slot kan ook worden ingezet op hoe er over werk wordt gesproken, zodat medewerkers beter hun hulpbronnen zien en werkeisen zoals werkdruk eerder interpreteren als een uitdaging om het beste van zichzelf te geven en te leren, dan als een stressor die uitputtend werkt.

Dit onderzoek heeft ook concrete aanbevelingen naar het beleid. In de eerste plaats blijft fundamenteel onderzoek hiernaar belangrijk om de rol van leidinggevers in job design beter te onderbouwen. Het is cruciaal om een meer uitgebreid zicht te krijgen op *wat* leidinggevers moeten leren, en *op welk moment* deze interventies het meest effectief zijn. Ook praktijkgericht onderzoek is nodig naar de concrete implementering hiervan: *welke* leiderschapsopleiding heeft het meeste impact en voor *wie*. Deze inzichten kunnen

organisaties concrete handvaten bieden om leiderschapstrainingen en -opleidingen af te stemmen op hun specifieke context. Tot slot vraagt dit alles om blijvende investeringen vanuit het beleid in opleidingen en ontwikkeling op organisatieniveau. Initiatieven zoals bijvoorbeeld opleidingscheques kunnen bedrijven stimuleren om opleidingstrajecten voor leidinggevendenden structureel te implementeren.

1.4.5 Referenties

- Barling, J., & Frone, M. R. (2017). If only my leader would just do something! Passive leadership undermines employee well-being through role stressors and psychological resource depletion. *Stress and Health*, 33(3), 211-222. <https://doi.org/10.1002/smi.2697>
- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023*. Sociaal Economische Raad van Vlaanderen. Retrieved from <https://www.serv.be/>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. E., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x>
- FOD WASO (2022). *Nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027*. Geraadpleegd van <https://werk.belgie.be/nl>
- Goler, L., Gale, J., Harrington, B., & Grant, A. (2018). *Why people really quit their jobs*. Harvard Business Review. Geraadpleegd via <https://hbr.org/>
- Gravili, G., Manuti, A., & Meirinhos, V. (2022, November). When power hurts: An explorative study on the relationship between toxic leadership, emotional exhaustion, turnover intention and job satisfaction. In *ECMLG 2022 18th European Conference on Management, Leadership and Governance, Academic Conferences and Publishing Limited*.
- Hallet, C., Taskin, L., Terlinden, L., De Schamphelre, J., & Vanroelen, C. (2019). *Managementstijlen en welzijn op het werk. Een kwalitatief onderzoek naar managementstijlen en managementopleidingen in België*. FOD WASO. <https://werk.belgie.be/nl>
- Knight, C., Keller, A. C., & Parker, S. K. (2023). Job demands, not resources, predict worsening psychological distress during the early phase of the COVID-19 pandemic. *Work & Stress*, 37(1), 55-77. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2117879>
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 86(4), 543-555. <https://doi.org/10.1111/joop.12022>

- Notelaers, G., Witte, H. D., Vermunt, J. K., & Veldhoven, M. V. (2007). The short inventory to monitor psychosocial hazards: Combining latent class modeling and structural equation. *Arbeidsgezondheidszorg & Ergonomie*, 44, 11-17.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403 -420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., & Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 165-175. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.165>
- Wang, H., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). *A review of job-crafting research: The role of leader behaviors in cultivating successful job crafters*. In S.K. Parker and U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at Work* (p.95-122). Routledge.
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66-85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>

1.5 Tewerkstellingskwaliteit en precariteit

Auteurs: Ella Oelbrandt, Kim Bosmans, Mattias Vos, Karen Van Aerden, Jens Doms & Christophe Vanroelen

1.5.1 Inleiding en context

Het multidimensionele concept 'tewerkstellingskwaliteit' wordt gehanteerd om de kwaliteit van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in kaart te brengen. Dit concept kan opgevat worden als een samenvattende indicatie van de mate waarin er in verschillende domeinen flexibilisering plaatsvindt op onze arbeidsmarkt. Het betreft zeven samenhangende dimensies: (1) de stabiliteit van tewerkstelling, (2) het niveau en de voorspelbaarheid van inkomen, (3) de beschikbaarheid van rechten en sociale bescherming, (4) (flexibele) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, en (6) informele en (7) formele relaties met leidinggevend. Een lage tewerkstellingskwaliteit verwijst naar een beperkte stabiliteit en voorspelbaarheid van het werk, vanuit het perspectief van de werknemer (Julià et al., 2017; Vanroelen et al., 2023).

Het concept tewerkstellingskwaliteit vertrekt vanuit de premisse dat afwijkingen van de 'standaardarbeidsverhouding' een impact hebben op het welzijn en de werk-privébalans van werknemers. Deze standaardarbeidsverhouding verwijst naar een tewerkstellingsnorm die zich na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde in Westerse landen en die wordt gekenmerkt door voltijdse en stabiele tewerkstelling, voorspelbare werktijden, collectieve vertegenwoordiging, lang termijn-carrièreperspectieven, evenals sociale voordelen en bescherming verbonden aan de arbeidssituatie (Rubery et al., 2018). Deze norm staat reeds geruime tijd onder druk: vanaf het einde van de jaren 1970 manifesteerden zich geleidelijk processen van de-standaardisering (Rubery et al., 2018). In België uitte deze ontwikkeling zich in een toename van deeltijdse arbeid, uitzendarbeid, onderaanneming, atypische werktijden en, meer recent, de uitbreiding van flexibele bijklusstatuten (zoals flexijobs en studentenarbeid) en freelance-arbeid (Vanroelen et al., 2025). Bovendien gold de standaardarbeidsverhouding historisch in de eerste plaats voor mannelijke kostwinners, terwijl vrouwelijke werknemers vaak uitgesloten bleven en sterk waren oververtegenwoordigd in deeltijdse functies (Benach et al., 2014; Julià et al., 2017). Desondanks bleef de standaardarbeidsverhouding richtinggevend als referentiekader, onder meer omdat stabiele en toereikende inkomens, sociale bescherming, voordelen en verlofregelingen, maar ook carrièrekansen en vertegenwoordiging vandaag de dag gunstiger blijven voor werknemers in posities die beantwoorden aan deze norm (Benach et al., 2014; Julià et al., 2017).

Wetenschappelijk onderzoek heeft bovendien herhaaldelijk aangetoond dat een lage tewerkstellingskwaliteit of 'precaire arbeid' ongunstige gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van werknemers (Julia et al., 2017; Rönnblad et al., 2019; Utzet et al., 2020) en dat lage tewerkstellingskwaliteit ook sterk samenhangt met een hogere blootstelling aan andere minder gunstige arbeidsomstandigheden (o.a. werkdruk, repetitieve taken, blootstelling aan fysische en biochemische risico's) en een minder interessante arbeidsinhoud (o.a. lagere kwalificatievereisten, minder autonomie, taakcomplexiteit of teamwerk). Daarnaast bestaat er

een duidelijke link met de levensomstandigheden van werknemers buiten hun werk (o.a. materiële en sociale deprivatie) (Bosmans, 2016; Vanroelen et al., 2024).

Internationaal gezien blijft de frequentie van flexibele tewerkstelling in België relatief laag en scoort België gunstig op tewerkstellingskwaliteit (Eurofound, 2013; Van Aerden, 2018). De tewerkstelling is relatief stabiel, waarbij een contract van onbepaalde duur nog steeds dominant is en het aantal tijdelijke contracten beperkt blijft tot ongeveer 10% (OESO, 2023). België kent ook minimumlonen en in principe kunnen alle werknemers rekenen op sociale bescherming (Bosmans, 2016). Als we kijken naar de dekkinggraad door collectieve arbeidsovereenkomsten – wat als maat kan dienen voor de collectieve onderhandelingsmacht van werknemers – zien we dat België behoort tot de landen met de hoogste collectieve dekkinggraad (+96%) (OESO, 2023). Ook de syndicalisatiegraad is hoog ondanks een daling van 56,6% in 2000 naar 49,1% in 2020 (OESO, 2023). Een analyse uitgevoerd op het niveau van de verschillende dimensies toonde aan dat specifiek voor België de grootste winst op vlak van tewerkstellingskwaliteit kan worden geboekt door het verbeteren van opleidingsmogelijkheden op de werkvloer en het versterken van werknemersinspraak (Vanroelen et al., 2023). Op basis van analyses met data uit de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van 2021 bleek de tewerkstellingskwaliteit ook ongelijk verdeeld in de Belgische samenleving. De minst gunstige tewerkstellingskwaliteit zien we bij jongere werknemers, kortopgeleiden, werknemers in dienstverlenende en uitvoerende industriële beroepen en in de transport, bouw en dienstensector (Vanroelen et al., 2023).

1.5.2 Data en methoden

Tewerkstellingskwaliteit, of negatief geformuleerd preciaire arbeid, wordt in toenemende mate bestudeerd als een multidimensionaal concept (Ahonen et al., 2025; Bodin et al., 2020; Vanroelen et al., 2021). Dit concept is reeds uitgebreid toegepast en empirisch getoetst in internationaal onderzoek, waarin het ook in verband werd gebracht met diverse gezondheidsuitkomsten (Ahonen et al., 2025; Kreshpaj et al., 2020; Vanroelen et al., 2021; Vives et al., 2010). In dit onderzoek wordt tewerkstellingskwaliteit geoperationaliseerd aan de hand van zeven dimensies, met name (1) de stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) rechten en sociale bescherming, (4) (atypische) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, (6) kwetsbaarheid en (7) onderhandelingsmacht.

In de analyses geven de scores voor elke dimensie van tewerkstellingskwaliteit de sterkte ervan weer. De waarden variëren van 0 (hoge kwaliteit) tot 1 (lage kwaliteit). Voor dimensies die uit meerdere onderliggende variabelen bestaan, werden de scores van de verschillende onderliggende variabelen getest op hun onderlinge samenhang (correlaties en Cronbachs alfa) en – indien robuust genoeg – geïntegreerd tot een samengestelde schaal die de betreffende dimensie weerspiegelt. Vervolgens werden de zeven dimensies gesommeerd tot een overkoepelende continue schaal voor tewerkstellingskwaliteit, waarbij waarden dicht bij 0 staan voor hoge tewerkstellingskwaliteit en waarden dicht bij 1 voor ongunstige tewerkstellingskwaliteit. De totaalscore van de schaal is een ongewogen lineair gemiddelde van de scores op de bovengenoemde dimensies.

Hieronder wordt toegelicht op welke wijze de zeven dimensies werden geoperationaliseerd. De specifieke variabelen uit de vragenlijst die hiervoor werden gebruikt, zijn gedetailleerd beschreven in het methodologisch rapport.

1. **Stabiliteit van tewerkstelling** wordt bepaald op basis van het type arbeidscontract: vast (0) versus tijdelijk of andere flexibele contractvormen (1).
2. **Economische duurzaamheid** wordt gemeten aan de hand van de hoogte en stabiliteit van het persoonlijk inkomen, verdeeld in drie kwartielen. Het laagste inkomenskwartiel wordt gecodeerd als 1, het tweede kwartiel als 0,5 en het derde en vierde kwartiel als 0.
3. **Rechten en sociale bescherming** omvat een reeks arbeidsgerelateerde rechten, waaronder het recht op werkloosheidsuitkering, betaalde vakantie, hospitalisatieverzekering en andere extralegale voordelen. Deze dimensie wordt geoperationaliseerd als een schaal van het bezit van alle bevraagde rechten (0) tot het ontbreken van alle rechten (1).
4. **(Atypische) werktijden** omvat indicatoren met betrekking tot de regelmatigheid van arbeidstijden, waaronder het aantal gewerkte uren, arbeid op atypische tijdstippen (bv. 's avonds of op feestdagen), veranderingen in werktijden en de communicatie hierover. Op basis hiervan werd een somschaal geconstrueerd, waarbij 0 staat voor 'geen atypische werktijden' en 1 voor 'atypische werktijden'.
5. **Ontwikkeling van vaardigheden** betreft zowel de beschikbaarheid van door de werkgever aangeboden opleidingen als doorgroeimogelijkheden. Werknemers die beide mogelijkheden rapporteren worden gecodeerd als 0, terwijl werknemers die geen van beide rapporteren de waarde 1 krijgen toegekend.
6. **Kwetsbaarheid ten aanzien van autoritaire behandeling** wordt gebaseerd op items die peilen naar de angst om te vragen naar betere arbeidsomstandigheden en het gevoel vervangbaar te zijn. De schaal varieert van hoge kwetsbaarheid (1), toegekend aan respondenten die negatief scoren op alle items, tot lage kwetsbaarheid (0), voor hen die geen enkele kwetsbaarheidsindicator aanduiden.
7. **Onderhandelingsmacht** wordt geoperationaliseerd als de aanwezigheid van en bekendheid met een vakbondsafgevaardigde. Werknemers die aangeven een vakbondsafgevaardigde te kennen scoren 0, terwijl werknemers die geen vertegenwoordiging hebben of onwetend zijn de waarde 1 krijgen.

Voor zowel de afzonderlijke dimensies als de samengestelde schaal werden eerst de gemiddelde waarden berekend. Vervolgens werd de score op tewerkstellingskwaliteit naargelang sociodemografische achtergrondkenmerken onderzocht door de categorische gemiddelden te vergelijken en hun verschil te toetsen aan de hand van ANOVA-analyses, waarbij η^2 (eta-kwadraat) de kracht van het verband weergeeft en een f-toets gebeurde om significante verschillen (p-waarde < ,05) vast te stellen. De relaties tussen de dimensies tewerkstellingskwaliteit en andere indicatoren van arbeidskwaliteit of potentiële welzijnsgevolgen werden in kaart gebracht via bivariate correlatietabellen (Pearson), waarin de significantieniveaus werden aangeduid met p-waarden (probability values). De gebruikte variabelen en operationalisering van de sociodemografische achtergrondkenmerken, andere

werkkennmerken, en gezondheidssuitkomsten kunnen teruggevonden worden in het methodologisch rapport.

1.5.3 Resultaten

1.5.3.1 Tewerkstellingskwaliteit naargelang sociodemografische achtergrondkenmerken

We starten met een overzicht inzake tewerkstellingskwaliteit en de verschillende dimensies die hierbij worden onderscheiden. Daarbij analyseren we de gemiddelde score op tewerkstellingskwaliteit, de scores op de zeven dimensies, en verschillen in lage tewerkstellingskwaliteit naargelang sociodemografische kenmerken.

In de eerste rij van tabel 40 worden de steekproefgemiddelden weergegeven voor lage tewerkstellingskwaliteit en voor de verschillende dimensies. Voor de overkoepelende schaal van lage tewerkstellingskwaliteit bedraagt het gemiddelde 0,31 (op een schaal van 0 tot en met 1) – wat aangeeft dat de gemiddelde tewerkstellingskwaliteit vrij goed is in Vlaanderen. Wanneer de scores op de afzonderlijke dimensies van tewerkstellingskwaliteit worden geanalyseerd, blijkt dat vooral de ontwikkelingskansen, de onderhandelingsmacht/vertegenwoordiging en de kwetsbaarheid ten aanzien van autoritaire behandeling ruimte voor verbetering vertonen.

Aangezien er binnen de werknemerspopulatie aanzienlijke heterogeniteit bestaat, wordt in wat volgt dieper ingegaan op de verschillen in tewerkstellingskwaliteit naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, chronische ziekte (meer bepaald het ervaren van hinder door een chronische ziekte), en gezinssituatie.

Verschiedende groepen werknemers vertonen significante verschillen in tewerkstellingskwaliteit. Zo zien we dat mannen, werknemers van 50 tot 64 jaar, hoogopgeleiden, werknemers die geen hinder ondervinden door een chronische ziekte en werknemers met kinderen gemiddeld een betere tewerkstellingskwaliteit hebben. Naast de algemene tewerkstellingskwaliteit vertonen werknemers met uiteenlopende sociodemografische kenmerken ook verschillen op de dimensies van tewerkstellingskwaliteit.

Wat geslacht betreft, kunnen we stellen dat de tewerkstellingskwaliteit van vrouwen over het algemeen slechter is dan die van mannen. Mannen hebben een hogere score wat betreft atypische werktijden en dus slechtere tewerkstellingskwaliteit op dit vlak, terwijl vrouwen hoger (en dus slechter) scoren voor inkomen, rechten en sociale bescherming, en onderhandelingsmacht/vertegenwoordiging.

Wat leeftijd betreft zien we bij oudere werknemers een hogere tewerkstellingskwaliteit dan bij jongere werknemers. Binnen de dimensies vormen ontwikkelingskansen de enige uitzondering, aangezien deze afnemen met de leeftijd. De overige dimensies volgen doorgaans een U-vormig patroon, waarbij zowel de jongste (≤ 34 jaar) als de oudste (≥ 65 jaar) leeftijdscategorieën slechter scoren. Jongere werknemers hebben vaker geen vast contract en beschikken over minder arbeidsrechten. Ook ervaren zij vaker autoritaire behandeling, terwijl werknemers tussen 50 en 64 jaar dit het minst ervaren. Bovendien hebben jongere werknemers (≤ 34 jaar) vaker geen vakbondsafgevaardigde op de werkvloer of zijn ze hierover

onwetend. Er dient ook te worden opgemerkt dat de groep 65+ jaar een bijzondere groep is, die om specifieke redenen – zoals bevologenheid – actief blijft.

Eerder werd vastgesteld dat een hoger opleidingsniveau samenhangt met een betere tewerkstellingskwaliteit. Een analyse van de dimensies nuanceert dit beeld: werknemers met een middelhoog opleidingsniveau scoren op bepaalde dimensies beter dan hoogopgeleiden. Zij beschikken bijvoorbeeld vaker over een vast contract en genieten meer rechten en sociale bescherming. Werknemers met een laag opleidingsniveau bevinden zich daarentegen het vaakst in een precare arbeidspositie voor alle dimensies. De uitzondering hierbij is onderhandelingsmacht: binnen de groep met een lager opleidingsniveau kent een groter aandeel werknemers hun vakbondsafgevaardigde of geeft een groter aandeel aan dat er één aanwezig is op de werkvloer.

Wat betreft origine zien we geen significante verschillen voor de overkoepelende indicator voor tewerkstellingskwaliteit. Wel blijken EU-inwoners met niet-EU herkomst slechter te scoren op bepaalde dimensies zoals contract, rechten en sociale bescherming, en inkomen. De resultaten dienen hier echter met grote omzichtigheid geïnterpreteerd te worden gezien de kleine aantallen werknemers met migratieachtergrond in de sample (slechts 17 niet- EU burgers en 62 EU-burgers met niet-EU herkomst).

De tewerkstellingskwaliteit van werknemers die hinder ervaren door een chronische ziekte ligt significant lager dan die van werknemers die geen hinder ervaren. Zowat alle dimensies, met uitzondering van onderhandelingsmacht/vertegenwoordiging, dragen bij aan dit verschil. Werknemers die hinder ondervinden omwille van een chronische ziekte hebben minder vaak een vast contract, ervaren vaker een autoritaire behandeling, beschikken over minder rechten, ontvangen vaker een lager inkomen, en hebben vaker atypische werktijden. Wel moet worden opgemerkt dat deze werknemers vaak specifieke noden hebben die mogelijk niet aansluiten bij een standaard arbeidsverhouding.

Wat de gezinssituatie betreft, wordt nagegaan of de tewerkstellingskwaliteit verschilt naargelang werknemers al dan niet samenwonen met een partner en inwonende kinderen hebben. Vooral alleenstaanden zonder kinderen scoren lager op tewerkstellingskwaliteit. Zij hebben het minst vaak een vast contract, rapporteren minder rechten, bevinden zich vaker in de laagste inkomenscategorie, en geven bovendien het vaakst aan geen vakbondsafgevaardigde te kennen of geen vertegenwoordiging te hebben op de werkvloer.

Naast sociodemografische kenmerken blijken ook beroepspositie en sector een rol te spelen in de tewerkstellingskwaliteit. Algemeen gezien scoren hogere beroepsposities beter op de verschillende dimensies van tewerkstellingskwaliteit, met uitzondering van onderhandelingsmacht/vertegenwoordiging en atypische werkuren. Bij vergelijking tussen sectoren komen eveneens duidelijke verschillen naar voren. Werknemers in de industriector scoren het beste op algemene tewerkstellingskwaliteit, terwijl werknemers uit de landbouwsector het slechtst scoren.

		Lage tewerkstellings- kwaliteit	Contract	Onderhande- lingsmacht	Kwetsbaarheid	Rechten & sociale bescherming	Atypische werktijden	Inkomen	Ontwikkelings- kansen
Algemeen		0,310	0,084	0,457	0,381	0,214	0,192	0,405	0,500
Geslacht	Man	0,287	0,089	0,418	0,377	0,186	0,219	0,316	0,489
	Vrouw	0,338	0,077	0,500	0,385	0,244	0,163	0,508	0,511
	η^2 & p	0,031***	0,002*	0,007***	0,001	0,015***	0,019***	0,051***	0,001
Leeftijd	≤34 jaar	0,336	0,177	0,565	0,409	0,259	0,189	0,517	0,435
	35 – 49 jaar	0,323	0,050	0,454	0,390	0,200	0,200	0,338	0,494
	50 – 64 jaar	0,294	0,034	0,369	0,350	0,182	0,186	0,338	0,494
	≥65 jaar	0,310	0,104	0,451	0,331	0,315	0,182	0,415	0,646
	η^2 & p	0,032***	0,049***	0,023***	0,011***	0,020***	0,001	0,033***	0,027***
Opleidings- niveau	Laag	0,309	0,132	0,429	0,403	0,272	0,203	0,529	0,576
	Midden	0,349	0,066	0,430	0,392	0,183	0,195	0,500	0,533
	Hoog	0,288	0,090	0,489	0,367	0,231	0,188	0,295	0,452
	η^2 & p	0,011***	0,005***	0,004**	0,004**	0,014***	0,001	0,062***	0,021***
Origine	EU	0,310	0,076	0,453	0,383	0,209	0,193	0,400	0,501
	EU met niet- EU origine	0,350	0,278	0,548	0,350	0,322	0,184	0,528	0,448
	Niet-EU	0,288	0,066	0,418	0,429	0,243	0,184	0,445	0,574
	η^2 & p	0,002	0,020**	0,001	0,001	0,008**	0,000	0,003*	0,002

Chronische ziekte	Ja, erg	0,408	0,274	0,504	0,521	0,256	0,227	0,646	0,462
	Ja, in zekere mate	0,341	0,085	0,450	0,420	0,235	0,198	0,496	0,539
	Nee	0,293	0,066	0,455	0,356	0,202	0,187	0,358	0,490
	η^2 & p	0,043***	0,034***	0,001	0,038***	0,007***	0,003*	0,039***	0,005***
Gezins-situatie	Samenwonend met kinderen	0,283	0,065	0,427	0,387	0,200	0,187	0,319	0,471
	Samenwonend zonder kinderen	0,317	0,085	0,470	0,364	0,204	0,199	0,413	0,504
	Niet samenwonend met kinderen	0,321	0,078	0,484	0,400	0,235	0,208	0,395	0,540
	Niet samenwonend zonder kinderen	0,350	0,106	0,514	0,393	0,245	0,193	0,511	0,505
	η^2 & p	0,032***	0,004*	0,005**	0,003	0,006***	0,001	0,034***	0,004**
Beroeps-positie	Ongeschoolde arbeid(st)er	0,384	0,145	0,382	0,433	0,229	0,216	0,686	0,616
	Geschoolde arbeid(st)er	0,318	0,086	0,378	0,411	0,224	0,204	0,512	0,529
	Uitvoerend bediende	0,357	0,096	0,517	0,427	0,202	0,145	0,512	0,529
	Middenniveau bediende	0,307	0,077	0,467	0,381	0,243	0,196	0,356	0,469
	Hoger bediende	0,246	0,054	0,467	0,314	0,170	0,194	0,159	0,437
	Hoger kader	0,240	0,070	0,455	0,270	0,178	0,295	0,081	0,407

	η^2 & p	0,081***	0,007***	0,008***	0,040***	0,012***	0,026***	0,191***	0,035***
Sector	Overheid	0,324	0,103	0,401	0,390	0,286	0,204	0,435	0,492
	Diensten	0,321	0,080	0,599	0,375	0,167	0,180	0,431	0,495
	Industrie	0,262	0,043	0,382	0,367	0,109	0,178	0,293	0,524
	Landbouw	0,385	0,100	0,702	0,504	0,259	0,321	0,593	0,589
	η^2 & p	0,029***	0,007***	0,036***	0,003**	0,087***	0,006***	0,019***	0,002

Tabel 40: Gemiddelde scores van tewerkstellingskwaliteit en dimensies (ns: $p > 0,05$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$)

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.5.3.2 Samenhang tewerkstellingskwaliteit met andere werkkenmerken en gezondheidsuitkomsten

In wat volgt gaan we dieper in op hoe tewerkstellingskwaliteit samenhangt met andere werkgerelateerde en maatschappelijke factoren, en met gezondheidsuitkomsten. De resultaten worden weergegeven in tabel 41.

De arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud spelen een cruciale rol in het verklaren van variaties in tewerkstellingskwaliteit. Zo blijkt een hogere mate van jobonzekerheid (combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid) samen te hangen met een lagere tewerkstellingskwaliteit. Verder bekijken we ‘werkeisen’ (combinatie van werkintensiteit, emotionele belasting en fysieke belasting), ‘controle’ (combinatie van taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting en inspraak) en ‘steun’ (combinatie van relatie met leidinggevende en relatie met collega’s), aansluitend bij het kader van het taakeisen-regelmogelijkheden-steun model (job demand-control-support model; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Uit onze resultaten blijkt dat hogere werkeisen doorgaans samenhangen met een lagere tewerkstellingskwaliteit, terwijl meer controle/regelmogelijkheden en steun op de werkvloer samenhangen met een betere tewerkstellingskwaliteit.

Naast de andere werkkenmerken zijn er ook twee recente arbeidsfenomenen die samenhangen met de tewerkstellingskwaliteit van Vlaamse werknemers: hybridisering en het toegenomen gebruik van digitale technologieën. De hybridisering van werk, die mede mogelijk wordt gemaakt door de opkomst van nieuwe technologieën, vertoont een positieve correlatie met tewerkstellingskwaliteit. Werknemers die meer vanop afstand werken, rapporteren gemiddeld een hogere tewerkstellingskwaliteit. Dit resultaat verbergt waarschijnlijk veel nuance. In het hoofdstuk rond hybridisering wordt er dieper ingegaan op ongelijkheden in hybride werken. Tegelijkertijd kan het gebruik van digitale technologieën ook negatieve effecten hebben. Werknemers die een hogere mate van technostress ervaren — stress die voortkomt uit het gebruik van technologie — scoren doorgaans lager op tewerkstellingskwaliteit.

Eerder in dit hoofdstuk werd reeds besproken dat de kwetsbaarheid van werknemers, gemeten aan de hand van autoritaire behandeling, een essentieel onderdeel vormt van het concept tewerkstellingskwaliteit. Deze autoritaire behandeling blijkt een bepalende factor te zijn, maar ook andere leiderschapsstijlen vertonen samenhang met de tewerkstellingskwaliteit. Zo blijkt dat ‘positief leiderschap’ — waarbij leidinggevendenden hun team positief aanmoedigen, inspireren en autonomie bevorderen — geassocieerd wordt met een hogere tewerkstellingskwaliteit. Daarentegen draagt ‘toxisch leiderschap’, gekenmerkt door ondermijnend of vijandig gedrag, bij tot een lagere tewerkstellingskwaliteit.

De tewerkstellingskwaliteit blijkt ook samen te hangen met de mate van beïnvloeding (interferentie) tussen werk- en privéleven. Werknemers die in sterkere mate interferentie ervaren tussen werk- en privéverplichtingen — zowel wanneer het werk het privéleven beïnvloedt als omgekeerd — rapporteren doorgaans een lagere tewerkstellingskwaliteit.

Tot slot is een lage tewerkstellingskwaliteit niet zonder gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. Zowel de fysieke als de mentale gezondheid kan negatief worden

beïnvloed door een lage tewerkstellingskwaliteit. Hoewel er geen statistisch significant verband werd vastgesteld tussen tewerkstellingskwaliteit en fysieke gezondheid, blijkt er wel een duidelijke relatie met absentisme: werknemers met een hogere afwezigheidsgraad rapporteren gemiddeld een lagere tewerkstellingskwaliteit. Daarnaast hangt ook het voorkomen van burn-outklachten en het ervaren van sociale isolatie samen met een lagere tewerkstellingskwaliteit. Omgekeerd correleert bevlogenheid — een indicator van positieve mentale gezondheid — met een hogere tewerkstellingskwaliteit.

Lage tewerkstellingskwaliteit					
Jobonzekerheid	0,257***	Technostress	0,087***	Fysieke gezondheid	0,015
Werkeisen	0,181***	Positief leiderschap	-0,301***	Absenteïsme	0,085***
Controle	-0,298***	Toxisch leiderschap	0,244***	Burn-out klachten	0,224***
Steun	-0,260***	Werk-privé interferenties	0,176***	Sociale isolatie	0,233***
Frequentie telewerk	-0,161***	Privé-werk interferenties	0,134***	Bevlogenheid	-0,183 ***

Tabel 41: Correlaties tussen lage tewerkstellingskwaliteit en gegroepeerde werkkenmerken en welzijnsuitkomsten (ns $p > 0,05$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$)

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

1.5.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

Bij de analyse van tewerkstellingskwaliteit wordt de aandacht gericht op de kwaliteit van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Het begrip kwaliteit wordt hierbij gedefinieerd vanuit het perspectief van de werknemer. Het uiteindelijke doel van de gerapporteerde analyses was om te identificeren welke groepen werknemers een lagere tewerkstellingskwaliteit ervaren en om inzicht te krijgen in de potentiële gevolgen daarvan.

Eerder onderzoek wijst op een trage maar consistente toename van flexibele tewerkstelling in België wanneer de evoluties van deeltijds werk, uitzendwerk, onderaanneming, atypische werktijden, flexibele bijklusstatuten (zoals flexijobs en studentenarbeid) en freelancearbeid samen worden bekeken (Vanroelen et al., 2025). Ondanks deze geleidelijke verschuiving blijft de algemene prevalentie van flexibele tewerkstellingsvormen in België relatief beperkt. Flexibel werk is zeker en vast geen synoniem voor lage tewerkstellingskwaliteit. Toch wijst onderzoek uit dat de hoger vernoemde flexibele tewerkstellingsstatuten overmatig worden geconfronteerd met algemeen lagere tewerkstellingskwaliteit (Gevaert et al., 2023).

De bevindingen van het huidige onderzoek tonen een gemiddelde score voor lage tewerkstellingskwaliteit van 0,31 op een schaal van 0 tot en met 1. Dit cijfer verbergt echter verschillen naar sociodemografische kenmerken. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat vooral vrouwen, jongere werknemers, kortopgeleiden, personen die hinder ervaren door een chronische beperking en alleenstaanden zonder kinderen lager scoren op tewerkstellingskwaliteit. Naast deze sociodemografische kenmerken blijkt ook de positie op de arbeidsmarkt bepalend te zijn. De tewerkstellingskwaliteit varieert naar gelang de beroepspositie en sector: zo scoren ongeschoolde arbeiders en werknemers in de landbouwsector gemiddeld het laagst. Verder toont de analyse aan dat de verschillende

dimensies van tewerkstellingskwaliteit in uiteenlopende mate samenhangen met specifieke sociodemografische kenmerken. De analyse benadrukt daarmee dat tewerkstellingskwaliteit niet gelijk verdeeld is onder werknemerspopulaties en brengt een breder ‘verdelingsvraagstuk’ aan het licht met betrekking tot toegang tot kwalitatieve arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, wat in toekomst onderzoek steeds moet meegenomen worden.

Wanneer de scores op de afzonderlijke dimensies van tewerkstellingskwaliteit worden geanalyseerd, blijkt dat vooral de ontwikkelingskansen, de onderhandelingsmacht/vertegenwoordiging en de kwetsbaarheid ten aanzien van autoritaire behandeling ruimte voor verbetering vertonen. Naar deze dimensies kan in de toekomst ook gedetailleerder onderzoek verricht worden. In termen van beleid is het daarom aangewezen om de beschikbare opleidingsmogelijkheden duidelijker te communiceren en er in de eerste plaats ook voor te zorgen dat de opleidingskansen alle werknemers bereiken teneinde ‘Matheus-effecten’ te voorkomen. Meer en gelijkverdeelde opleidingskansen zullen vermoedelijk ook een positief gevolg hebben voor doorgroeimogelijkheden binnen en tussen organisaties en sectoren. Omdat jongeren slechter scoren op meerdere dimensies van tewerkstellingskwaliteit, is het aangewezen hen ook extra te ondersteunen bij hun instroom op de arbeidsmarkt. Daarnaast verdient het aanbeveling om de kansen op vertegenwoordiging van werknemers — traditioneel een sterk element binnen de Belgische arbeidsverhoudingen — te bewaken en indien nodig te baseren op nieuwe initiatieven. Dit kan bijvoorbeeld door in kleine of gefragmenteerde werksettings, zoals in de dienstenchequesector, of in nieuwere sectoren, zoals de ICT-sector, strategieën te ontwikkelen die effectieve collectieve vertegenwoordiging van werknemers toelaten. Tot slot wordt aanbevolen om de controle op de behandeling van werknemers door werkgevers te versterken, met als doel onwenselijke of autoritaire praktijken op de werkvloer terug te dringen. Dit kan onder meer door in risicoanalyses meer aandacht te besteden aan toxisch leiderschap en in de primaire preventie actief te werken aan bewustwording van de negatieve gevolgen ervan.

Naast het concept tewerkstellingskwaliteit blijft ook het taakeisen-regelmogelijkheden-steun model (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) een centraal theoretisch kader binnen arbeids- en welzijnsonderzoek. De resultaten van deze analyse bevestigen eerdere bevindingen (Gevaert et al., 2023), namelijk dat er een samenhang bestaat tussen lage tewerkstellingskwaliteit en ongunstige werkkenmerken, zoals hoge werkeisen, minder controle/regelmogelijkheden en gebrekkige sociale ondersteuning. Verder blijkt dat ‘positief leiderschap’ geassocieerd wordt met een hogere tewerkstellingskwaliteit en ‘toxisch leiderschap’ met een lagere tewerkstellingskwaliteit. De tewerkstellingskwaliteit blijkt ook samen te hangen met interferenties tussen werk en privéleven, en dat in beide richtingen. Werknemers die in sterkere mate interferenties ervaren tussen werk- en privéleven, rapporteren doorgaans een lagere tewerkstellingskwaliteit.

Daarnaast blijkt de voortschrijdende flexibilisering van de arbeidsmarkt – en dus de tewerkstellingskwaliteit – eveneens verband te houden met andere arbeidsmarktveranderingen. Zo wordt werken vanop afstand in het algemeen geassocieerd met een hogere tewerkstellingskwaliteit, terwijl werknemers die een hogere mate van technostress ervaren doorgaans lagere scores rapporteren voor tewerkstellingskwaliteit.

Hoewel er geen significant verband werd vastgesteld tussen tewerkstellingskwaliteit en fysieke gezondheid, blijkt een lage tewerkstellingskwaliteit wel gecorreleerd met een verhoogd risico op absenteïsme, burn-outklachten en gevoelens van sociale isolatie. Daarentegen hangt bevlogenheid — als indicator van positieve mentale gezondheid en werkplezier — positief samen met een gunstige tewerkstellingskwaliteit.

Vanuit beleidsmatig perspectief zijn deze inzichten omtrent de ongelijke verdeling van tewerkstellingskwaliteit in de Vlaamse context bijzonder relevant. Flexibiliteit en activering blijven centrale doelstellingen binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, maar ze mogen niet leiden tot een structurele accumulatie van nadelen voor dezelfde groepen. Wanneer de nadelige effecten van arbeidsmarktbeleid vooral terechtkomen bij reeds kwetsbare werkenden, dreigt niet alleen hun welzijn, maar ook hun duurzame inzetbaarheid onder druk te komen staan. Daarom is het cruciaal dat de impact van beleidsmaatregelen op tewerkstellingskwaliteit expliciet wordt meegenomen in de evaluatie ervan.

1.5.5 Referenties

- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Bodin, T., Çağlayan, Ç., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., Kreshpaj, B., Leinonen, T., Mehlum, I. S., Nena, E., Orellana, C., Peckham, T., Seixas, N., Vanroelen, C., & Julià, M. (2020). Precarious employment in occupational health—An OMEGA-NET working group position paper. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 321–329. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3860>
- Bosmans, K. (2016). *Workers' perceptions of precarious employment: A qualitative study of the psychosocial processes linking employment experiences to mental well-being* [Doctoraatsthesis, Vrije Universiteit Brussel]
- Eurofound (2013). Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Eurofound.
- Gevaert, J., de Moortel, D., Eiffe, F. F., & Vanroelen, C. (2023). Does employment status matter for job quality? A cross-national perspective. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 75(2), 521–539. <https://doi.org/10.3233/WOR-210916>
- Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K & Benach, J. (2017). Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389–409. <https://doi.org/10.1177/0020731417707491>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalisations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235–247. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- OESO (2023). OECD data explorer. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I
- Rönnblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429–443.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the ‘normalising’ of precarious work. *Work, Employment & Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., & Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(5), 569–598.
- Van Aerden, K. (2018). *Contemporary employment arrangements in Europe and their relation with workers’ well-being: A typological approach towards employment quality* [Doctoraatsthesis, Vrije Universiteit Brussel].
- Vanroelen, C., Julià, M., & Van Aerden, K. (2021). Precarious Employment: An Overlooked Determinant of Workers’ Health and Well-Being? In *Flexible Working Practices and Approaches* (pp. 231–255). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_12
- Vanroelen, C., Vanderleyden, J., Van Aerden, K. & Bosmans, K. (2023). Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers. In: Thil, L., Vanmarcke, S., Székér, L., et al. (2023). Jobkwaliteit in België in 2021. *Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(T)S) 2021 (Eurofound)*. Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), Leuven.
- Vanroelen, C., Padrosa Sayeras, E., Gevaert, J., Huegaerts, K., Vos, M., & Bosmans, K. (2024). Precarious employment and mental health in the Belgian service voucher system: the role of working conditions and perceived financial strain. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 97(4), 435–450. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02057-z>
- Vanroelen, C., Gevaert, J., Vandevenne, E., Van Aerden, K., & Bosmans, K. (2025). De studie van arbeidskwaliteit op een hyperflexibele arbeidsmarkt: conceptuele en empirische

uitdagingen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 41(1), 18–52. <https://doi.org/10.5117/TVA2025.1.003.VANR>

Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale: psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.

1.6 Werk-privé balans en interferenties

Auteurs: Marijke Verbruggen, Alice Verlinden & Marte Jacobs

1.6.1 Inleiding en context

Zowel werk als privé (zoals huishouden, familie, zorg voor kinderen, vrienden) vormen voor heel wat mensen belangrijke domeinen in het leven. Het aandeel mensen dat heel wat verantwoordelijkheden in beide domeinen combineert, is de afgelopen decennia sterk gestegen. Dit komt onder andere door de sterke stijging in de werkzaamheidsgraad van vrouwen op onze arbeidsmarkt. Zo was in 1983 slechts 40% van de vrouwen aan het werk, terwijl dit aandeel gestegen is tot 73% in 2024 (Steunpunt Werk, 2025). Koppels bestaan hierdoor vaker dan vroeger uit tweeverdieners en werk neemt voor heel wat mensen een belangrijk deel in van hun leven (Op de Beeck et al., 2021). Ook gendernormen binnen gezinnen zijn veranderd: het is in onze maatschappij steeds normaler dat ook mannen zorg- en huishoudelijke taken opnemen (Meeussen et al., 2019), terwijl deze taken traditioneel vaak gezien werden als de rol voor de vrouw (Bosak et al., 2012).

Werk- en privéverantwoordelijkheden combineren is echter niet altijd evident. Wanneer de verantwoordelijkheden en rollen in het ene levensdomein (bv. werk) ervoor zorgen dat je de verantwoordelijkheden in het andere domein (bv. privéleven) niet goed genoeg kan opnemen, wordt gesproken over werk-privé interferenties of werk-privéconflict (Kossek & Lee, 2017). Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarbij je door een dringende deadline op het werk het dansoptreden van je kind moet missen, of waarbij je door stress over een privésituatie je werk niet goed kan uitvoeren. In het algemeen worden drie bronnen van conflict onderscheiden: tijd, stress, en gedrag (Carlson, 1999). Zo kan men moeilijkheden ondervinden om de taken en verantwoordelijkheden in één domein op te nemen omdat men te veel tijd moet besteden aan de rollen in het andere domein, omdat men te veel stress ervaart om gefocust te zijn in het andere domein, of omdat men gedragingen stelt in het ene domein die niet geaccepteerd of productief zijn in het andere domein. Tijd en stress worden veelal als de meest belangrijke bronnen van werk-privéconflict beschouwd (Delanoëje et al., 2019). Het conflict kan in twee richtingen plaatsvinden (Kossek & Lee, 2017): wanneer werkverantwoordelijkheden het opnemen van privérollen bemoeilijken, spreken we van **werk-naar-privéconflict**; wanneer privéverantwoordelijkheden het uitvoeren van werkrollen hinderen, spreken we van **privé-naar-werkconflict**.

Werk-privéconflicten worden alsmaar waarschijnlijker, niet enkel omdat er meer mensen werk- en privérollen combineren, maar ook door evoluties in informatie- en communicatietechnologieën (ICT) en de toename van telewerk. Deze zorgen ervoor dat de grenzen tussen werk en privé meer vervagen (Delanoëje et al., 2019). Ook de toenemende maatschappelijke verwachting om voortdurend bereikbaar te zijn (De Coster et al., 2025) draagt hiertoe bij. Door het continue gebruik van ICT, kan werk het privéleven makkelijker binnendringen (bv. snel e-mails lezen op je smartphone terwijl je 's avonds in de zetel ligt) of omgekeerd (bv. een telefoontje van de school beantwoorden tijdens het werk). Verder maakt de toename van telewerk transitie tussen werk en privé frequenter – en daardoor de kans op conflict groter. Onderzoek toont tevens aan dat mensen op telewerkdagen vaker 's avonds nog

doorwerken, waardoor de kans op werk-naar-privéconflict toeneemt (Delanoeije et al., 2019). In een reactie hierop wordt er de laatste jaren sterk ingezet op digitale deconnectie, zowel door overheden, organisaties als door individuen zelf (Verlinden et al., 2025). De idee erachter is dat betere deconnectie zal leiden tot een betere balans, en hierdoor minder werk-privéconflicten.

In dit hoofdstuk bekijken we hoe het gesteld is met het werk-privéconflict bij werknemers in Vlaanderen, en welke werknemers op dit vlak een hoger risico lopen. Daarnaast bekijken we de rol van deconnectie en andere antecedenten van werk-privéconflict. Tot slot gaan we in op enkele mogelijke gevolgen van werk-privéconflict.

1.6.2 Data en methoden

1.6.2.1 Concepten

Werk-privéconflict. Werk-naar-privéconflict ($\alpha = 0,56$) en privé-naar-werkconflict ($\alpha = 0,70$) werden elk gemeten met 2 items. Hiervoor gebruikten we een aangepaste versie van items uit de EWCS2015. Een voorbeelditem van werk-naar-privéconflict is: “Hoe vaak komt het voor dat je jezelf zorgen maakt over het werk op momenten dat je niet aan het werk bent?”. Een voorbeelditem van privé-naar-werkconflict is: “Hoe vaak komt het voor dat je merkt dat je door niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan je job kan besteden?”. Respondenten beantwoorden de items op een schaal van 1: Nooit tot 5: Altijd.

Antecedenten. We stelden drie vragen om zicht te krijgen op **deconnectie**. Eerst werd gevraagd of er in de organisatie een deconnectiebeleid is (1: Ja, 2: Nee, 3: Ik weet het niet). Vervolgens werd gepolst of er een deconnectiecultuur aanwezig is door te vragen of leidinggevende of collega's verwachten dat men bereikbaar is buiten de werkuren voor werkgerelateerde communicatie of opdrachten (1: Ja, 2: In uitzonderlijke situaties, 3: Nee). Tot slot werd gepolst naar deconnectiegedrag door te vragen of men zich buiten de werkuren laat storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten (1: Ja, 2: In uitzonderlijke situaties, 3: Nee).

Autonomie over de plaats van werken werd meegenomen als een dummy. Deze dummy is 1 indien men er ofwel zelf voor kiest om niet thuis te werken, of als men thuis werkt en zelf de mogelijkheid heeft om te kiezen wanneer men vanop afstand werkt (al dan niet binnen bepaalde richtlijnen van de werkgever, bv. maximaal drie dagen per week). In de andere gevallen is deze variabele 0.

Telewerk is een dummy die 1 is als men minstens 10% van de werktijd niet op kantoor werkt, en 0 indien dat niet het geval is. Veerkracht werd gemeten met 2 items van Sinclair en Wallston (2004), bv. “Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan” (1: Helemaal niet akkoord; 5: Helemaal akkoord; $\alpha = 0,60$). Self-efficacy werd eveneens gemeten met 1 item van Guest et al. (2010), namelijk: “Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan” (1: Helemaal niet akkoord; 5: Helemaal akkoord).

Gevolgen. We bekijken in welke mate werk-privéconflict gelinkt is met **burn-outklachten** (Schaufeli et al., 2020; $\alpha = 0,71$ “Op het werk voel ik me mentaal uitgeput”), stress (Elo et al.,

2003: “Hoe vaak ervaar je stress op het werk?”), **bevlogenheid** (Schaufeli et al., 2019; $\alpha = 0,77$: “Ik ben enthousiast over mijn baan”), en **gezondheid** (European Working Conditions Survey; “Hoe is uw gezondheid in het algemeen?”). Meer informatie is terug te vinden in eerdere hoofdstukken.

Controlevariabelen. In de regressies controleren we voor geslacht (1: vrouw; 0: man), leeftijd (1: jonger dan 50; 0: 50 jaar of ouder), opleidingsniveau (1: hogeschoold, 0: midden- of laaggeschoold), en inwonende kinderen (1: ja; 0: nee). Daarnaast werden werkeisen (samengestelde schaal van werkdruk, rolconflict, emotionele belasting, fysieke belasting en jobonzekerheid) en hulpbronnen (samengestelde schaal van taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, inspraak, sociale steun van collega’s en sociale steun van leidinggevers) meegenomen, alsook zelf-effectiviteit en veerkracht¹⁰.

1.6.2.2 Analyses

Om zicht te krijgen op de prevalenties en verschillen volgens demografische en gezinskenmerken, berekenden we frequenties en stelden we kruistabellen met χ^2 -tests op wanneer beide variabelen categorisch waren. Wanneer één variabele continu was en de andere categorisch (bv. werk-naar-privéconflict en leeftijdscategorieën) maakten we gebruik van t-tests of ANOVAs met posthoc Bonferroni. Om de antecedenten en gevolgen te analyseren, werd gebruik gemaakt van lineaire regressies. De analyses waren steeds op de gewogen dataset.

1.6.3 Resultaten

1.6.3.1 Prevalentie van werk-privéconflict en risicogroepen

a) Prevalentie

Werknemers in Vlaanderen ervaren meer werk-naar-privéconflict dan privé-naar-werkconflict. Zo bedraagt de gemiddelde score op werk-naar-privé onder onze respondenten 2,66 (SD = 0,86) op een schaal van 1 tot 5 en geeft 24% van de respondenten aan een hoog conflict te ervaren (score $\geq 3,50$). Voor privé-naar-werkconflict ligt de gemiddelde score lager, namelijk op 2,28 (SD = 0,77), en haalt 10% een hoge score van 3,50 of meer. Ook eerder internationaal onderzoek toont aan dat werknemers vaker problemen ondervinden met hun privéverantwoordelijkheden door hun werkrol, dan dat ze moeilijkheden ondervinden met hun werk door hun privéleven (Bellavia & Frone, 2005). Slechts een klein aandeel werknemers in onze dataset (nl. 6%) ondervindt beide problemen tegelijkertijd.

We bekijken vervolgens of sommige groepen werknemers meer werk-privéconflict ervaren dan andere groepen. De gemiddelde scores op werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict voor verschillende doelgroepen zijn te vinden in Tabel 42.

b) Verschillen in werk-naar-privéconflict

De vrouwelijke werknemers in onze dataset ($M = 2,72$; $SD = 0,80$) ervaren gemiddeld genomen een iets hoger werk-naar-privéconflict dan de mannen ($M = 2,61$; $SD = 0,88$; $t(3029) = 3,52$; $p < ,001$). Mogelijk komt dit doordat vrouwen gemiddeld genomen nog steeds meer uren per

¹⁰ Zie deel 1.1 voor verdere details over deze meetschalen.

week besteden aan huishoudelijke en zorgtaken dan mannen (Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2016). Werk-naar-privéconflicten liggen gemiddeld ook hoger bij werknemers jonger dan 34 jaar ($M = 2,77$; $SD = 0,89$) en bij werknemers tussen 35 en 49 jaar ($M = 2,73$; $SD = 0,84$) dan bij werknemers ouder dan 50 jaar (50-64: $M = 2,50$; $SD = 0,80$; 65+: $M = 2,26$; $SD = 0,92$; $F(3) = 24,91$; $p < 0,001$). Dit zijn ook de leeftijdsgroepen die het vaakst inwonende kinderen en bijhorende zorgtaken hebben.

Achtergrondkenmerk		Werk-naar-privéconflict	Privé-naar-werkconflict
Geslacht	Man	2,61	2,27
	Vrouw	2,72	2,29
Leeftijd	≤34	2,77	2,45
	35-49	2,73	2,32
	50-64	2,50	2,10
	≥64	2,26	1,97
Aard van de job	Arbeider	2,51	2,21
	Bediende	2,66	2,27
	Ambtenaar	2,75	2,34
Opleidingsniveau	Laaggeschoold	2,56	2,19
	Middengespoold	2,56	2,22
	Hooggeschoold	2,77	2,35
Kinderen	Inwonende kinderen	2,71	2,35
	Enkel uitwonende kinderen	2,47	2,10
	Geen kinderen	2,67	2,25
Partner	Geen partner	2,64	2,31
	Partner zonder job	2,58	2,22
	Partner met job	2,68	2,27

Tabel 42: Gemiddelde score voor werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict (schaal 1 tot 5), opgedeeld naar geslacht, leeftijd, aard van de job, opleidingsniveau, kinderen en partner.

Significantie van de verschillen tussen groepen wordt besproken in de tekst.

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging ($N=3\ 037$).

Ook aard van de job ($F(2) = 12,83$; $p < 0,001$) en opleidingsniveau ($F(2) = 11,17$; $p < 0,001$) zijn gerelateerd aan het werk-naar-privéconflict. Zo rapporteren ambtenaren ($M = 2,75$; $SD = 0,86$) gemiddeld iets hogere niveaus van werk-naar-privéconflict dan bedienden ($M = 2,66$; $SD = 0,84$), die op hun beurt dan weer hogere scores geven dan arbeiders ($M = 2,51$; $SD = 0,91$). Daarnaast zien we ook hogere conflictscores bij hooggeschoolden ($M = 2,77$; $SD = 0,84$) vergeleken met midden- ($M = 2,56$; $SD = 0,84$) en laaggeschoolden ($M = 2,56$; $SD = 0,92$). Ook eerder onderzoek in Vlaanderen vond dat hooggeschoolden meer risico lopen op werk-naar-privéconflict (SERV, 2023).

Ook de gezinssituatie speelt een rol in de hoogte van het werk-naar-privéconflict, hoewel beperkt. We vonden geen in werk-naar-privéconflict tussen werknemers zonder partner, werknemers met partner zonder job en werknemers met een werkende partner ($F(2) = 2,13$; $p = ,119$). Het hebben van kinderen speelt wel een rol ($F(2) = 13,35$; $p < ,001$). Hier vonden we dat werknemers met inwonende kinderen ($M = 2,70$; $SD = 0,82$) en werknemers zonder kinderen ($M = 2,67$; $SD = 0,90$) significant meer werk-naar-privéconflict ervaren dan werknemers met enkel uitwonende kinderen ($M = 2,47$; $SD = 0,84$). De werknemers zonder

kinderen in onze dataset zijn vooral jonge werknemers. Mogelijk ervaren jonge werknemers een gewenningseffect na de school-werk transitie, of omvat het privéleven voor heel wat jonge werknemers extra verantwoordelijkheden (bv. hobby's, vrijwilligerswerk, sociaal leven, zorgbehoevende ouders) die de combinatie met werk bemoeilijken.

c) *Verschillen in privé-naar-werkconflict*

Op vlak van privé-naar-werkconflict zien we geen significant verschil tussen mannen en vrouwen ($t(3029) = 0,75$; $p = ,452$). Er blijken wel verschillen naar leeftijd ($F(3) = 38,11$; $p < ,001$): net als bij het werk-naar-privéconflict, ligt het privé-naar-werkconflict gemiddeld hoger bij werknemers jonger dan 34 jaar ($M = 2,45$; $SD = 0,83$) en werknemers tussen 35 en 49 jaar ($M = 2,31$; $SD = 0,75$) dan bij werknemers ouder dan 50 jaar (50-64: $M = 2,10$; $SD = 0,71$; 64+: $M = 1,97$; $SD = 0,67$). Ook hier kan meespelen dat deze leeftijdsgroepen het vaakst inwonende kinderen en bijhorende zorgtaken hebben, wat ervoor kan zorgen dat ze vaker moeilijkheden ervaren om hun werk goed te doen door privéverantwoordelijkheden.

Ook de aard van de job ($F(2) = 5,41$; $p = ,005$) en het opleidingsniveau ($F(2) = 22,86$; $p < ,001$) zijn gerelateerd aan het privé-naar-werkconflict. Zo rapporteren ambtenaren ($M = 2,34$; $SD = 0,75$) gemiddeld een hoger privé-naar-werkconflict dan bedienden ($M = 2,27$; $SD = 0,76$) en arbeiders ($M = 2,21$; $SD = 0,83$). Daarnaast zien we ook hogere conflictcores bij hooggeschoolden ($M = 2,35$; $SD = 0,74$) vergeleken met middengeschoolden ($M = 2,22$; $SD = 0,78$) en laaggeschoolden ($M = 2,19$; $SD = 0,84$).

Tot slot zien we ook bij het privé-naar-werkconflict dat het hebben van een partner niet gerelateerd is aan de hoogte van dit conflict ($F(2) = 1,39$; $p = ,250$), terwijl het hebben van kinderen dat wel is ($F(2) = 19,96$; $p < ,001$). Meer bepaald vonden we dat werknemers met inwonende kinderen ($M = 2,36$; $SD = 0,76$) significant meer privé-naar-werkconflict rapporteerden dan werknemers zonder kinderen ($M = 2,25$; $SD = 0,78$). Deze laatste groep ervaart op haar beurt dan weer meer privé-naar-werkconflict dan werknemers met enkel uitwonende kinderen ($M = 2,10$; $SD = 0,76$).

1.6.3.2 Welke rol speelt deconnectie?

a) *Prevalentie van deconnectiebeleid, -cultuur, en -gedrag*

Of iemand aan deconnectie kan doen – met andere woorden: of iemand digitaal kan loskoppelen van het werk buiten de werkuren – hangt grotendeels af van drie grote niveaus. In de eerste plaats kan de organisatie een beleid rond deconnectie uitwerken, wat de deconnectie makkelijker maakt. Ten tweede kunnen de leidinggevende en collega's bewaken dat er geen dwingende verwachtingen zijn ten aanzien van bereikbaarheid. Tot slot dienen werknemers ook zelf te waken over hun eigen gedrag.

Op de vraag of er in de organisatie een **beleid** is rond deconnectie, antwoordt 35% van de respondenten bevestigend, 30% ontkennend en weet 35% het niet. Het is opvallend dat een groot aandeel van de werknemers is niet op de hoogte is van de aanwezigheid van een deconnectiebeleid. Dit is in lijn met bevindingen uit eerder Europees onderzoek (Eurofound, 2023). Dit benadrukt het belang van goede communicatie en gedragen implementatie

wanneer een beleid wordt uitgewerkt, zodat werknemers er ook van op de hoogte zijn en het effect ervan kunnen ervaren.

De meerderheid van de respondenten geeft verder aan dat de **cultuur** in de organisatie deconnectie ondersteunt (ongeacht of er een formeel beleid is of niet). Zo zegt 35% van de respondenten dat hun leidinggevende en collega's niet verwachten dat ze buiten de werkuren bereikbaar zijn voor het werk, en 47% geeft aan dat dit slechts in uitzonderlijke situaties het geval is. Wel ervaart nog een aanzienlijke groep (18%) druk vanuit de leidinggevende of collega's om buiten de werkuren bereikbaar te blijven voor werkgerelateerde zaken.

Tot slot polsten we naar het eigen gedrag van werknemers. Ongeveer een kwart van de respondenten (26%) laat zich buiten de werkuren niet storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten, en 42% doet dit slechts in uitzonderlijke situaties. Toch geeft ongeveer één op drie (nl. 32%) aan zich wel te laten storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten buiten de werkuren.

b) Het belang van deconnectie voor werk-privéconflict

Vervolgens bekijken we in welke mate deconnectiebeleid, -cultuur, en -gedrag gerelateerd zijn met werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict. Hiertoe voerden we lineaire regressies uit. We keken daarbij naar de aanwezigheid van een deconnectiebeleid (1: ja; 0: nee of ik weet het niet), een goede deconnectiecultuur (1: geen of slechts uitzonderlijke verwachtingen om bereikbaar te zijn; 0: verwachtingen om bereikbaar te zijn door leidinggevende of collega's), en deconnectiegedrag (1: geen of slechts uitzonderlijk laten storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten buiten de werkuren; 0: wel laten storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten buiten de werkuren). De resultaten staan in Tabel 43.

	Werk-naar-privéconflict	Privé-naar-werkconflict
Vrouw	0,067*	-0,013
Jonger dan 50 jaar	0,185***	0,230***
Hooggeschoold	0,281***	0,166***
Inwonende kinderen	0,026	0,096***
Hulpbronnen	-0,083***	-0,013
Werkeisen	0,591***	0,403***
Deconnectiebeleid	0,031	0,025
Deconnectiecultuur	-0,173***	-0,050
Deconnectiegedrag	-0,303***	-0,071*
R ²	32%***	16%***
Change in R ² door deconnectie	4%***	0,3%**

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Tabel 43: Niet-gestandaardiseerde bèta-coëfficiënten van de lineaire regressies met werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict als afhankelijke variabelen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

We kijken eerst naar de resultaten voor **werk-naar-privéconflict**. De drie deconnectievariabelen tezamen helpen om iemands werk-naar-privéconflict beter te voorspellen dan wanneer we enkel de controlevariabelen meenemen. Meer bepaald slagen we er met deze drie variabelen tezamen in om 4% extra te verklaren van de verschillen in werk-naar-privéconflict bovenop wat we al kunnen verklaren met de controlevariabelen. Dit

betekent dat deconnectie een belangrijke rol speelt voor het werk-naar-privéconflict, bovenop de basis werkkenmerken (werkeisen en hulpbronnen) en achtergrondkenmerken van de werknemer).

Deconnectiebeleid heeft geen significante relatie met werk-naar-privéconflict. Mogelijk komt dit omdat het deconnectiebeleid niet altijd gekend is of niet altijd even goed geïmplementeerd wordt. Een goede deconnectiecultuur en deconnectiegedrag zijn dan weer wel gerelateerd met significant lager werk-naar-privéconflict. Daarnaast leren we ook uit Tabel 43 dat hoge werkeisen gepaard gaan met een hoger werk-naar-privéconflict, terwijl meer hulpbronnen het werk-naar-privéconflict kunnen verlagen.

Wanneer we kijken naar het **privé-naar-werkconflict** dan zien we dat deconnectie hier een minder grote invloed heeft. Slechts 0,3% van de variantie kan verklaard worden door de drie deconnectievariabelen, wat beperkt is. Het blijkt bovendien enkel het eigen gedrag te zijn, en niet het organisatiebeleid of de cultuur, die van tel is voor het privé-naar-werkconflict. Meer bepaald vinden we dat wie zich niet of slechts in uitzonderlijke situaties laat storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten buiten de werkuren, ook minder vaak zal ervaren dat men de werkverantwoordelijkheden niet kan doen door privéverantwoordelijkheden. Wie veel deconnectiegedrag vertoont, kan mogelijk makkelijker de privéverantwoordelijkheden buiten de werkuren vervullen, waardoor er minder nood is om daar tijdens de werkuren mee bezig te zijn.

1.6.3.3 Andere antecedenten van werk-privéconflict

Verder bekeken we ook of **autonomie over de werkplaats**, **telewerk**, **veerkracht** en **zelf-effectiviteit** gerelateerd zijn met het niveau van werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict. We voerden opnieuw lineaire regressies uit met dezelfde controlevariabelen als hierboven en de drie deconnectievariabelen. De resultaten staan in Tabel 44.

	Werk-naar-privéconflict	Privé-naar-werkconflict
Controlevariabelen en deconnectie¹		
Autonomie over werkplaats	0,042	0,002
Telewerk	0,130***	0,104**
Zelf-effectiviteit	-0,065**	-0,077***
Veerkracht	-0,092***	-0,055*
R²	34%***	17%***
Change in R²	2%***	1%***

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

¹ Zie tabel 43 voor details over de opgenomen controlevariabelen en deconnectievariabelen.

Tabel 44: Niet-gestandaardiseerde bèta-coëfficiënten van de lineaire regressies met werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict als afhankelijke variabelen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Autonomie hebben over de werkplaats, blijkt – onder controle van al de andere variabelen – niet significant gerelateerd met werk-naar-privé of privé-naar-werkconflict. Een aanvullende correlatie toont aan dat er wel een negatieve correlatie is tussen autonomie over de werkplaats en beide vormen van werk-privéconflict. Dus hoewel mensen die autonoom kiezen of ze thuis of op kantoor werken gemiddeld genomen minder werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict ervaren, valt dit effect weg wanneer andere factoren (zoals hulpbronnen en werkeisen) meegenomen worden.

Telewerk is dan weer positief gerelateerd met beide vormen van conflict. Mogelijk komt dit doordat telewerk de grenzen tussen werk en privé meer vervaagt (Delanoeije et al., 2019).

De twee persoonseigenschappen – namelijk veerkracht en zelf-effectiviteit – gaan gepaard met lagere scores op werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict. Beide eigenschappen worden ook als persoonlijke hulpbronnen beschouwd, die mensen beter wapenen tegen de negatieve impact van werkeisen op stressoren, zoals werk-privéconflicten en zo bijdragen tot welzijn.

1.6.3.4 Gevolgen van werk-privéconflict

Tot slot keken we in welke mate werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict gerelateerd zijn met vier uitkomstvariabelen: burn-outklachten, stress, bevlogenheid en gezondheid. De resultaten van de regressies staan in Tabel 45.

	Burn-out- klachten	Stress	Bevlogenheid	Gezondheid
Vrouw	-0,027	0,135***	0,100***	-0,087**
Jonger dan 50 jaar	0,114***	-0,063*	-0,184***	0,144***
Hooggeschoold	-0,019	0,064*	-0,043	0,159***
Inwonende kinderen	-0,062**	-0,020	0,032	-0,050
Hulpbronnen	-0,273***	-0,069***	0,637***	0,241***
Werkeisen	0,176***	0,378***	0,130***	-0,113***
Werk-naar-privéconflict	0,192***	0,411***	0,007	-0,097***
Privé-naar-werkconflict	0,242***	0,054***	-0,126***	-0,066**
R ²	41%***	38%***	31%***	10%***
Change in R ² door werk-privéconflict	14%***	12%***	1%***	1%***

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Tabel 45: Niet-gestandaardiseerde bèta-coëfficiënten van de lineaire regressies met werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict als afhankelijke variabelen

Bron: eigen analyses, gewogen werknemersbevraging (N=3 037).

Zowel werk-naar-privéconflict als privé-naar-werkconflict zijn significant positief gerelateerd aan burn-outklachten en stress. Het lijkt er dus op dat werknemers die meer rolconflicten ervaren tussen hun werkdomein en hun privédomein, een hoger risico lopen op burn-outklachten en werkstress. Werk-naar-privéconflict is sterker gerelateerd met stress dan met burn-outklachten. Voor privé-naar-werkconflict geldt het omgekeerde.

Wat bevlogenheid betreft zien we verrassend geen significante relatie met werk-naar-privéconflict. Mogelijk heffen twee tegenovergestelde effecten elkaar op. Zo zou het kunnen dat vooral mensen met een hogere bevlogenheid vatbaar zijn voor werk-naar-privéconflict – dat zou een positieve relatie tussen beide constructen impliceren. Tegelijkertijd is het mogelijk dat werk-naar-privéconflict op haar beurt de bevlogenheid verlaagt. Dit positieve en negatieve pad heffen elkaar dan op, wat een nuleffect hier kan verklaren.

Privé-naar-werkconflict gaat dan weer gepaard met een lagere bevlogenheid. Dus wanneer werknemers meer moeilijkheden ervaren om hun werkverantwoordelijkheden uit te oefenen door hun privérollen, ervaren ze ook minder bevlogenheid in hun werk.

Tot slot zien we dat beide vormen van werk-privéconflict ook negatief gerelateerd zijn met gezondheid. Meer moeilijkheden om werk en privé te combineren lijkt dus ten koste te gaan van de gezondheid van werknemers.

1.6.4 Conclusies en suggesties voor toekomstig onderzoek

De resultaten van dit onderzoek bieden een zicht op de prevalentie, antecedenten en gevolgen van werk-privéconflict. Een eerste belangrijke bevinding, in lijn met eerder onderzoek (Boyar et al., 2018), is dat werknemers vaker ervaren dat hun werkactiviteiten botsen met verantwoordelijkheden in het privéleven dan omgekeerd. Dit suggereert dat werkrollen over het algemeen als veeleisender worden ervaren in vergelijking met privérollen. Een andere mogelijke verklaring is dat privérollen voor vele werknemers als het belangrijkste levensdomein worden ervaren, waardoor men conflicterende eisen van werk en privé vaker interpreteert als een interferentie van werk op het privéleven.

Bepaalde groepen blijken kwetsbaarder voor werk-privéconflict dan andere. Vrouwen rapporteren gemiddeld iets hogere niveaus van werk-naar-privéconflict, mogelijk door de nog steeds ongelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken (Cook & Hook, 2018). Ook leeftijd en gezinssituatie spelen een rol. Werknemers jonger dan vijftig ervaren meer werk-naar-privé en privé-naar-werkconflict dan vijftigplussers, wat deels te maken kan hebben met de combinatie van werk en zorg voor inwonende kinderen. Daarnaast rapporteren zowel werknemers met inwonende kinderen als werknemers zonder kinderen meer werk-naar-privéconflict dan werknemers met enkel uitwonende kinderen. Jongere werknemers zonder kinderen ervaren mogelijk druk vanuit andere domeinen, zoals sociale engagementen of mantelzorg. Verder zien we dat ambtenaren meer conflicten ervaren dan bedienden en arbeiders. Hier kan meespelen dat de overheid in vele functies een hoge administratieve werkdruk en een snel veranderende omgeving kent (Borst & Knies, 2021). Verder ervaren hooggeschoolde werknemers meer conflicten dan midden- of laaggeschoolden. Dit kan samenhangen met het type functies dat zij vervullen, die doorgaans meer autonomie bieden maar ook gepaard gaan met hogere verantwoordelijkheden en verwachtingen, wat de kans op conflict kan vergroten (Bourdeaud'hui et al., 2024).

Digitale deconnectie blijkt een relevante factor in het verklaren van werk-privéconflicten, al verklaart ze maar een beperkt deel. Vooral de cultuur rond bereikbaarheid en het concrete gedrag van werknemers zijn van belang. Voor werk-naar-privéconflict zijn zowel een deconnectiecultuur als deconnectiegedrag sterk gerelateerd aan lagere conflict-niveaus. Voor privé-naar-werkconflict speelt enkel het gedrag zelf een rol: werknemers die zich buiten de werkuren minder laten storen door werkgerelateerde ICT, komen overdag minder in de knel met privétaken. Opvallend is dat de aanwezigheid van een formeel deconnectiebeleid op zichzelf geen significante voorspeller is. Dit kan erop wijzen dat doeltreffende deconnectiemaatregelen vaak ontbreken ook al is er een beleid, of dat ook in organisaties zonder beleid er soms doeltreffende initiatieven worden genomen, bijvoorbeeld door individuele teams of managers. Bovendien weet een aanzienlijk deel van de werknemers zelfs niet of er een dergelijk beleid bestaat. Organisaties moeten dus nog stappen zetten om hun beleid duidelijk te communicatie en/of effectief te implementeren.

Verder vonden we dat telewerk positief gerelateerd is met beide vormen van conflict, waarschijnlijk omdat de grenzen tussen werk en privé sneller vervagen naarmate medewerkers meer van thuis uit werken. Het hebben van autonomie over de werkplek heeft slechts een beperkte invloed en verliest zijn effect wanneer andere werkkenmerken worden meegenomen in de analyses. Autonomie blijkt dus niet te voorkomen dat conflicten ontstaan. Persoonlijke hulpbronnen, zoals zelfeffectiviteit en veerkracht, blijken daarentegen wel beschermend te werken. Werknemers die beschikken over deze hulpbronnen kunnen beter omgaan met stressoren, waaronder conflicten tussen levensdomeinen.

Wat gevolgen betreft, wees dit onderzoek uit dat beide vormen van werk-privéconflict gepaard gaan met hogere niveaus van stress en burn-outklachten. Deze effecten blijven overeind wanneer rekening wordt gehouden met de klassieke werkeisen en hulpbronnen¹¹. Voor bevlogenheid zien we een complexer patroon. Werk-naar-privéconflict blijkt geen directe relatie te vertonen met bevlogenheid. Enerzijds is het mogelijk dat een hogere bevlogenheid het risico op conflict verhoogt, wat op zijn beurt de bevlogenheid kan aantasten. Anderzijds is het denkbaar dat bevlogen mensen minder last ervaren werk-naar-privéconflict. Privé-naar-werkconflict is wel gerelateerd aan lagere bevlogenheid. Tot slot zijn beide vormen van conflict negatief verbonden met gezondheid.

Toekomstig onderzoek zou dit thema verder kunnen onderzoeken door een bredere set van verklarende variabelen in kaart te brengen. Wat antecedenten betreft, werden segmentatievoorkeuren – de individuele voorkeur van werknemers op werk en privé al dan niet gescheiden te houden – niet meegenomen, terwijl eerdere studies aantonen dat de fit tussen voorkeuren en werkpraktijken een belangrijke rol speelt in de ervaring van werkprivéconflict (Bogaerts et al., 2018, Gadeyne et al., 2018). Verder kan toekomstig onderzoek bijkomende antecedenten uit zowel de werk- en privécontext meenemen. Zo wijst onderzoek bijvoorbeeld op de rol van een beheersbare werkdruk en ondersteunend leiderschap in het bewaken van een gezonde werk-privébalans (Michel et al., 2011). Ook sociale steun en eisen in de privésfeer kunnen in het bijzonder het privé-naar-werkconflict beïnvloeden. Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de implicaties van werk-privéconflict, kan toekomstig onderzoek ook prestatie-indicatoren meenemen.

Tot slot leidt dit onderzoek tot een aantal concrete aanbevelingen voor de praktijk. Ten eerste suggereren de resultaten dat, hoewel vele organisaties reeds werk maakten van een formeel beleid rond deconnectie, een dergelijk beleid op zichzelf niet voldoende is en/of niet altijd doorsijpelt tot bij de medewerkers, die vaak niet op de hoogte zijn van de stappen die zijn ondernomen. Aangezien deconnectiecultuur wel sterk gerelateerd is aan lagere conflict-niveaus, is het een logische volgende stap om organisaties en leidinggevenden beter te ondersteunen bij een zorgvuldige toepassing van het recht op deconnectie en de inbedding hiervan in de organisatiecultuur. De regels rond deconnectie moeten met andere woorden echt geleefd worden in de organisatie. Verder blijkt het belangrijk om bij de implementatie van telewerk aandacht te hebben voor de grensvervaging die dit met zich meebrengt. Het is zinvol om als organisatie na te denken over flankerende maatregelen om het risico op vergroot conflict te verminderen, bijvoorbeeld door duidelijke afspraken te maken over bereikbaarheid

¹¹ Zoals besproken in 1.1

en werktijden. Daarnaast loont het om te investeren in trainingen rond veerkracht en self-efficacy, omdat werknemers met deze hulpbronnen beter lijken om te gaan met stressoren, zoals conflicten tussen levensdomeinen. Tot slot tonen de resultaten ook dat extra aandacht voor bepaalde groepen – zoals jongere werknemers, vrouwen, werknemers met jonge kinderen, ambtenaren en hogegeschoolden – wenselijk is, omdat zij meer gemiddeld hogere niveaus van conflict ervaren en dus kwetsbaarder zijn voor de negatieve gevolgen ervan. Dit kan worden opgevangen door bijvoorbeeld flexibele werkarrangementen te voorzien en regelmatige gesprekken over werkbelasting te voeren.

1.6.5 Referenties

- Bellavia, G., Frone, M. (2005). Work-Family Conflict. In J. Barling, E.K., Kelloway & M.R. Frone, (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-148). Sage Publications: London.
- Bogaerts, Y., De Cooman, R., & De Gieter, S. (2018). Getting the work-nonwork interface you are looking for: The relevance of work-nonwork boundary management fit. *Frontiers in Psychology*, 9, 1158.
- Bourdeaud’hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting 2023. SERV.
- Bourdeaud’hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2023. SERV.
- Borst, R. T., & Knies, E. (2023). Well-being of public servants under pressure: The roles of job demands and personality traits in the health-impairment process. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 159-184.
- Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. (2012). The impact of social roles on trait judgments: A critical reexamination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(4), 429–440.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Cooke, L. P., & Hook, J. L. (2018). Productivity or gender? The impact of domestic tasks across the wage distribution. *Journal of Marriage and Family*, 80(3), 721-736.
- De Coster, M., Op de Beeck, S., Verbruggen, M., & De Cooman, R. (2025). Tangled in tech: A systems psychodynamic analysis of work-related ICT use outside standard work hours within dual-earner couples. *Human Relations*, 00187267251379725.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.

- Eurofound. (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*.
<https://doi.org/doi:10.2806/430915>
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99.
- Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2016). Gender en tijdsbesteding.
<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/gender-en-tijdsbesteding>
 (geraadpleegd 24/11/2025)
- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In S. Nkomo (Ed.), *Oxford research encyclopedia of business and management* (23 pp).
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Meeussen, L., Van Laar, C., & Verbruggen, M. (2019). Looking for a family man? Norms for men are toppling in heterosexual relationships. *Sex Roles*, 80(7), 429-442.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of workfamily conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725
- Op de Beeck, S., Verbruggen, M., Abraham, E., & De Cooman, R. (2021). Couples experiencing private life constraints to their career: understanding home-to-career interference from a couple's perspective. *Career Development International*, 26(3), 435-450.
- SERV (2023). Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023.
https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_DB_20231004_WBM2023_Werknemers_RAP_StIA.pdf (geraadpleegd 24/11/2025).
- Steunpunt Werk (2025). <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>
- Verlinden, A., Baillien, E., Notelaers, G., & Verbruggen, M. (2025). Always on? Development and validation of the Employee Digital Disconnection Scale (EDDS). *Work & Stress*, 39(1), 83-109.

2 ANALYSES VAN DE ORGANISATIEBEVRAGING

Auteurs: Mattias Vos, Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Jens Doms, Ella Oelbrandt & Christophe Vanroelen

2.1 Inleiding en context

De manier waarop organisaties hun welzijnsbeleid, werkprocessen en managementpraktijken vormgeven, heeft een aanzienlijke impact op de kwaliteit van het werk, de gezondheid en het welzijn van werknemers. Binnen de arbeids- en organisatiepsychologische en sociologische literatuur is er een groeiende consensus dat kenmerken van de organisatiecontext – zoals arbeidsorganisatie, beleidskeuzes rond welzijn en hybride werken en de managementcultuur – bepalend zijn voor individuele werknemersuitkomsten (Boxall & Macky, 2009; Dollard & Bakker, 2010; Eurofound, 2023; Hoyle et al., 2024; Inceoglu et al., 2018; Milczarek & Irastorza, 2012). Toch blijft het systematisch in kaart brengen van deze organisatiekenmerken in combinatie met microdata op werknemersniveau methodologisch uitdagend. Het pilootproject waarop dit hoofdstuk betrekking heeft, beoogt hieraan tegemoet te komen door middel van een innovatieve organisatiebevraging gekoppeld aan een parallelle werknemersbevraging.

2.1.1 Doel en opzet van de organisatiebevraging

In het kader van dit pilootproject werden elf organisaties in Vlaanderen geselecteerd die bereid waren deel te nemen als ambassadeurs. Binnen elke deelnemende organisatie werd het ondernemingshoofd of de HR-manager uitgenodigd om een beknopte vragenlijst van circa 15 minuten in te vullen. Deze vragenlijst peilt naar kernkenmerken van de organisatie, met specifieke aandacht voor vier inhoudelijke domeinen: het welzijnsbeleid, het arbeidsorganisatiemodel, het thuiswerk- en deconnectiebeleid, en de heersende managementcultuur. Deze thematische selectie weerspiegelt een bewuste focus op factoren die in de wetenschappelijke literatuur en beleidspraktijk als potentieel impactvol worden beschouwd voor werkbaar werk en werknemerswelzijn.

Parallel aan de organisatiebevraging werd binnen dezelfde organisaties een werknemersbevraging georganiseerd. Deze bevraging verzamelt microdata over de percepties, ervaringen en uitkomsten van individuele werknemers over kwaliteit van werk en gezondheid en welzijn (en is inhoudelijk identiek aan de werknemersbevraging waarvan de resultaten in deel 2 van dit document beschreven zijn). Door deze twee datastromen te koppelen, ontstaat een unieke multilevel datastructuur waarin microdata op werknemersniveau gelinkt worden met mesodata op organisatieniveau. Dit onderzoeksdesign maakt het mogelijk om verbanden te leggen tussen organisatiekenmerken en uitkomsten zoals werkbeleving, innovatieve werkpraktijken, en welzijn en gezondheid. Dergelijke gekoppelde data zijn momenteel schaars in de Vlaamse onderzoekscontext, wat deze pilootstudie methodologisch en beleidsmatig relevant maakt.

Het is belangrijk om te benadrukken dat deze organisatiebevraging een pilootkarakter heeft. Het pilootproject moet gezien worden als een test die inzichten kan verschaffen in de haalbaarheid van een grootschalige multileveldataverzameling met gekoppelde data op werknemers- en afdeling/organisatieniveau. De steekproef van het pilootproject is beperkt en niet representatief voor de volledige populatie van Vlaamse organisaties. De resultaten zijn dan ook niet generaliseerbaar, sterk beïnvloed door de toevalligheden eigen aan een zeer kleine steekproef van organisaties uit grotendeels dezelfde sector, en daarom soms ook contra-intuïtief. De gepresenteerde resultaten dienen daarom enkel als illustratief materiaal om te tonen hoe resultaten er hypothetisch zouden kunnen uitzien, maar laten geen inhoudelijke conclusies toe. Daarom beschrijven we alle significante resultaten zonder verdere interpretatie.

2.1.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvragen die met deze organisatiebevraging beoogd worden te beantwoorden, luiden als volgt:

- 1) Hoe hangen de organisatiekenmerken, 'welzijnsbeleid', 'arbeidsorganisatiemodel', 'thuiswerk- en deconnectiebeleid' en 'managementcultuur' samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- 2) Hoe hangen deze organisatiekenmerken samen met de innovatieve thema's uit de werknemersbevraging, met name hybridisering, technologische verandering, leiderschap en werk-privé-interferenties?
- 3) Hoe hangen deze organisatiekenmerken samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?

Deze vragen weerspiegelen een multilevelperspectief waarin de organisatiecontext als bepalende factor wordt onderzocht voor zowel traditionele uitkomsten (zoals kwaliteit van werk, gezondheid en welzijn) als nieuwe, opkomende thema's in werk en organisatie.

2.1.3 Thematische focus en wetenschappelijke meerwaarde

De keuze voor de vier centrale domeinen van de organisatiebevraging – welzijnsbeleid, arbeidsorganisatiemodel, thuiswerk- en deconnectiebeleid, en managementcultuur – vindt haar basis in zowel de wetenschappelijke literatuur als de beleidscontext.

Welzijnsbeleid vormt een strategisch aandachtspunt omdat het bijdraagt aan de gezondheid van werknemers en aan de prestaties van de organisatie. Steeds vaker wordt een ecologische benadering gehanteerd, waarbij niet alleen individuele gedragingen maar vooral de bredere organisatorische context bepalend is voor duurzaam welzijnsbeleid (Hoyle et al., 2024). Een geïntegreerd en participatief beleid voor psychosociaal risicobeheer, gedragen door zowel management als werknemers, wordt in de literatuur erkend als een sleutel tot het voorkomen van werkstress en burn-out (Grawitch et al., 2009; Milczarek & Irastorza, 2012). Psychologisch veiligheidsklimaat en een preventiegerichte organisatiecultuur blijken hierbij cruciale bouwstenen (Amoadu et al., 2023; Dollard & Bakker, 2010).

Het arbeidsorganisatiemodel bepaalt mede de kwaliteit van het werk en de gezondheid van werknemers. Structurele elementen zoals taakverdeling, autonomie en participatie

beïnvloeden niet alleen de werkdruk, maar ook leermogelijkheden, betrokkenheid en innovatief werkgedrag (Appelbaum et al., 2000; Boxall & Macky, 2009; Karasek & Theorell, 1990). In België zijn innovatieve arbeidsorganisatievormen, zoals teamwerk en taakrotatie, beleidsmatig naar voren geschoven als hefboom voor werkbaar werk (Vereycken & Van Hootegem, 2016).

Het thuiswerk- en deconnectiebeleid kreeg een prominente plaats in de bevraging door de versnelde hybridisering van werk sinds de COVID-19-pandemie. Hybride werkmodellen hebben verstrekende implicaties voor autonomie, werk-privébalans en sociale interacties (Allen et al., 2015; ETUI, 2023). Tegelijkertijd hangt de impact van hybride werk sterk af van het organisatorische beleid rond thuiswerk en deconnectie (Beckel & Fisher, 2022; Contreras et al., 2020). Beleidskeuzes op organisatieniveau bepalen in belangrijke mate of hybride werk bijdraagt aan of afbreuk doet aan werknemerswelzijn (Eurofound, 2023).

Tot slot werd de managementcultuur opgenomen als kernthema vanwege haar invloed op jobdesign en psychosociale uitkomsten. Leiderschapsstijlen sturen werkkenmerken zoals autonomie en rolduidelijkheid, en beïnvloeden rechtstreeks het mentale welzijn van werknemers (Inceoglu et al., 2018; Parker et al., 2017, 2019). Ondersteunend en transformationeel leiderschap zijn geassocieerd met positieve uitkomsten, terwijl afwezig of destructief leiderschap negatieve effecten heeft, waaronder een verhoogd risico op burn-out (Arnold, 2017).

2.1.4 Beleidsrelevantie voor Vlaanderen

Het beleidsmatig belang van het onderwerp van deze pilootstudie is veelzijdig. In Vlaanderen staan werkbaarheid, werkbaar werk en duurzame loopbanen hoog op de beleidsagenda. Zowel het Vlaams regeerakkoord als de strategische onderzoeksprogramma's rond werk en sociale bescherming benadrukken het belang van organisaties als hefboom voor werkbaar werk (Vlaamse Regering, 2024). De organisatiebevraging kan beleidsrelevante inzichten bieden op drie vlakken:

- 1) Haalbaarheid en methodologische lessen. Het pilootkarakter maakt het mogelijk om operationele en methodologische ervaringen op te doen met het opzetten van een multileveldataverzameling in Vlaamse organisaties. Dit zou de basis kunnen leggen voor toekomstige representatieve studies die beleidsmakers beter kunnen informeren.
- 2) Inzicht in organisatiepraktijken. De thematische klemtonen – welzijn, arbeidsorganisatie, hybridisering en managementcultuur – sluiten aan bij actuele beleidsvragen, zoals de implementatie van het recht op deconnectie; betere combinatie werk-privé, de bevordering van werkbaar werk, de preventie van psychosociale risico's en het belang van retentie.
- 3) Wetenschappelijke onderbouwing van beleid. Door micro- en mesodata te koppelen, kunnen beleidsmakers beter inschatten welke organisatiekenmerken de grootste hefboom vormen voor werknemerswelzijn en duurzame tewerkstelling. In een context van krapte op de arbeidsmarkt en toenemende aandacht voor mentale gezondheid is dit van strategisch belang.

2.2 Data en methoden

2.2.1 Data

Voor dit pilootproject werden data verzameld op organisatieniveau (organisatievragenlijst ingevuld door managers) en werknemersniveau (werknemersvragenlijst ingevuld door de werknemers) bij elf organisaties. Deze data werden naderhand gekoppeld. Eén van de organisaties betreft een grote organisatie met 25 vestigingen die elk in belangrijke mate autonoom functioneren. Voor deze instelling werd de organisatievragenlijst afzonderlijk ingevuld door de manager of verantwoordelijke van elke vestiging. Hierdoor konden de 25 vestigingen als afzonderlijke analytische eenheden worden beschouwd. De uiteindelijke dataset omvat aldus 35 entiteiten op mesoniveau.

De responsgraad van de werknemers varieerde op organisatieniveau tussen 22,8% en 92,6%. In totaal namen 1 708 van de 3 906 uitgenodigde werknemers (behorend tot de deelnemende organisaties) deel aan de bevraging, wat overeenkomt met een totale responsgraad op werknemersniveau van 43,7%. Tabel 46 biedt een overzicht van het aantal werknemers, de respons, de responsgraad, en de sector per deelnemende organisatie. Om privacy redenen worden het aantal respondenten en de responsgraad per vestiging van de grote organisatie (organisatie 4 in tabel 46), die uit 25 vestigingen bestaat, niet afzonderlijk gerapporteerd. Dit om te vermijden dat de combinatie met andere informatie (zoals sector, totale organisatiegrootte en aantal vestigingen) de privacy van de organisatie en haar deelnemers geschonden zou worden.

Meer gedetailleerde informatie, zoals de specifieke variabelen uit de vragenlijst die gebruikt werden voor de verschillende variabelen en concepten, kan teruggevonden worden in het methodologisch rapport over de organisatiebevraging.

Organisatie	Aantal werknemers	Respons	Responsgraad	Sector
1	93	47	50,54%	Zorg- en welzijnssector
2	27	25	92,59%	Sociale sector
3	830	284	34,22%	Zorg- en welzijnssector
4	2 211	948	42,88%	Zorg- en welzijnssector
5	232	53	22,84%	Transportsector
6	60	46	76,67%	Zorg- en welzijnssector
7	96	39	40,63%	Dienstensector
8	84	63	75,00%	Zorg- en welzijnssector
9	55	36	65,45%	ICT
10	133	102	76,69%	Zorg- en welzijnssector
11	85	65	76,47%	Toerisme
Totaal	3 906	1 708	43,73%	

Tabel 46: Kenmerken en responsgraad van de deelnemende organisaties

2.2.2 Analyses

Voor de analyses werd gebruikgemaakt van beschrijvende statistieken (ANOVA) om inzicht te verwerven in de samenhang tussen verschillende variabelen op organisatieniveau, en variabelen op organisatieniveau en uitkomsten op werknemersniveau. We beschrijven alle significante resultaten zonder verdere interpretatie. Significante resultaten worden in de tabellen aangeduid met *-tekens. De bijbehorende p-waarden worden telkens onderaan de tabel vermeld. Niet significante resultaten zijn in de tabellen terug te vinden, maar worden niet in de bijhorende tekst gerapporteerd.

De gebruikte organisatievragenlijst bevat een brede waaier aan informatie over diverse aspecten op organisatieniveau. Dankzij deze rijkdom aan data laat het instrument toe om een groot aantal onderzoeksvragen te verkennen. Gezien de samenstelling van de steekproef – waarin een aanzienlijk aandeel organisaties uit de welzijns- en zorgsector vertegenwoordigd is – zijn een aantal bevraagde organisatiekenmerken minder relevant. De resultaten worden gerapporteerd, maar moeten met grote omzichtigheid bekeken worden. Aanbevolen wordt zelfs om geen inhoudelijke conclusies te trekken op basis van de resultaten – deze zijn illustratief zoals hierboven al aangegeven werd. Het pilootproject moet gezien worden als een test die inzichten kan opleveren omtrent een mogelijke opschaling van de meso-micro-dataverzameling.

2.3 Resultaten

2.3.1 Algemene indicatoren en statistieken vanuit de organisatiebevraging

Tabel 47 geeft een overzicht van de belangrijkste beschrijvende statistieken met betrekking tot alle werknemers in het pilootproject van de 35 entiteiten op mesoniveau. De dataset omvat in totaal 1 708 respondenten. De meerderheid van de deelnemers is vrouw (82,9%). De leeftijdsverdeling in de steekproef is relatief evenwichtig, met de grootste groep deelnemers in de leeftijdscategorie 35 tot 49 jaar (38,9%). Wat het opleidingsniveau betreft, beschikt een aanzienlijk deel van de respondenten over een diploma hoger onderwijs van het korte type (44,4%) of een diploma hoger secundair (31,3%). Meer dan de helft van de respondenten (52,2%) bekleedt een functie op middenniveau of in een leidinggevende positie voor bedienden, wat wijst op een relatief hoog gemiddeld functieniveau binnen de steekproef. Op het vlak van gezinssituatie leeft 71,8% van de respondenten samen met een partner en heeft 57,2% inwonende kinderen. 25,7% van de respondenten geeft aan erg of in zeker mate gehinderd te worden door een chronische ziekte. 18,4% van de respondenten heeft een migratieachtergrond.

In tabel 47 worden ter vergelijking ook de waarden weergegeven voor de beschrijvende statistieken uit de representatieve werknemersbevraging uit Vlaanderen die eveneens werd afgenomen in dit project (zie hoofdstuk 1). De samenstelling van de steekproef uit het pilootproject wijst op een oververtegenwoordiging van hoogopgeleide vrouwen in middenkaderfuncties binnen de welzijns- en zorgsector.

	Werknemersbevraging i.k.v. organisatiebevraging		Werknemersbevraging Vlaanderen	
	Aantal	%	Aantal	%
Totaal	1 708		3 037	
Geslacht				
Man	221	16,8%	1 579	52,0%
Vrouw	1 089	82,9%	1 452	48,0%
Andere	4	0,3%	6	0,2%
Ontbrekende waarde	394			
Leeftijd				
≤ 34 jaar	337	27,4%	884	29,1%
35-49 jaar	478	38,9%	1 127	37,1%
50-64 jaar	400	32,6%	950	31,3%
65+ jaar	13	1,1%	76	2,5%
Ontbrekende waarde	480			
Opleidingsniveau				
Geen, lager of lager secundair onderwijs	160	12,4%	301	9,9%
Hoger secundair onderwijs	405	31,3%	1 324	43,6%
Hoger onderwijs korte type	576	44,4%	729	24,0%
Hoger onderwijs lange type	155	11,9%	683	22,5%
Ontbrekende waarde	412			
Beroepspositie				
Ongeschoolde of kortgeschoolde arbeid(st)er	84	6,7%	273	9,0%
Geschoolde arbeid(st)er of ploegbaas	120	9,6%	374	12,0%
Uitvoerend of administratief bediende	191	15,3%	637	21,0%
Middenniveau bediende of leidinggevende van bedienden	652	52,2%	1 058	35,0%
Hoger bediende, lager kader of middenkader	112	9,0%	536	18%
Hoger kader of directie	91	7,3%	158	5,0%
Ontbrekende waarde	458			
Gezinssituatie: partner				
Ja	954	72,8%	2 061	67,9%
Nee	356	27,2%	976	32,1%
Ontbrekende waarde	398			
Gezinssituatie: inwonende kinderen				
Inwonende kinderen	750	57,2%	1 419	46,8%
Geen inwonende kinderen	562	42,8%	1 619	53,3%
Ontbrekende waarde	396			
Chronische ziekte				
Ja, erg gehinderd	59	4,5%	201	6,6%
Ja, in zekere mate gehinderd	277	21,2%	699	23,0%
Nee	972	74,3%	2 137	70,4%
Ontbrekende waarde	400			
Origine¹				
Nee	1 061	81,6%	/	/
EU-achtergrond	86	6,6%	/	/
Niet-EU-achtergrond	154	11,8%	/	/
Ontbrekende waarde	407			

¹ Origine is niet vergelijkbaar met de data uit de werknemersbevraging Vlaanderen wegens verschillende vraagstelling
Tabel 47: Algemene statistieken over de werknemers in de organisatiebevraging en de werknemersbevraging Vlaanderen
Bron: eigen analyses, werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

Beschrijvende statistieken op mesoniveau (met uitzondering van de gemiddelde scores per mesovariabele, zie infra) worden in het kader van dit pilootproject niet gerapporteerd. De focus van het pilootproject ligt immers op de gecombineerde analyse van de organisatie- en

werknemersbevraging. Daarnaast worden geen waarden per meso-entiteit weergegeven, aangezien elk mesoniveau betrekking heeft op de individuele antwoorden van één manager. Rapportering op dit niveau zou de vertrouwelijkheid en privacy van de respondenten kunnen schaden.

2.3.2 Welzijnsbeleid

Het welzijnsbeleid in organisaties is het eerste brede thema dat onderzocht werd. In wat volgt gaan we dieper in op de preventie van psychosociale risico's, de betrokkenheid van werknemers in het welzijnsbeleid en het psychosociaal veiligheidsklimaat.

2.3.2.1 Preventie psychosociale risico's

Verschillende maatregelen om psychosociale risico's te voorkomen werden in verband gebracht met de grootte van de organisatie en/of vestiging, het ziekteverzuim, en het personeelsverloop (Tabel 48). Er werden geen significante verbanden gevonden wat waarschijnlijk te wijten is aan de steekproefomvang.

Verschillende maatregelen om psychosociale risico's te voorkomen werden ook in verband gebracht met indicatoren op werknemersniveau, met name de ervaren kwaliteit van het werk, ervaren leiderschapsstijlen en gezondheidsindicatoren (Tabel 48). Hierbij werden verbanden vastgesteld tussen de inspanningen die organisaties leveren op het vlak van welzijnsbeleid en de **kwaliteit van het werk**. Zo blijkt dat maatregelen gericht op het herorganiseren van het werk om werkeisen en werkdruk te verminderen, samenhangen met hogere gerapporteerde werkeisen ($r = 0,200$), minder ervaren controle ($r = -0,210$) en minder ervaren steun ($r = -0,164$). Werknemers toestaan meer beslissingen te nemen over hoe ze hun job doen hangt samen met meer ervaren controle ($r = 0,183$) en lagere werkeisen ($r = -0,114$). De ervaren controle is ook hoger bij organisaties die een preventieplan opmaken ($r = 0,168$) of toegang tot hulpverlening of psychische ondersteuning voor de werknemers voorzien ($r = 0,152$). Meer informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van interpersoonlijke risico's correleert dan weer met minder ervaren steun ($r = -0,152$).

Wat de **tewerkstellingskwaliteit** betreft worden de sterkste verbanden vastgesteld met betrekking tot een gebrek aan rechten. De resultaten suggereren dat een groter tekort aan werknemersrechten samengaat met verhoogde investeringen in diverse vormen van welzijnsbeleid. Zo blijkt een gebrek aan rechten samen te hangen met meer inspanningen op het vlak van toegang tot hulpverlening of psychologische ondersteuning voor werknemers ($r = 0,343$), het couranter raadplegen van werknemers over stressvolle aspecten van hun werk ($r = 0,332$), meer informatieverstrekking, sensibilisering en opleiding omtrent het voorkomen en aanpakken van psychosociale risico's ($r = 0,260$), evenals met het toekennen van meer beslissingsruimte aan werknemers in de uitvoering van hun taken ($r = 0,230$). Daarnaast blijkt dat de aanwezigheid van een preventieplan ($r = -0,288$) en de uitvoering van welzijnsinterventies ($r = -0,236$) vaker voorkomen wanneer organisaties een vakbondsvertegenwoordiging hebben.

De correlaties tussen **leiderschap** als gepercipieerd door de werknemers en de inspanningen die organisaties leveren inzake psychosociale risico's zijn zeer zwak. Meer positief leiderschap

correleert met minder reorganisatie van het werk om de eisen van het werk en de werkdruk te verminderen ($r = -0,136$). Het raadplegen van werknemers over stressvolle aspecten van het werk gebeurt dan weer vaker in organisatie waar minder toxisch leiderschap wordt gerapporteerd ($r = -0,098$).

De correlaties tussen **gezondheidsuitkomsten** en de inspanningen die organisaties leveren met betrekking tot psychosociale risico's blijken over het algemeen zwak. Een hoger niveau van absentisme gaat gepaard met een frequentere raadpleging van werknemers over stressvolle aspecten van het werk ($r = 0,124$) en met minder bewustmaking omtrent de mogelijkheden tot ondersteuning door preventieadviseurs en/of vertrouwenspersonen ($r = -0,096$). Daarnaast vertonen bevoegden ($r = -0,083$) en autonome motivatie ($r = -0,088$) zwakke negatieve samenhangen met investeringen in interventies of maatregelen die worden genomen wanneer specifieke psychosociale risico's zijn vastgesteld.

Hieronder wordt tabel 48 weergegeven. Voor elke mesovariabele die in de kolommen van tabel 48 wordt weergegeven, staat vermeld hoeveel van de 35 meso-entiteiten (n) zijn opgenomen in de berekening van de corresponderende scores of waarden. Deze werkwijze wordt consequent toegepast in alle tabellen die verderop in dit rapport worden gepresenteerd. De eerste twee rijen van tabel 48 tonen respectievelijk de gemiddelde score op het mesoniveau van de entiteiten (organisaties, vestigingen) waarop de bevraging van mesovariabelen plaatsvond; en de gemiddelde score van dezelfde variabelen over het microniveau van de individuele werknemers die als lid van een meso-entiteit een score geattribueerd kregen. De gemiddelde microscore houdt aldus rekening met de koppeling tussen managers en hun werknemers, waardoor in deze berekening het gewicht van elke manager proportioneel bepaald wordt door het aantal werknemers binnen zijn of haar meso-entiteit. Deze gemiddelden worden voor alle mesovariabelen weergegeven in de tabellen verderop in dit hoofdstuk. De operationele constructie van de mesovariabelen is gedocumenteerd in het methodologisch rapport.

	Arbeids-herorganisatie (n = 34)	Autonomie (n = 33)	Raadplegen (n = 33)	Preventieplan (n = 33)	Preventie interspers (n = 33)	Preventie psychosoc (n = 33)	Vertrouwens- persoon (n = 33)	Hulpverlening (n = 33)	Interventies (n = 30)
Gemiddelde meso	2,18	2,12	2,18	2,30	2,06	2,00	2,30	1,94	2,23
Gemiddelde micro	2,08	2,23	2,09	2,48	1,98	1,99	2,34	2,11	2,39
Grootte									
Grootte vestiging	0,140	0,117	-0,262	0,457	0,101	-0,316	0,197	0,104	0,345
Grootte organisatie	0,047	0,053	-0,158	-0,066	-0,024	-0,145	0,129	-0,032	-0,024
Ziekteverzuim									
Verzuim <1 maand	0,101	-0,219	0,130	-0,240	-0,232	-0,299	-0,249	-0,001	-0,150
Verzuim >1 maand	0,115	-0,129	0,202	-0,058	0,239	-0,103	0,154	-0,003	0,128
Verloop									
Verlaten	-0,072	0,077	0,165	0,180	-0,194	0,277	-0,128	0,302	0,203
Aangeworven	0,004	0,094	0,278	0,079	-0,166	0,131	-0,177	0,297	0,136
Kwaliteit van het werk									
Controle	-0,210***	0,183***	0,035	0,168***	-0,075**	0,070*	-0,012	0,152***	-0,032
Werkeisen	0,200***	-0,114***	-0,009	-0,069*	0,060*	-0,130***	-0,061*	-0,089**	-0,020
Steun	-0,164***	0,028	0,022	0,024	-0,152***	0,075**	-0,110***	0,015	-0,136***
Rolconflict	0,047	-0,001	-0,049	0,044	0,022	-0,012	0,019	0,046	0,017
Jobonzekerheid	0,048	0,014	0,070*	0,005	0,063*	0,009	0,074**	0,000	0,116***
Contract	-0,019	-0,043	0,119***	-0,043	-0,064*	0,140***	-0,078**	0,014	-0,082**
Vertegenwoordiging	-0,014	-0,099***	-0,148***	-0,288***	0,134***	0,039	-0,046	-0,122***	-0,236***
Kwetsbaarheid	0,015	0,018	-0,031	-0,000	0,058*	-0,025	0,061*	-0,015	0,122***
Werktijden	-0,031	0,114***	0,048	0,026	-0,077**	0,003	-0,002	0,061*	0,073*
Rechten	-0,130***	0,230***	0,332***	0,142***	-0,006	0,260***	0,076**	0,343***	0,192***
Inkomen	0,093**	-0,131***	0,071*	-0,116***	-0,006	0,077*	-0,118***	-0,070*	-0,087**
Ontwikkeling	0,091***	0,031	0,023	0,071*	0,073**	-0,031	0,087**	0,046	0,140***
Leiderschap									
Positief	-0,136***	0,077**	0,097***	0,095***	-0,119***	0,066*	-0,039	0,078**	-0,075*
Toxisch	0,051	-0,029	-0,098***	0,007	0,060*	-0,062*	0,036	-0,053	0,059

Gezondheid									
Stress	-0,011	-0,000	0,010	-0,002	-0,009	-0,015	-0,075**	-0,022	-0,024
Burn-outklachten	-0,003	0,006	0,042	-0,043	-0,033	0,035	-0,043	-0,022	0,002
Bevlogenheid	-0,013	-0,028	-0,069*	0,009	-0,044	-0,072*	-0,043	-0,014	-0,083**
Fysieke gezondheid	-0,076**	0,059*	0,017	0,056*	-0,051	0,017	-0,019	0,049	-0,058
Absenteïsme	-0,001	-0,030	0,124***	-0,037	-0,033	0,062*	-0,096***	0,027	-0,050
Autonome motivatie	-0,090**	0,027	-0,042	0,052	-0,022	0,028	-0,045	0,024	-0,088**
Verveling	-0,035	-0,025	-0,004	-0,082**	-0,047	0,061*	0,021	-0,014	-0,005
Sociale isolatie	0,013	-0,047	0,002	-0,051	0,041	0,034	-0,000	-0,054	0,033

Arbeidsherorganisatie = Reorganisatie van het werk om de eisen van het werk en de werkdruk te verminderen

Autonomie = Werknemers toestaan meer beslissingen te nemen over hoe ze hun job doen

Raadplegen = Raadplegen van werknemers over stressvolle aspecten van het werk

Preventieplan = Opmaak van een globaal preventieplan en/of jaaractieplan met preventiemaatregelen en actiepunten om psychosociale risico's in de organisatie te beperken

Preventie interpers = Informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van interpersoonlijke risico's (vb. Interpersoonlijke conflicten, grensoverschrijdend gedrag)

Preventie psychosoc = Informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van andere psychosociale risico's (vb. Omgaan met werkdruk of stress)

Vertrouwenpersoon = Bewustmaking omtrent het beroep dat gedaan kan worden op preventieadviseurs en/of vertrouwenspersonen

Hulpverlening = Toegang tot hulpverlening of psychische ondersteuning voor de werknemers

Interventies = Interventies of maatregelen wanneer specifieke psychosociale risico's werden vastgesteld

Verzuim <1 maand =% ziekteverzuim <1 maand in vestiging/organisatie gemiddeld op jaarbasis

Verzuim >1 maand =% ziekteverzuim >1 maand in vestiging/organisatie gemiddeld op jaarbasis

Controle = Taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, inspraak

Werkeisen = Werkintensiteit, emotionele belasting, fysieke belasting

Steun = Relatie leidinggevende, relatie collega's

Rolconflict = Krijgt u tegenstrijdige opdrachten?

Jobonzekerheid = Kwalitatieve jobonzekerheid en kwalitatieve jobonzekerheid

Contract = Instabiel dienstverband - lage stabiliteit van tewerkstelling

Vertegenwoordiging = Gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging - lage onderhandelingsmacht

Kwetsbaarheid = Meer kwetsbaarheid

Werktijden = Meer onregelmatige werktijden (atypische, overwerk, wijzigingen)

Rechten = Minder rechten en sociale bescherming

Inkomen = Lager loon - minder economische duurzaamheid

Ontwikkeling = Minder ontwikkeling van vaardigheden (training, door groei)

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 48: Correlaties tussen maatregelen om psychosociale risico's te voorkomen en kenmerken van de organisatie, kwaliteit van het werk, leiderschap en gezondheid van werknemers

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging (n=35 entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

2.3.2.2 Betrokkenheid welzijnsbeleid en psychosociaal veiligheidsklimaat

Naast de acties die organisaties ondernemen in het kader van hun welzijnsbeleid, werd ook gevraagd naar de **mate waarin het personeel betrokken is bij het welzijnsbeleid** en het **psychosociaal veiligheidsklimaat** (PSV) als gerapporteerd door het management. In eerste instantie werd nagegaan of de mate van betrokkenheid en het PSV samenhangen met de **kwaliteit van het werk** zoals ervaren door werknemers (tabel 44). Een grotere betrokkenheid, uitgedrukt in het aantal vormen van vertegenwoordiging, blijkt samen te hangen met hogere werkeisen ($r = 0,172$), meer ervaren steun ($r = 0,069$), minder jobonzekerheid ($r = -0,069$), een betere vakbondsvertegenwoordiging ($r = -0,244$), minder werknemersrechten ($r = 0,105$) en een lagere verloning ($r = 0,098$). Het enige duidelijkere verband betreft de relatie tussen vertegenwoordiging en vakbonds aanwezigheid. Verder blijkt dat hoe langer geleden een welzijnsbevraging heeft plaatsgevonden, hoe lager de ervaren controle ($r = -0,082$), hoe hoger de werkeisen ($r = 0,168$), hoe minder steun wordt ervaren ($r = -0,067$) en hoe lager de ervaren jobonzekerheid ($r = -0,087$). Deze correlaties, evenals die met tewerkstellingskwaliteit, zijn echter zwak. Het nemen van maatregelen naar aanleiding van een werknemersbevraging vertoont daarentegen zwakke positieve verbanden met meer ervaren controle ($r = 0,081$) en steun ($r = 0,086$), en een zwakke negatieve samenhang met gevoelens van jobonzekerheid ($r = -0,093$). Tot slot blijkt een gunstiger PSV zwak samen te hangen met een betere werknemersvertegenwoordiging ($r = -0,135$).

Verder werd de samenhang onderzocht tussen betrokkenheid bij het welzijnsbeleid, het PSV en verschillende **gezondheidsuitkomsten** (Tabel 49). Er werden slechts enkele significante verbanden vastgesteld, en de gevonden correlaties zijn over het algemeen zwak. Zo blijkt dat een grotere betrokkenheid van werknemers bij het welzijnsbeleid – in de vorm van meer vertegenwoordiging – samenhangt met hogere niveaus van bevlogenheid ($r = 0,064$) en lagere niveaus van verveling ($r = -0,066$), maar tevens met een hogere mate van absentieïsme ($r = 0,072$). Daarnaast blijkt dat hoe langer geleden een welzijnsbevraging heeft plaatsgevonden, hoe lager het niveau van verveling bij werknemers ($r = -0,066$). Het nemen van maatregelen naar aanleiding van een welzijnsbevraging vertoont een zwakke positieve correlatie met absentieïsme ($r = 0,058$). Ook voor het PSV worden weinig verbanden vastgesteld. Een gunstiger PSV hangt zwak samen met lagere niveaus van stress bij werknemers ($r = -0,062$).

Wat betreft **leiderschap** (Tabel 49) blijkt dat meer gerapporteerd positief leiderschap door werknemers samenhangt met een groter aantal maatregelen die genomen werden naar aanleiding van de resultaten van een werknemersbevraging ($r = 0,066$). Daarnaast vertoont een gunstiger PSV een zwakke positieve correlatie met positief leiderschap ($r = 0,067$) en een zwakke negatieve correlatie met toxisch leiderschap ($r = -0,062$).

	Betrokkenheid (n = 34)	Bevraging (n = 31)	Actie (n = 30)	PSV (n = 34)
Gemiddelde meso	2,91	1,74	1,37	0,81
Gemiddelde micro	2,96	1,49	1,53	0,81
Kwaliteit van het werk				
Controle	-0,004	-0,082**	0,081**	0,007
Werkeisen	0,172***	0,168***	-0,03	-0,044
Steun	0,069*	-0,067*	0,086**	0,022
Rolconflict	-0,042	-0,035	-0,043	-0,018
Jobonzekerheid	-0,069*	-0,087**	-0,093***	-0,025
Contract	-0,019	0,031	0,05	0,025
Vertegenwoordiging	-0,244***	0,145***	-0,055	-0,135***
Kwetsbaarheid	-0,005	-0,073**	-0,053	-0,040
Werktijden	0,006	-0,072*	0,036	0,006
Rechten	0,105***	-0,206***	-0,009	0,018
Inkomen	0,098**	0,086**	-0,012	0,051
Ontwikkeling	-0,052	-0,05	-0,026	0,004
Gezondheid				
Stress	0,013	-0,015	0,045	-0,062*
Burn-outklachten	0,009	-0,023	0,032	-0,022
Bevlogenheid	0,064*	0,040	-0,027	0,035
Gezondheid	-0,040	-0,027	0,051	0,016
Absenteïsme	0,072**	0,038	0,058*	0,014
Autonome motivatie	0,041	0,021	0,024	0,002
Verveling	-0,066*	-0,066*	0,001	-0,000
Sociale isolatie	-0,007	0,040	0,002	-0,029
Leiderschap				
Positief	0,045	-0,037	0,066*	0,067*

Toxisch	-0,035	-0,029	-0,027	-0,062*
Betrokkenheid = Vormen van vertegenwoordiging: ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging, georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven Bevraging = Wanneer werd er in uw vestiging/organisatie voor het laatst een vragenlijst psychosociale risico's of een andere werknemersbevraging georganiseerd die peilt naar de tevredenheid en de gezondheid en het welzijn van werknemers? (aantal jaren geleden) Actie = Werden er maatregelen genomen naar aanleiding van de resultaten van deze werknemersbevraging? PSV = Psychosociaal veiligheidsklimaat Controle = Taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, inspraak Werkeisen = Werkintensiteit, emotionele belasting, fysieke belasting Steun = Relatie leidinggevende, relatie collega's Rolconflict = Krijgt u tegenstrijdige opdrachten? Jobonzekerheid = Kwalitatieve jobonzekerheid en kwalitatieve jobonzekerheid Contract = Instabiel dienstverband - lage stabiliteit van tewerkstelling Vertegenwoordiging = Gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging - lage onderhandelingsmacht Kwetsbaarheid = Meer kwetsbaarheid Werktijden = Meer onregelmatige werktijden (atypische, overwerk, wijzigingen) Rechten = Minder rechten en sociale bescherming Inkomen = Lager loon - minder economische duurzaamheid Ontwikkeling = Minder ontwikkeling van vaardigheden (training, doorgroei)				

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 49: Correlaties tussen de betrokkenheid van werknemers in het welzijnsbeleid, het PSV, en de kwaliteit van het werk, de gezondheid en het leiderschap ervaren door werknemers

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging ($n=35$ entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging ($N=1\ 708$).

2.3.3 Arbeidsorganisatiemodel

Het tweede overkoepelende thema binnen de organisatiebevraging betreft het arbeidsorganisatiemodel. In dit deel worden de verbanden gerapporteerd tussen kenmerken van het arbeidsorganisatiemodel — zoals hiërarchie, teamwerk, nieuwe werkvormen en organisatiestructuur — enerzijds, en de ervaringen en percepties van werknemers anderzijds.

2.3.3.1 Hiërarchie, teamwerk, nieuwe werkvormen en werknemersuitkomsten

Allereerst werd onderzocht in welke mate het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samenhangt met de door werknemers ervaren **kwaliteit van het werk** (Tabel 50). Hoewel er wel verbanden werden vastgesteld, zijn de correlaties over het algemeen zwak. Minder hiërarchische niveaus binnen een organisatie ($r = -0,168$) en een bredere span of control – dat wil zeggen, meer werknemers die gemiddeld rapporteren aan één leidinggevende ($r = 0,198$) – gaan samen met minder werknemersrechten. Een brede span of control correleert daarnaast ook met hogere werkeisen ($r = 0,130$) en een lager inkomen ($r = 0,125$). Verder blijkt dat een grotere betrokkenheid van werknemers bij de werkorganisatie samenhangt met een betere vertegenwoordiging ($r = 0,148$), maar ook met minder werknemersrechten ($r = -0,177$).

Wat het werken in teams betreft, vertoont het onderling verdelen van taken binnen teams een zwakke positieve correlatie met het gevoel van controle ($r = 0,101$). Daarentegen hangen zowel vast ($r = -0,100$) als roulerend leiderschap ($r = -0,170$) samen met lagere niveaus van ervaren controle. Vast ($r = 0,206$) en roulerend leiderschap ($r = 0,164$) blijken eveneens geassocieerd met lagere inkomens, terwijl een onderlinge taakverdeling ($r = -0,183$) vaker voorkomt bij werknemers met hogere inkomens.

Wat nieuwe werkvormen betreft, blijken de meeste vormen samen te hangen met minder werknemersrechten, met uitzondering van het werken in multidisciplinaire teams, dat juist geassocieerd is met meer rechten ($r = -0,290$). Jobrotatie correleert zwak positief met lagere inkomens ($r = 0,130$). Het bekleden van sterrollen correleert met betere vertegenwoordiging ($r = -0,229$), maar ook met minder werknemersrechten ($r = 0,232$). Het gebruik van werkgroepen blijkt zwak positief gecorreleerd met hogere inkomens ($r = -0,124$). Werken in monodisciplinaire teams gaat samen met minder werknemersrechten ($r = 0,212$), meer preciaire werktijden ($r = 0,153$), maar ook met hogere inkomens ($r = -0,190$). Daarnaast hangt het werken in monodisciplinaire teams samen met meer ervaren controle ($r = 0,174$) en minder werkeisen ($r = -0,144$). De aanwezigheid van multidisciplinaire teams vertoont omgekeerde patronen: dit hangt samen met minder controle ($r = -0,122$) en hogere werkeisen ($r = 0,128$). Wat werkoverleg betreft, dient benadrukt te worden dat er nauwelijks variatie was in de antwoorden van de managers op dit item.

Ten tweede werd onderzocht in welke mate het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samenhangt met de **gezondheid** van werknemers (Tabel 50). Er werden weinig significante correlaties vastgesteld, en de gevonden verbanden zijn over het algemeen zwak. Een meer hiërarchische organisatiestructuur hangt samen met lagere niveaus van burn-outklachten ($r = -0,055$), hogere bevlogenheid ($r = 0,066$) en meer autonome motivatie ($r = 0,071$). Een bredere span of control hangt samen met minder stress ($r = -0,063$) en minder verveling ($r = -0,080$). Wat de taakverdeling in teams betreft, blijkt vooral roulerend leiderschap

geassocieerd met meer verveling ($r = 0,100$) en een slechtere fysieke gezondheid ($r = -0,095$). Onder de nieuwe werkvormen vertoont het gebruik van suggestiesystemen een zwakke negatieve correlatie met bevlogenheid ($r = -0,103$), terwijl het werken in multidisciplinaire teams daarentegen zwak positief samenhangt met bevlogenheid ($r = 0,098$). Tot slot blijken sterrollen zwak positief gecorreleerd met meer autonome motivatie bij werknemers ($r = 0,097$).

Ten derde werd onderzocht in welke mate het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samenhangt met verschillende indicatoren van **telewerk** (Tabel 50). Werk-privé interferenties komen minder vaak voor in organisaties waar in multidisciplinaire teams wordt gewerkt ($r = -0,079$). Privé-werk interferenties blijken minder frequent in meer hiërarchische organisaties ($r = -0,100$) en in organisaties met multidisciplinaire teams ($r = -0,092$), terwijl ze iets vaker voorkomen in organisaties waar in monodisciplinaire teams wordt gewerkt ($r = 0,075$).

Een hogere telewerkfrequentie wordt waargenomen in organisaties waar werknemers minder betrokken worden bij wijzigingen in de werkorganisatie ($r = 0,203$), waar vaker gebruik wordt gemaakt van een suggestiesysteem ($r = 0,138$), en waar het werken in monodisciplinaire teams gebruikelijker is ($r = 0,158$). Omgekeerd wordt een lagere telewerkfrequentie vastgesteld in organisaties met meer hiërarchische niveaus ($r = -0,196$), een bredere span of control ($r = -0,142$), en in organisaties waar gebruik wordt gemaakt van sterrollen ($r = -0,224$).

Synchroniciteit in aanwezigheid met zowel leidinggevend en collega's vertoont een positieve correlatie met roulerend leiderschap ($r = 0,191$; $r = 0,181$) en een negatieve correlatie met het werken in monodisciplinaire teams ($r = -0,156$; $r = -0,174$). De synchroniciteit met leidinggevend is lager in organisaties waar teams vaker zelf hun taken verdelen ($r = -0,169$), maar hoger in organisaties waar meer aan jobrotatie wordt gedaan ($r = 0,155$). Wat de synchroniciteit met collega's betreft, blijkt deze hoger te zijn in organisaties met meer hiërarchische niveaus ($r = 0,217$), waar gebruik wordt gemaakt van sterrollen ($r = 0,155$), waar vaker werkoverleg plaatsvindt ($r = 0,129$), en waar werknemers in grotere mate betrokken worden bij wijzigingen in de werkorganisatie ($r = -0,122$).

Meer autonomie in het kiezen van de werklocatie blijkt vaker voor te komen in organisaties waar in monodisciplinaire teams wordt gewerkt ($r = 0,400$), waar gebruik wordt gemaakt van sterrollen ($r = 0,132$) en suggestiesystemen ($r = 0,148$), en waar werkgroepen aanwezig zijn ($r = 0,246$). Daarentegen hangt werken in multidisciplinaire teams samen met minder autonomie in het bepalen van de werklocatie ($r = -0,353$). Ook een minder hiërarchische organisatiestructuur ($r = -0,187$) en een bredere span of control ($r = 0,117$) gaan gepaard met een lagere mate van autonomie bij het kiezen van de werklocatie. Wat de taakverdeling binnen teams betreft, blijkt een onderlinge verdeling van taken positief gecorreleerd met autonomie in de keuze van de werklocatie ($r = 0,271$), terwijl zowel vast ($r = -0,191$) als roulerend leiderschap ($r = -0,284$) binnen teams juist samenhangen met minder autonomie op dit vlak.

Telewerk-privé interferenties komen vooral voor in organisaties met een bredere span of control ($r = 0,121$). Privé-telewerk interferenties daarentegen worden vaker waargenomen in

organisaties waar voornamelijk in monodisciplinaire teams wordt gewerkt ($r = 0,145$), en minder in organisaties met multidisciplinaire teams ($r = -0,156$).

	Hiërarchie (n = 33)	Span of control (n = 33)	Lage betr. werkorg. (n = 34)	Onderling (n = 22)	Vaste leider (n = 22)	Roul. Leider (n = 22)	Jobrotatie (n = 34)	Sterrollen (n = 34)	Suggestie (n = 33)	Werkgroepen (n = 33)	Monodisc (n = 34)	Multidisc (n = 34)	Werkoverleg (n = 34)
Gemiddelde meso	3,48	12,70	2,15	2,05	1,91	2,86	1,76	2,94	3,18	3,30	2,74	3,44	3,82
Gemiddelde micro	3,37	13,78	2,22	1,84	1,99	0,89	1,71	3,16	3,38	3,56	3,05	3,17	3,86
Kwaliteit van het werk													
Controle	-0,018	-0,038	-0,051	0,101**	-0,100**	-0,170***	-0,067*	0,121***	0,054*	0,105***	0,174***	-0,122***	-0,056*
Werkeisen	0,052	0,130***	-0,006	-0,095**	0,050	0,045	0,021	0,044	-0,145***	-0,052	-0,144***	0,128***	0,131***
Steun	0,057*	-0,041	-0,036	-0,021	0,005	0,004	0,076**	0,089***	-0,002	0,021	0,058*	-0,020	0,028
Rolconflict	-0,038	-0,013	0,021	0,028	0,045	-0,077*	-0,047	0,021	0,027	0,042	0,055*	-0,033	-0,041
Jobonzekerheid	-0,036	0,004	-0,026	0,021	0,059	0,068	-0,002	-0,079**	-0,025	0,034	-0,025	-0,032	-0,022
Contract	0,016	-0,015	-0,009	0,016	0,078*	0,072*	0,103***	-0,056*	-0,002	-0,069**	-0,025	-0,006	0,038
Vertegenwoordiging	-0,051	-0,097***	0,148***	0,051	0,028	-0,083*	-0,098***	-0,229***	0,059*	0,003	-0,062*	0,070*	-0,126***
Kwetsbaarheid	-0,015	0,032	-0,043	-0,044	0,072*	0,079*	0,021	-0,007	-0,012	0,081**	-0,015	-0,020	-0,008
Werktijden	-0,070*	0,039	-0,075**	0,038	-0,085*	-0,039	0,015	0,088**	0,034	0,098***	0,153***	-0,061*	0,061*
Rechten	-0,168***	0,198***	-0,177***	0,038	-0,108**	0,062	-0,031	0,232***	0,106***	0,106***	0,212***	-0,290***	0,201***
Inkomen	0,006	0,125***	0,014	-0,183***	0,206***	0,164***	0,130***	-0,035	-0,073*	-0,124***	-0,190***	0,023	0,108***
Ontwikkeling	-0,064*	-0,018	0,052	0,067	-0,053	-0,048	-0,026	-0,044	0,036	0,021	0,021	-0,064*	-0,044
Gezondheid													
Stress	0,016	-0,063*	-0,007	0,020	-0,004	-0,030	0,077**	0,023	0,026	0,046	0,036	-0,014	-0,046
Burn-outklachten	-0,055*	-0,040	-0,037	0,001	0,028	0,074*	0,088**	-0,009	0,043	0,018	0,043	-0,041	-0,018
Bevlogenheid	0,066*	0,021	0,011	-0,057	0,052	-0,059	-0,067*	0,047	-0,103***	-0,022	-0,035	0,098***	0,051
Fysieke gezondheid	0,020	-0,053	-0,013	0,068	-0,054	-0,095*	-0,024	0,030	-0,002	0,000	0,076**	-0,042	-0,029
Absenteïsme	-0,020	-0,026	0,006	-0,050	0,075*	0,079*	0,072**	-0,021	0,041	-0,039	-0,019	-0,026	-0,007
Autonome motivatie	0,071*	0,028	-0,020	-0,002	0,011	-0,063	-0,032	0,097***	-0,089**	0,064*	0,001	0,049	0,058*
Verveling	-0,037	-0,080**	-0,005	-0,021	0,017	0,100**	0,042	-0,044	0,081**	-0,020	0,017	-0,006	-0,010
Sociale isolatie	-0,030	-0,004	0,025	-0,059	0,041	0,088*	0,036	-0,072**	0,000	-0,000	-0,074**	0,040	-0,019
Telewerk													
Technostress	0,040	-0,009	-0,034	-0,045	0,033	0,005	-0,014	0,009	-0,013	0,044	-0,048	0,074**	-0,011
WPI	-0,038	-0,010	-0,055*	0,073*	-0,076*	-0,065	0,022	0,036	0,023	0,069*	0,060*	-0,079**	-0,033

PWI	-0,100***	0,015	-0,029	-0,023	0,013	0,049	0,034	0,049	0,084**	0,044	0,075**	-0,092***	-0,022
Telewerk freq	-0,196***	-0,142**	0,203***	0,037	0,042	-0,113	-0,059	-0,224***	0,138**	-0,001	0,158**	-0,101	-0,287***
Synchro leiding	0,084	-0,039	-0,040	-0,169*	0,077	0,191*	0,155*	0,048	-0,060	-0,043	-0,156**	0,116	0,115
Synchro collega	0,217***	0,022	-0,122*	-0,154	0,050	0,181*	0,096	0,155**	-0,058	-0,006	-0,174**	0,150*	0,129*
Telewerk autonomie	-0,187***	0,117*	0,018	0,271***	-0,191*	-0,284***	-0,098	0,132*	0,148**	0,246***	0,400***	-0,353***	-0,070
TPI	-0,041	0,121*	-0,066	0,057	-0,051	-0,138	-0,091	0,062	-0,072	0,011	0,042	-0,046	0,051
PTI	-0,097	0,044	0,041	0,028	0,034	-0,094	0,050	-0,019	0,059	0,111	0,145*	-0,156**	-0,109
Leiderschap													
Positief	-0,024	-0,035	-0,020	0,066	-0,108**	-0,080*	-0,042	0,067*	-0,016	-0,012	0,135***	-0,082**	-0,005
Toxisch	0,045	-0,032	-0,017	-0,026	0,060	0,009	0,014	-0,011	0,018	0,083**	-0,015	0,018	-0,085**

Hiërarchie = Aantal niveaus in de hiërarchie

Span of control = Hoeveel werknemers rapporteren er gemiddeld aan een leidinggevende?

Lage betr. werkorg. = Mate waarin werknemers over alle hiërarchische niveaus betrokken worden bij wijzigingen in de werkorganisatie (hoge scores = lage betrokkenheid)

Onderling = Teamleden verzorgen zelf de onderlinge afstemming van het werk

Vaste leider = De taken worden verdeeld door een leidinggevende (vaste groepsleider)

Roul. leider = De taken worden verdeeld door een leidinggevende (roulerend teamleiderschap)

Jobrotatie = Taakrotatie/jobrotatie: werknemers wisselen onderling regelmatig van job/takenpakket

Sterrollen = Werknemers nemen in hun team/afdeling bovenop hun taak een ondersteunende en/of bestuurlijke rol op

Suggestie = Suggestiesysteem: procedure die werknemers toelaat om suggesties te doen ter verbetering van het productieproces, het werk of de werkomgeving

Werkgroepen = Werkgroepen die zich buigen over een bepaald aspect van het ondernemingsbeleid (bijvoorbeeld kwaliteit, duurzaamheid, werkbaarheid)

Monodisc = Werken in monodisciplinaire teams: teams die bestaan uit leden met dezelfde expertise of discipline, bijvoorbeeld allemaal ingenieurs, allemaal marketeers, etc.

Multidisc = Werken in multidisciplinaire teams: teams die bestaan uit leden met verschillende expertisegebieden of disciplines

Werkoverleg = Periodieke groepsbijeenkomsten waar aspecten van het werk en de werkomstandigheden besproken worden (met de directe leidinggevende en collega's)

Contract = Instabiel dienstverband - lage stabiliteit van tewerkstelling

Vertegenwoordiging = Gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging - lage onderhandelingsmacht

Kwetsbaarheid = Meer kwetsbaarheid

Werktijden = Meer onregelmatige werktijden (atypische, overwerk, wijzigingen)

Rechten = Minder rechten en sociale bescherming

Inkomen = Lager loon - minder economische duurzaamheid

Ontwikkeling = Minder ontwikkeling van vaardigheden (training, doorgroei)

WPI = Werk-privé interferentie

PWI = Privé-werk interferentie

Telewerk freq = Telewerk frequentie

Synchro leiding = Synchroniciteit met leidinggevende

Synchro collega = Synchroniciteit met collega's

Telewerk autonomie = Autonomie in werklocatie

TPI = Telewerk-privé interferentie

PTI = Privé-telewerk interferentie

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 50: Correlaties tussen het organisatie-model en de kwaliteit van het werk, de gezondheid, telewerk en deconnectie, en leiderschap ervaren door werknemers

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging (n=35 entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

Tot slot werd onderzocht in welke mate het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samenhangt met het **leiderschap** zoals gepercipieerd door werknemers (Tabel 50). Hoewel er enkele verbanden werden vastgesteld, zijn deze over het algemeen zwak. Positief leiderschap vertoont een zwakke negatieve correlatie met vast teamleiderschap ($r = -0,108$) en een zwakke positieve correlatie met het gebruik van monodisciplinaire teams ($r = 0,135$). Toxisch leiderschap correleert daarentegen zwak positief met het gebruik van werkgroepen ($r = 0,083$) en zwak negatief met de aanwezigheid van werkoverleg ($r = -0,085$).

2.3.3.2 Organisatiestructuur en werknemersuitkomsten

In wat volgt wordt dieper ingegaan op de samenhang tussen de **organisatiestructuur** en verschillende uitkomsten op werknemersniveau, met name de kwaliteit van het werk, gezondheid, telewerk en leiderschap zoals gerapporteerd door de werknemers. In de organisatievragenlijst konden managers aangeven in welke mate vier types organisatiestructuren binnen hun organisatie aanwezig zijn. Op basis van kruistabellen die gemaakt werden met deze gegevens werden de meest voorkomende structuren, evenals combinaties daarvan, opgenomen in een variantieanalyse (ANOVA) om verschillen tussen deze typen te toetsen. De resultaten hiervan worden weergegeven in tabel 51.

Er werden verschillende verbanden vastgesteld tussen de organisatiestructuur en diverse aspecten van de **kwaliteit van het werk**. Het gemiddelde niveau van ervaren controle (schaal 0–1) is het laagst in organisaties met een afdelingsstructuur waarin per klantengroep of ordertype wordt gewerkt ($M = 0,61$), en het hoogst in afdelingsstructuren waarin gelijksoortige bewerkingen of functies zijn gegroepeerd, evenals in afdelingsstructuren met een lijnproductie ($M = 0,65$). De gemiddelde werkeisen (schaal 0–1) zijn daarentegen het laagst in projectstructuren ($M = 0,52$) en het hoogst in afdelingsstructuren die rond specifieke klantengroepen of orders georganiseerd zijn ($M = 0,60$). Het aandeel werknemers met een vast contract is het grootst in afdelingsstructuren waarin gelijksoortige functies of bewerkingen zijn gegroepeerd en in afdelingsstructuren waarbij er ‘in lijn’ geproduceerd wordt (tijdelijk contract: $M = 0,02$ of 2%). In deze structuren is echter ook de gemiddelde kwetsbaarheid van werknemers het hoogst ($M = 0,37$), terwijl deze het laagst ligt in projectstructuren ($M = 0,29$). De gemiddelde werktijden blijken het minst precair in organisaties met een combinatie van een projectstructuur en een afdelingsstructuur waarin per klantengroep of ordertype wordt gewerkt ($M = 0,15$). In afdelingsstructuren – zowel die gebaseerd op klantengroepen of ordertypes als die gegroepeerd rond gelijksoortige functies of lijnproductie – rapporteren werknemers gemiddeld minder werknemersrechten ($M = 0,31$ – $0,32$) dan in organisaties waarin er een projectstructuur voorkomt ($M = 0,14$ – $0,18$). Wat inkomen betreft, ligt het gemiddelde het laagst in organisaties met afdelingen die per klantengroep of ordertype georganiseerd zijn ($M = 0,51$). De beste gemiddelde ontwikkelingsmogelijkheden worden waargenomen in organisaties met een combinatie van een projectstructuur en een afdelingsstructuur gericht op specifieke klantengroepen of orders ($M = 0,32$).

Er werden nauwelijks verbanden vastgesteld tussen de organisatiestructuur en de **gezondheid** van werknemers. Enkel voor absentisme werd een significant verschil gevonden tussen verschillende organisatiestructuren. Het hoogste gemiddelde absentisme werd gerapporteerd in organisaties met een afdelingsstructuur waarin wordt gewerkt voor

specifieke klanten/orders (M = 2,37 op een schaal van 1 tot 5), terwijl het laagste gemiddelde werd waargenomen in organisaties met een projectstructuur (M = 2,03).

Verder werd onderzocht in welke mate de organisatiestructuur samenhangt met variaties in **telewerk**. In organisaties met een combinatie van een projectstructuur en een afdelingsstructuur waarin per klantengroep of ordertype wordt gewerkt, blijken zowel de gemiddelde telewerkfrequentie (M = 1,11) als de gemiddelde autonomie van werknemers in het kiezen van hun werklocatie (M = 1,03) het laagst te liggen. Tegelijkertijd zijn in deze organisaties de gemiddelde niveaus van synchroniciteit – de mate waarin werknemers gelijktijdig aanwezig zijn met hun leidinggevend (M = 3,83) en collega's (M = 5,00) – het hoogst. De analyses tonen geen significante samenhang tussen organisatiestructuur en de gerapporteerde niveaus van positief of toxisch **leiderschap**.

	Afd. klant + project	Afd. klant	Andere afd.	Project	Sig.
Kwaliteit van het werk					
Controle	0,64	0,61	0,65	0,63	**
Werkeisen	0,58	0,60	0,55	0,52	***
Steun	0,73	0,69	0,70	0,69	
Rolconflict	2,42	2,45	2,51	2,27	
Jobonzekerheid	0,27	0,27	0,29	0,28	
Contract	0,05	0,07	0,02	0,06	**
Vertegenwoordiging	0,50	0,45	0,40	0,49	
Kwetsbaarheid	0,32	0,32	0,37	0,29	**
Werktijden	0,15	0,22	0,22	0,22	***
Rechten	0,14	0,31	0,32	0,18	***
Inkomen	0,45	0,51	0,36	0,37	***
Ontwikkeling	0,32	0,38	0,41	0,40	**
Gezondheid					
Stress	2,83	2,97	2,94	2,86	
Burn-outklachten	0,31	0,33	0,32	0,32	
Bevlogenheid	0,72	0,69	0,70	0,68	
Fysieke gezondheid	3,89	3,86	3,91	3,89	
Absenteïsme	2,19	2,37	2,11	2,03	***
Autonome motivatie	0,83	0,80	0,81	0,82	
Verveling	1,45	1,41	1,42	1,57	
Sociale isolatie	0,17	0,19	0,18	0,23	
Telewerk					
Technostress	2,56	2,51	2,55	2,54	
WPI	0,39	0,43	0,43	0,46	
PWI	0,24	0,26	0,27	0,24	
Telewerk freq	1,11	1,71	2,04	1,71	***
Synchro leiding	3,83	3,48	2,96	3,32	*
Synchro collega	5,00	4,05	3,71	3,71	***
Telewerk autonomie	1,03	1,77	1,99	1,70	***
TPI	1,53	1,74	1,70	1,79	

PTI	1,79	2,00	1,96	1,90	
Leiderschap					
Positief	0,66	0,65	0,67	0,72	
Toxisch	0,21	0,17	0,20	0,16	
Afd. klant + project = Hoge score op afdelingsstructuur met afdelingen waar voor een bepaalde groep klanten/orders gewerkt wordt, EN hoge score op projectstructuur waarbij werknemers tijdelijk gegroepeerd worden rond een bepaald project Afd. klant = Enkel hoge score op afdelingsstructuur met afdelingen waar voor een bepaalde groep klanten/orders gewerkt wordt Andere afd. = Hoge score op afdelingsstructuur met afdelingen waar gelijksoortige bewerkingen of functies gegroepeerd zijn, OF op afdelingsstructuur waarbij er 'in lijn' geproduceerd wordt (volgens een gestandaardiseerd proces met vergaande taaksplitsing) Project = Enkel hoge score op projectstructuur waarbij werknemers tijdelijk gegroepeerd worden rond een bepaald project Contract = Instabiel dienstverband - lage stabiliteit van tewerkstelling Vertegenwoordiging = Gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging - lage onderhandelingsmacht Kwetsbaarheid = Meer kwetsbaarheid Werktijden = Meer onregelmatige werktijden (atypische, overwerk, wijzigingen) Rechten = Minder rechten en sociale bescherming Inkomen = Lager loon - minder economische duurzaamheid Ontwikkeling = Minder ontwikkeling van vaardigheden (training, doorgroei) WPI = Werk-privé interferentie PWI = Privé-werk interferentie Telewerk freq = Telewerk frequentie Synchro leiding = Synchroniciteit met leidinggevende Synchro collega = Synchroniciteit met collega's Telewerk autonomie = Autonomie in werklocatie TPI = Telewerk-privé interferentie PTI = Privé-telewerk interferentie					

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 51: ANOVA's en gemiddelde waarden van de kwaliteit van het werk, gezondheid, telewerk en deconnectie, en leiderschap binnen verschillende organisatiestructuren

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging (n=35 entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

2.3.4 Thuiswerk- en deconnectiebeleid

Het thema thuiswerk en deconnectie vormt het derde luik van de organisatiebevraging. Voor dit thema is nog grotere voorzichtigheid geboden. Slechts 378 werknemers (27% van de geldige antwoorden) uit het pilootproject gaven aan dat hun functie (gedeeltelijk) vanop afstand kan worden uitgevoerd. Dit beperkte aandeel hangt samen met de sectorale samenstelling van de deelnemende organisaties. In de welzijns- en zorgsector, maar ook binnen de diensten- en transportsector, is het aantal functies waarin telewerk mogelijk is traditioneel laag. In twee kleinere organisaties uit andere sectoren (de sociale sector en de ICT-sector) ligt het aandeel werknemers dat kan telewerken wel hoger.

2.3.4.1 Thuiswerk- en deconnectiebeleid en werknemersuitkomsten

Er werden verschillende verbanden vastgesteld tussen de mate van thuiswerk, het beleid rond thuiswerk en deconnectie in organisaties en de **kwaliteit van het werk** van werknemers (Tabel 52), hoewel deze correlaties over het algemeen zwak zijn. Een hogere

telewerkintensiteit blijkt samen te gaan met een hogere mate van ervaren controle ($r = 0,119$) en lagere werkeisen ($r = -0,228$). Wanneer het thuiswerkbeleid liberaler of individueeler is ingericht, ervaren werknemers minder controle (liberaal: $r = -0,126$; individueel: $r = -0,120$) en hogere werkeisen (liberaal: $r = 0,243$; individueel: $r = 0,171$). Daarnaast werd een zwak positief verband vastgesteld tussen werkeisen en de perceptie van schendingen van het deconnectiebeleid ($r = 0,068$). Een hogere telewerkintensiteit blijkt tevens geassocieerd te zijn met meer ervaren steun ($r = 0,077$), hogere inkomens ($r = -0,151$), maar ook met meer precare werktijden ($r = 0,101$). Een liberaler thuiswerkbeleid hangt samen met minder ervaren steun ($r = -0,086$), meer vaste contracten ($r = -0,118$), lagere inkomens ($r = 0,079$) en in sterkere mate met meer rechten ($r = -0,235$). Een individueeler beleid gaat samen met minder jobonzekerheid ($r = -0,106$), minder precare vertegenwoordiging ($r = -0,177$), minder precare rechten ($r = -0,156$), en meer vaste contracten ($r = -0,073$).

Daarnaast werd onderzocht in welke mate thuiswerk en het beleid hieromtrent binnen organisaties samenhangen met **telewerk**-indicatoren, namelijk hybridisering, (tele)werk-privé interferenties, technostress en ervaren leiderschap, bij werknemers (Tabel 52). De gevonden verbanden zijn overwegend zwak. De telewerkfrequentie, oftewel het percentage werktijd dat werknemers vanop afstand presteren, vertoont een positief verband met de door managers gerapporteerde telewerkintensiteit ($r = 0,296$). Dit wijst erop dat in organisaties waar een groter aandeel werknemers telewerkt, deze werknemers ook een groter deel van hun werktijd vanop afstand doorbrengen. Bovendien blijkt een hogere telewerkintensiteit samen te gaan met minder synchroniciteit tussen collega's ($r = -0,250$), wat logisch kan worden verklaard door het verminderde aantal gezamenlijke werkmomenten in hybride werkvormen. Een liberaler thuiswerkbeleid correleert negatief met de telewerkfrequentie van werknemers ($r = -0,171$) en vertoont zwakke positieve verbanden met technostress ($r = 0,065$), evenals zwakke negatieve verbanden met werk-privé-interferentie ($r = -0,068$) en privé-werkinterferentie ($r = -0,069$).

Verder blijkt dat zowel een liberaler ($r = -0,115$) als een individueeler ($r = -0,088$) beleid zwak negatief samenhangt met positief ervaren **leiderschap** (Tabel 52). Er werd geen significant verband vastgesteld tussen het thuiswerkbeleid en toxisch leiderschap.

Er werden enkele zwakke verbanden vastgesteld tussen de mate van thuiswerk en het beleid rond thuiswerk in organisaties en de **gezondheid** van werknemers (Tabel 52). Een liberaler thuiswerkbeleid blijkt in beperkte mate samen te hangen met een hogere bevoegenheid ($r = 0,153$) en, in het verlengde daarvan, met een lagere mate van burn-outklachten ($r = -0,070$) en minder gevoelens van verveling ($r = -0,097$). Tegelijkertijd wordt een liberaler beleid echter ook zwak negatief geassocieerd met fysieke gezondheid ($r = -0,081$). Een vergelijkbaar negatief verband met fysieke gezondheid wordt gevonden in organisaties met een individueeler thuiswerkbeleid ($r = -0,086$). De intensiteit van telewerk vertoont daarentegen een zwak positief verband met fysieke gezondheid ($r = 0,070$), maar ook met verveling ($r = 0,077$).

	Telewerk intens (n = 33)	Liberaler (n = 22)	Individueler (n = 15)	Schending deco (n = 29)
Gemiddelde meso	2,09	2,14	2,07	1,79
Gemiddelde micro	2,19	2,09	2,09	1,77
Kwaliteit van het werk				
Controle	0,119***	-0,126***	-0,120***	0,015
Werkeisen	-0,228***	0,243***	0,171***	0,068*
Steun	0,077**	-0,086**	-0,038	-0,054
Rolconflict	-0,011	0,022	-0,064	0,002
Jobonzekerheid	0,020	-0,011	-0,106**	-0,004
Contract	0,025	-0,118***	-0,073*	0,046
Vertegenwoordiging	-0,023	0,007	-0,177***	-0,021
Kwetsbaarheid	-0,000	0,013	-0,009	0,023
Werktijden	0,101***	-0,033	0,008	-0,063*
Rechten	-0,047	-0,235***	-0,156***	0,030
Inkomen	-0,151***	0,079*	0,043	0,063
Ontwikkeling	-0,028	-0,000	-0,024	-0,010
Telewerk				
Technostress	0,026	0,065*	0,055	0,044
WPI	0,016	-0,068*	0,039	-0,015
PWI	-0,008	-0,069*	0,047	0,016
Telewerk freq	0,296***	-0,171**	-0,192***	-0,024
Synchro leiding	-0,086	0,033	0,068	-0,041
Synchro collega	-0,250***	0,082	0,144*	0,027
Telewerk autonomie	0,026	-0,073	0,123	0,097
TPI	-0,084	0,088	0,059	0,025
PTI	0,081	-0,091	-0,004	0,108
Leiderschap				
Positief	0,038	-0,115***	-0,088*	-0,044
Toxisch	0,016	0,009	0,028	0,016
Gezondheid				
Stress	0,020	-0,027	-0,002	-0,038
Burn-out	0,020	-0,070*	-0,012	-0,014
Bevlogenheid	-0,013	0,153***	0,044	-0,011
Fysieke gezondheid	0,070*	-0,081*	-0,086*	-0,032
Absenteïsme	-0,039	-0,040	-0,001	0,031
Autonome motivatie	0,005	0,049	0,016	0,027
Verveling	0,077**	-0,097**	-0,038	-0,019
Sociale isolatie	0,034	0,015	0,026	0,038

Telewerk intens = Hoeveel% van de werknemers in deze vestiging/organisatie doet op wekelijkse basis aan thuiswerken?

Liberaler = Hoe zou u het beleid rond thuiswerk in uw vestiging/organisatie omschrijven? Liberaler betekent minder regels of afspraken

Individueler = Hoe uniform zijn de regels/richtlijnen rond thuiswerk in deze vestiging/organisatie?

Schending deco = In welke mate wordt het deconnectiebeleid globaal genomen gerespecteerd door leidinggevendenden in uw vestiging/organisatie? + afwezig

Contract = Instabiel dienstverband - lage stabiliteit van tewerkstelling

Vertegenwoordiging = Gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging - lage onderhandelingsmacht

Kwetsbaarheid = Meer kwetsbaarheid

Werktijden = Meer onregelmatige werktijden (atypische, overwerk, wijzigingen)

Rechten = Minder rechten en sociale bescherming

Inkomen = Lager loon - minder economische duurzaamheid

Ontwikkeling = Minder ontwikkeling van vaardigheden (training, doorgroei) WPI = Werk-privé interferentie

PWI = Privé-werk interferentie

Telewerk freq = Telewerk frequentie

Synchro leiding = Synchroniciteit met leidinggevende

Synchro collega = Synchroniciteit met collega's

Telewerk autonomie = Autonomie in werklocatie

TPI = Telewerk-privé interferentie

PTI = Privé-telewerk interferentie

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 52: Correlaties tussen het thuiswerk- en deconnectiebeleid van organisaties en de kwaliteit van het werk, telewerk, leiderschap en gezondheid ervaren door werknemers.

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging ($n=35$ entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging ($N=1\,708$).

Er werd geen significant verband vastgesteld tussen de aanwezigheid of afwezigheid van een deconnectiebeleid, noch tussen de naleving ervan, en de gezondheid van werknemers (Tabel 52). Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat 90% van de bevraagde managers aangaf dat in hun organisatie een deconnectiebeleid aanwezig is. Bovendien werd er geen significant verband gevonden tussen de mate van schending van het deconnectiebeleid en de gerapporteerde gezondheidsindicatoren van werknemers.

2.3.4.2 Discrepanties omtrent het deconnectiebeleid

Tot slot werd nagegaan in welke mate discrepanties bestaan tussen de perceptie van het management en die van de werknemers met betrekking tot het deconnectiebeleid binnen organisaties. De resultaten zijn weergegeven in tabel 53. Ongeveer de helft van de werknemers geeft aan niet te weten of er binnen hun organisatie een formeel deconnectiebeleid bestaat. In organisaties waar het management aangaf dat een dergelijk beleid aanwezig is, ligt dit aandeel iets lager, maar blijft de groep van werknemers die hierover geen duidelijkheid heeft het grootst. Daarnaast stelt 12,23% van de werknemers dat er geen deconnectiebeleid bestaat, ondanks de tegenovergestelde verklaring van het management. Omgekeerd gaat 17% van de werknemers ervan uit dat er een dergelijk beleid aanwezig is, terwijl het management aangeeft dat dit niet het geval is.

Deconnectiebeleid aanwezig? ***		Werknemers			
		Ja	Nee	Weet niet	Totaal
Organisatie (n = 30)	Ja	39,84%	12,23%	47,93%	100,00%
	Nee	17,16%	26,12%	56,72%	100,00%

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 53: Kruistabel met rijpercentages van de perceptie van het management en de werknemers over de aanwezigheid van een deconnectiebeleid

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging (n=35 entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

2.3.5 Managementcultuur

Het laatste luik van de organisatiebevraging richt zich op de managementcultuur binnen organisaties. In dit deel wordt nagegaan in welke mate de heersende managementcultuur samenhangt met werknemersuitkomsten, en in hoeverre er discrepanties bestaan tussen de percepties van werknemers en management met betrekking tot inspraak en leiderschap.

2.3.5.1 Managementcultuur en de werknemersuitkomsten

Er werden verschillende, zij het overwegend zwakke, verbanden vastgesteld tussen de managementcultuur binnen organisaties en de **kwaliteit van het werk** van werknemers (Tabel 54). Taakgericht management gaat samen met meer ervaren controle ($r = 0,054$) en met minder rolconflict ($r = -0,072$), minder jobonzekerheid ($r = -0,057$), minder kwetsbaarheid ($r = -0,067$) en minder preciaire werktijden ($r = -0,059$). Tegelijkertijd hangt taakgericht management zwak positief samen met preciaire rechten ($r = 0,115$) en precair inkomen ($r = 0,094$). Mensgericht management vertoont een ander patroon. Deze managementstijl correleert zwak positief met werkeisen ($r = 0,076$) en ervaren steun ($r = 0,104$). De negatieve verbanden met rolconflict ($r = -0,104$) en jobonzekerheid ($r = -0,152$) zijn sterker dan bij taakgericht management. Bovendien hangt mensgericht management sterker samen met een lagere kwetsbaarheid ($r = -0,127$), een betere vertegenwoordiging ($r = -0,089$) en meer ontwikkelingsmogelijkheden ($r = -0,078$). Net als taakgericht management vertoont het ook zwakke positieve verbanden met preciaire rechten ($r = 0,067$) en precair inkomen ($r = 0,093$). Autonomie ondersteunend management vertoont geen significant verband met de ervaren autonomie van werknemers. Wel werd een zwak negatief verband gevonden met werkeisen ($r = -0,066$) en een zwak positief verband met ervaren steun ($r = 0,073$). Verder werd er een verband vastgesteld met preciaire contracten ($r = 0,138$) en met preciaire werktijden ($r = 0,067$). De ervaren organisatiesteun (Perceived Organisational Support (POS)) zoals gerapporteerd door managers vertoont geen significant verband met de door werknemers ervaren steun. Er werd enkel een zwak negatief verband vastgesteld met ervaren controle ($r = -0,065$) en met een gebrek aan rechten ($r = -0,080$). Regelmatige leiderschapstraining vertoont een licht positief verband met controle ($r = 0,067$) en ontwikkelingsmogelijkheden ($r = 0,070$), en een zwak negatief verband met werkeisen ($r = -0,067$). De sterkste correlatie binnen deze dimensie betreft een gebrek aan rechten ($r = 0,118$).

Er werden slechts enkele significante verbanden vastgesteld tussen de managementcultuur binnen organisaties enerzijds en indicatoren van **telewerk** – namelijk de mate van thuiswerk, de controle hierover, (tele)werk-privé interferenties en autonomie over werktijden – bij werknemers anderzijds (Tabel 54). De gevonden correlaties zijn bovendien overwegend zwak.

Taakgericht management vertoont een zwak positief verband met telewerk autonomie ($r = 0,202$) en synchroniciteit met collega's ($r = 0,135$), maar gaat eveneens gepaard met meer privé-telewerk interferenties ($r = 0,118$). Mensgericht management vertoont daarentegen zwakke negatieve verbanden met telewerkfrequentie ($r = -0,128$), technostress ($r = -0,063$), werk-privé interferentie ($r = -0,080$) en privé-werkinterferenties ($r = -0,069$). De door managers gerapporteerde organisatiesteun (POS) correleert enkel significant met telewerk-privé interferenties ($r = 0,120$), wat suggereert dat een hogere mate van ervaren organisatieondersteuning vanuit managementperspectief samenhangt met meer interferentie tussen telewerk en privésfeer. Verder blijft meer leiderschapstraining te correleren met meer werk-privé ($r = 0,076$) en privé-werk ($r = 0,068$) interferenties, en privé-telewerkinterferenties ($r = 0,139$), maar ook met meer telewerk autonomie ($r = 0,229$).

Er werden enkele, zij het zwakke, verbanden vastgesteld tussen de managementcultuur binnen organisaties en de **gezondheid** van werknemers (Tabel 54). Taakgericht management vertoont een zwak positief verband met absentisme ($r = 0,163$). Mensgericht management daarentegen hangt zwak negatief samen met stress ($r = -0,095$), burn-outklachten ($r = -0,102$) en gevoelens van sociale isolatie ($r = -0,059$), en vertoont een zwak positief verband met bevlogenheid ($r = 0,093$). In tegenstelling tot mensgericht management correleert autonomie ondersteunend management zwak positief met burn-outklachten ($r = 0,082$) en zwak negatief met bevlogenheid ($r = -0,064$). Daarnaast gaat deze managementstijl samen met iets hogere niveaus van absentisme ($r = 0,097$) en verveling ($r = 0,057$). Tot slot vertoont de door managers gerapporteerde organisatiesteun (POS) enkel een significant, zij het zwak negatief verband met stress ($r = -0,085$). Ten aanzien van de gezondheid van werknemers worden eveneens enkele zwakke verbanden gevonden met betrekking tot leiderschapstraining. Meer regelmatige leiderschapstraining hangt samen met hogere niveaus van burn-outklachten ($r = 0,065$), lagere bevlogenheid ($r = -0,122$), meer absentisme ($r = 0,130$) en lagere autonome motivatie ($r = -0,086$).

Wat **leiderschap** betreft zien we dat zowel taakgericht, mensgericht als autonomie ondersteunend leiderschap als beoordeeld door de managers, positief samenhangen met positief leiderschap en negatief samenhangen met toxisch leiderschap als beoordeeld door de werknemers (tabel 49). Regelmatige leiderschapstraining correleert zwak positief met positief ervaren leiderschap ($r = 0,065$), maar er werd geen significant verband vastgesteld met toxisch leiderschap.

	Taak-gericht (n = 32)	Mens-gericht (n = 32)	Autonomie onderst. (n = 32)	POS (n = 32)	Leiderschaps- training (n = 29)
Gemiddelde meso	1,66	2,57	1,66	0,57	1,28
Gemiddelde micro	1,77	2,61	1,78	0,56	1,30
Kwaliteit van het werk					
Controle	0,054*	0,010	0,053	-0,065*	0,067*
Werkeisen	0,014	0,076**	-0,066*	0,014	-0,067*
Steun	0,028	0,104***	0,073**	-0,044	0,002
Rolconflict	-0,072**	-0,104***	-0,060*	-0,005	-0,015

Jobonzekerheid	-0,057*	-0,152***	0,025	0,014	0,011
Contract	0,036	-0,011	0,138***	0,022	0,033
Vertegenwoordiging	0,003	-0,089**	0,014	0,047	0,040
Kwetsbaarheid	-0,067*	-0,127***	-0,031	-0,040	-0,022
Werktijden	-0,059*	-0,031	0,067*	0,014	-0,045
Rechten	0,115***	0,067*	0,048	-0,080**	0,118***
Inkomen	0,094**	0,093**	0,056	0,008	0,021
Ontwikkeling	-0,007	-0,078**	-0,016	0,035	0,070*
Telewerk					
Technostress	-0,054	-0,063*	-0,009	-0,015	-0,052
WPI	-0,029	-0,080**	0,057*	-0,025	0,076**
PWI	0,005	-0,069*	0,041	-0,001	0,068*
Telewerk freq	-0,082	-0,128*	0,042	-0,044	0,127*
Synchro leiding	0,106	0,098	-0,004	-0,018	-0,012
Synchro collega	0,135*	0,099	-0,047	-0,038	-0,038
Telewerk autonomie	0,202***	-0,024	0,022	-0,095	0,229***
TPI	-0,003	0,033	-0,013	0,120*	-0,055
PTI	0,118*	-0,116	0,068	-0,092	0,139*
Gezondheid					
Stress	-0,038	-0,095***	0,024	-0,085**	0,051
Burn-out	-0,003	-0,102***	0,082**	-0,020	0,065*
Bevlogenheid	-0,004	0,093***	-0,064*	0,014	-0,122***
Fysieke gezondheid	-0,003	0,004	0,042	0,002	-0,004
Absenteïsme	0,163***	0,013	0,097***	-0,015	0,130***
Autonome motivatie	-0,016	0,037	-0,002	-0,043	-0,086**
Verveling	-0,005	-0,045	0,057*	0,033	0,014
Sociale isolatie	0,012	-0,059*	0,028	-0,027	0,029
Leiderschap					
Positief	0,068*	0,130***	0,070*	0,027	0,065*
Toxisch	-0,106***	-0,155***	-0,069*	-0,055	-0,027

Taakgericht = Taken helder structureren

Mensgericht = Goede, warme relaties onderhouden met de medewerkers; Een sterke missie en visie overbrengen die betekenis geeft aan het werk; Zich onthouden van kwetsend, neerbuigend of ander toxisch gedrag

Autonomie onderst. = Autonomie ondersteunend management

POS = Perceived Organisational Support (ervaren organisatiesteun)

Leiderschapstraining = Meer regelmatige leiderschapstraining. Hoe vaak krijgen leidinggevenden in uw vestiging/organisatie opleiding omtrent leiderschap?

Contract = Instabiel dienstverband - lage stabiliteit van tewerkstelling
 Vertegenwoordiging = Gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging - lage onderhandelingsmacht
 Kwetsbaarheid = Meer kwetsbaarheid
 Werktijden = Meer onregelmatige werktijden (atypische, overwerk, wijzigingen)
 Rechten = Minder rechten en sociale bescherming
 Inkomen = Lager loon - minder economische duurzaamheid
 Ontwikkeling = Minder ontwikkeling van vaardigheden (training, doorgroei)
 WPI = Werk-privé interferentie
 PWI = Privé-werk interferentie
 Telewerk freq = Telewerk frequentie
 Synchro leiding = Synchroniciteit met leidinggevende
 Synchro collega = Synchroniciteit met collega's
 Telewerk autonomie = Autonomie in werklocatie
 TPI = Telewerk-privé interferentie
 PTI = Privé-telewerk interferentie

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabel 5 4: Correlaties tussen de managementcultuur in organisaties en de kwaliteit van het werk, telewerk, gezondheid en leiderschap ervaren door werknemers

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging ($n=35$ entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging ($N=1\,708$).

2.3.5.2 Discrepanties omtrent inspraak en leiderschap

Tot slot werd onderzocht in welke mate er discrepanties bestaan tussen de perceptie van het management en die van de werknemers met betrekking tot de arbeidsrelaties tussen leidinggevend en werknemers, evenals ten aanzien van de heersende managementcultuur binnen organisaties. Ter beantwoording van deze onderzoeksvragen werd gefocust op variabelen die betrekking hebben op inspraak en toxisch leiderschap, aangezien deze thema's zowel bij werknemers als bij het management bevestigd werden.

Wat inspraak betreft werd aan het management een stelling voorgelegd waarin de mate van participatiecultuur binnen de organisatie werd bevestigd: 'In deze organisatie wordt actief naar de mening van werknemers gevraagd. Het management waardeert input van medewerkers in verschillende functies en hiërarchische posities, zodat werkprocessen geëvalueerd en verbeterd kunnen worden. Werknemers krijgen ruimte voor eigen keuzes en ontvangen duidelijke toelichting over de aan hen toegewezen taken. Ze worden aangemoedigd om initiatief te nemen en ondernemend te zijn. Het werk is uitdagend maar haalbaar, zodat werknemers kunnen leren en groeien. Regelmatige feedback, zowel formeel als informeel, wordt voorzien, en managers staan open voor ideeën, vragen en initiatieven van werknemers.' Bij de werknemers werd inspraak gemeten aan de hand van de vraag in welke mate zij betrokken worden bij beslissingen die hun werk aangaan. De resultaten worden weergegeven in tabel 50, maar niet gerapporteerd aangezien de chi-kwadraattoets erop wijst dat er geen statistisch significante samenhang bestaat tussen de perceptie van het management en die van de werknemers met betrekking tot inspraak.

Inspraak? ^{n.s.}		Inspraak volgens werknemers					
		Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
Inspraak volgens managers (n = 32)	Helemaal wel	4,35%	11,37%	29,10%	46,82%	8,36%	100,00%
	Eerder wel	4,30%	11,13%	37,32%	41,16%	6,08%	100,00%
	Eerder niet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Helemaal niet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

*n.s. niet significant; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001*

Tabel 55: Kruistabel met rijpercentages van de perceptie van het management en de werknemers over de managementcultuur (inspraak van werknemers in beslissingen)

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging (n=35 entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

Toxisch leiderschap werd bij het management gemeten aan de hand van één item: 'In welke mate hebben leidinggevenden in uw vestiging/organisatie aandacht voor het volgende: zich onthouden van kwetsend, neerbuigend of ander toxisch gedrag?'. De antwoordcategorieën van deze schaal werden omgekeerd, zodat een score van 'helemaal niet' overeenkomt met 'helemaal niet toxisch'. Bij de werknemers werd toxisch leiderschap gemeten op basis van drie items die peilden naar de relatie met hun directe leidinggevende. Op basis van deze items werd een samengestelde schaal geconstrueerd, die vervolgens werd onderverdeeld in vier categorieën, gaande van 'niet toxisch' (< 0,25) tot 'zeer toxisch' (0,75–1). De resultaten worden weergegeven in tabel 51. Geen enkele manager gaf aan dat leidinggevenden binnen de organisatie in hoge mate toxisch gedrag vertonen ('helemaal wel'). Wel gaf een aanzienlijk deel aan dat er in zekere mate sprake is van toxisch leiderschap. Driekwart van de managers (75%) vindt dat leidinggevenden zich helemaal niet toxisch gedragen, 18,8% zegt dat ze zich eerder niet toxisch gedragen, en 6,3% geeft aan dat leidinggevenden zich eerder wel toxisch gedragen. Een aantal werknemers rapporteerden relatief hoge scores op de schaal van toxisch leiderschap.

Toxisch leiderschap? ***		Toxisch leiderschap volgens werknemers				
		Niet toxisch	Eerder niet	Eerder wel	Zeet toxisch	Totaal
Toxisch leiderschap volgens managers (n = 32)	Helemaal niet	67,94%	20,59%	8,51%	2,96%	100,00%
	Eerder niet	56,56%	27,68%	10,98%	4,77%	100,00%
	Eerder wel	46,34%	26,83%	24,39%	2,44%	100,00%
	Helemaal wel	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

** p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001*

Tabel 56: Kruistabel met rijpercentages van de perceptie van het management en de werknemers over toxisch leiderschap

Bron: eigen analyses, organisatiebevraging (n=35 entiteiten) en werknemersbevraging in het kader van de organisatiebevraging (N= 1 708).

2.4 Conclusies en discussie

2.4.1 Samenvatting van de resultaten

Hieronder worden de resultaten samengevat per thema. Gezien deze resultaten illustratief zijn, koppelen we deze niet terug aan bestaande literatuur.

2.4.1.1 Welzijnsbeleid

Wat het welzijnsbeleid betreft werd de samenhang onderzocht van maatregelen rond psychosociale risico's met zowel organisatiekenmerken (grootte, ziekteverzuim, verloop) als uitkomsten op werknemersniveau (kwaliteit van werk, leiderschap, gezondheid). Verbanden zijn doorgaans zwak. Op werknemersniveau zien we bijvoorbeeld dat ingrepen die het werk herorganiseren om werkdruk te verlagen, samenhangen met hogere gemeten werkeisen en lagere autonomie/steun. Meer beslissingsruimte geven aan werknemers gaat samen met hogere ervaren controle en lagere werkeisen. Verder zien we dat een gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging negatief samenhangt met het ontwikkelen van een preventieplan en interventies. Correlaties met gezondheidsuitkomsten zijn zwak en vaak niet significant.

Verder werd er gekeken naar betrokkenheid van werknemers in het welzijnsbeleid en werd er ingegaan op het psychosociaal veiligheidsklimaat. Meer vormen van vertegenwoordiging gaan samen met iets hogere werkeisen maar ook meer steun en minder jobonzekerheid. Maatregelen na een werknemersbevraging hangen zwak positief samen met controle/steun en negatief met jobonzekerheid. Een gunstiger psychosociaal veiligheidsklimaat gaat — zij het zwak — samen met lagere stressniveaus en met meer positief en minder toxisch leiderschap. We zien eveneens een hogere mate van absenteïsme waar veel maatregelen na bevraging zijn genomen.

2.4.1.2 Arbeidsorganisatiemodel

Wat het arbeidsorganisatiemodel betreft (hiërarchie, span of control, teamwerking, nieuwe werkvormen, organisatiestructuren) zijn de meeste verbanden zwak. Taakverdeling binnen teams (onderlinge afstemming) correleert positief met ervaren controle (d.i. mate van taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting en inspraak); zowel vast als roulerend teamleiderschap correleren met lagere controle en lagere inkomens. Werken in monodisciplinaire teams hangt samen met meer controle en minder werkeisen, maar tegelijk meer preciaire werktijden en (gemiddeld) hogere inkomens. Werken in multidisciplinaire teams werkt net omgekeerd voor controle/werkeisen en blijkt positief gerelateerd aan bevlogenheid. Voor gezondheid zijn verbanden schaars en klein.

Op het vlak van organisatiestructuren is de ervaren controle het hoogst in 'andere afdelingsstructuren' (gelijksoortige functies/lijnproductie) en het laagst in klant-/ordergerichte afdelingen. Werkeisen zijn het laagst in projectstructuren en het hoogst in klant-/ordergerichte afdelingen. Absenteïsme is het hoogst in klant-/ordergerichte afdelingen en het laagst in projectstructuren. De combinatie 'project + klant/order' lijkt de laagste telewerkfrequentie en -autonomie te kennen, maar de hoogste synchroniciteit met leidinggevenden en collega's.

2.4.1.3 Thuiswerk- en deconnectiebeleid

Slechts 27% van de werknemers uit het pilootproject kan (gedeeltelijk) telewerken waardoor conclusies voor hybride werken met nog meer voorzichtigheid moeten worden bekeken. Toch verschijnen enkele patronen. Hogere telewerkintensiteit (op organisatieniveau) hangt samen met hogere ervaren controle, lagere werkeisen, meer steun, hogere inkomens en iets meer preciaire werktijden. Een liberale of individuele invulling van thuiswerkbeleid gaat samen met lagere controle, hogere werkeisen, en minder steun. Voor telewerkindicatoren zien we dat waar telewerk intensiever is, werknemers ook vaker thuiswerken en minder synchroon aanwezig zijn met collega's. Een liberaler thuiswerkbeleid correleert met lagere telewerkfrequentie en iets meer technostress. Wat de gezondheid van werknemers betreft gaat een liberaler thuiswerkbeleid samen met hogere bevlogenheid en minder burn-outklachten en verveling, maar ook een iets slechtere fysieke gezondheid. De telewerkintensiteit hangt licht positief samen met fysieke gezondheid en verveling. Opvallend is de discrepantie in perceptie over het bestaan van een deconnectiebeleid. Ongeveer de helft van de werknemers weet niet of er een formeel beleid is.

2.4.1.4 Managementcultuur

Zowel taak- als mensgericht management vertonen hoofdzakelijk kleine verbanden met werkbeleving en tewerkstellingskwaliteit. Taakgericht management hangt zwak samen met meer controle en minder rolconflict, jobonzekerheid, kwetsbaarheid, preciaire werktijden, maar ook met meer precariteit in rechten/inkomen. Mensgericht management gaat gepaard met iets hogere werkeisen en steun, duidelijkere negatieve verbanden met rolconflict en jobonzekerheid, minder kwetsbaarheid, betere vertegenwoordiging en meer ontwikkelingsmogelijkheden. Tot slot blijkt dat managers gemiddeld lagere niveaus van toxisch leiderschap rapporteren dan sommige werknemers ervaren.

2.4.2 Sterktes en zwaktes van het pilootproject en de analyses

Het pilootproject onderscheidt zich door een innovatief multilevel ontwerp waarin mesodata op organisatieniveau worden gekoppeld aan microdata op werknemersniveau. Deze combinatie is in de Vlaamse context nog schaars. Daarnaast bestrijkt het project een breed thematisch spectrum met vier duidelijke hefboomdomeinen: welzijnsbeleid, arbeidsorganisatiemodel, thuiswerk- en deconnectiebeleid, en managementcultuur. Het pilootkarakter zorgt bovendien voor concrete operationele en methodologische leerwinst: het traject leverde inzichten op rond de rekrutering van organisaties, de verbetering van meetinstrumenten (meer bepaald de ontwikkeling van een compacte maar toch veel onderwerpen omvattende meso-vragenlijst), en de koppeling van data op verschillende niveaus. Deze werden uitgewerkt in het methodologisch rapport horende bij de organisatiebevraging.

Tegenover deze sterktes staan een aantal belangrijke beperkingen die de soms contra-intuïtieve en weinig plausibele resultaten kaderen. De steekproef is klein en sectoraal onevenwichtig (n=11 organisaties, 35 meso-entiteiten inclusief organisaties en vestigingen, met een oververtegenwoordiging van de welzijns- en zorgsector), waardoor representativiteit ontbreekt en de externe validiteit beperkt blijft.

Bovendien zijn sommige van de mesoniveau vragen allicht minder pertinent in een zorgcontext, terwijl ze wel hun nut zouden hebben bij een bevraging in andere sectoren. Dit geldt bijvoorbeeld voor het thema thuiswerkbeleid. In de steekproef van het pilootproject was de telewerkbasis beperkt: slechts 27% van de functies in de steekproef is telewerkbaar. Dit vernauwt de ruimte om conclusies te trekken over hybridisering. In zo'n context is de kans reëel dat echte verbanden onopgemerkt blijven omdat de statistische power ontoereikend is en de steekproef geen representatief beeld van de economie geeft. Dit noopt tot zeer grote voorzichtigheid bij het interpreteren van relaties.

Daarnaast blijft de vraag naar causaliteit onbeantwoord. Verschillende bevindingen kunnen zowel oorzaak als gevolg weerspiegelen – bijvoorbeeld wanneer maatregelen vooral voorkomen in contexten waar de problematiek al verhoogd is (zoals bij hoge werkeisen of hoog absentisme). In de resultaten wezen meerdere bevindingen op deze mogelijke kip-of-ei-problematiek, wat kan wijzen op een responsieve aanpak van bestaande problemen. Organisaties die geconfronteerd worden met verhoogde werkeisen, hebben mogelijk juist om die reden maatregelen genomen om deze problematiek aan te pakken. Dit geldt uiteraard ook voor andere maatregelen gericht op het aanpakken van psychosociale risico's en op de samenhang met de kwaliteit van het werk van werknemers. Het is bovendien denkbaar dat in organisaties waar het mentaal welzijn van werknemers gunstiger is, minder nood bestaat aan bijkomende interventies. Met het huidige cross-sectionele design kan dit kip-of-ei-vraagstuk echter niet worden doorbroken.

Ook op meetvlak zijn er kanttekeningen. Het concept deconnectiebeleid is bijvoorbeeld relatief nieuw waardoor interpretaties kunnen verschillen. Een mogelijke verklaring voor de aanzienlijke discrepantie tussen de percepties van managers en werknemers betreft de communicatie rond dit thema. Het deconnectiebeleid is een relatief recent aandachtspunt dat vooral sinds de COVID-19-pandemie aan belang heeft gewonnen, waardoor de interne communicatie en implementatie ervan mogelijk nog niet volledig zijn uitgekristalliseerd. Daarnaast kan worden verondersteld dat de interpretatie en de mate van formalisering van het begrip 'deconnectiebeleid' niet uniform begrepen worden door werknemers.

De managementcultuur meten blijkt dan weer een uitdaging gezien het moeilijk is een beeld te schetsen van alle leidinggevenden in een organisatie samen. Hierdoor werden dan ook discrepanties waargenomen met de antwoorden van werknemers omtrent leiderschap die refereerden naar hun directe leidinggevende (terwijl de bevroegde manager een algemeen beeld in de organisatie voor ogen had). Het is bijvoorbeeld zeer aannemelijk dat toxisch leiderschap zich eerder op specifieke afdelingen of bij bepaalde leidinggevenden manifesteert, en dus niet als algemeen kenmerk van de organisatie wordt ervaren. De variabiliteit in antwoorden op mesoniveau omtrent de managementcultuur was ook te klein aangezien het voor managers moeilijk is om uitspraken te doen over alle leidinggevenden samen.

2.4.3 Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en beleid

De genoemde methodologische beperkingen vormen relevante leerwinst bij het beoordelen van de haalbaarheid van een vervolgonderzoek. De kleine en sectoraal scheve steekproef, het ontbreken van causale inferentie, enkele meetnuances en de beperkte telewerkbasis

begrenzen de generaliseerbaarheid van het huidige pilootproject. Om generaliseerbare uitspraken te kunnen doen, zou een opschaling nodig zijn met een representatieve, multilevel steekproef die doelgericht wordt gestratificeerd naar sector, organisatiegrootte en telewerkpotentieel. Dit zou de externe validiteit en de statistische kracht van de resultaten vergroten. Daarnaast dient men zich bewust te zijn van de beperkingen die inherent zijn aan het gebruik van één uniforme vragenlijst voor het management van sterk uiteenlopende organisaties. Hoewel een gestandaardiseerde benadering de vergelijkbaarheid van resultaten bevordert, zullen niet alle vragen in elke context even relevant of betekenisvol zijn.

Voor thema's waar de causaliteitsvraag centraal staat, zijn longitudinale panelmetingen of quasi-experimentele designs nodig. Een gefaseerde invoering van deconnectieregels of het herontwerpen van teamstructuren maken het mogelijk om het kip-of-ei-vraagstuk te doorbreken en de impact van organisatiepraktijken op uitkomsten zoals werkkwaliteit, ervaren leiderschap en gezondheid overtuigender te identificeren. Aanvullend kan kwalitatief onderzoek percepties van managers en werknemers contextualiseren en mechanismen verduidelijken die in kwantitatieve analyses verhuld blijven.

Het thema managementcultuur lijkt bovendien geschikter om op teamniveau te worden bevraagd, aangezien dit concept nauwer aansluit bij interacties binnen kleinere organisatorische eenheden dan bij de organisatie als geheel.

Meer gedetailleerde methodologische aanbevelingen zijn opgenomen in het bijbehorende methodologische rapport van de organisatiebevraging.

Aangezien dit onderzoek een pilootstudie betreft met een beperkte en sectoraal onevenwichtige steekproef, dienen de bevindingen aldus eerder als illustratief beschouwd te worden voor het 'soort analyses' en inzichten dat een dergelijke aanpak kan opleveren. De bevindingen lenen zich expliciet niet tot het formuleren van inhoudelijke beleidsaanbevelingen.

2.4.4 Conclusie

Het pilootproject vormde een verkennende stap in het onderzoeken van de haalbaarheid van een grootschalige organisatiebevraging in Vlaanderen. Op basis van de gecombineerde procedurele en methodologische beperkingen (zie ook methodologisch rapport) moet echter worden geconcludeerd dat een opschaling deels mogelijk is, maar heel tijds- en kostenintensief zou zijn. De beperkingen situeren zich op meerdere niveaus waardoor onze algemene beoordeling is dat een grootschalige uitrol bijzonder moeilijk zou zijn.

Een opschaling van de organisatiebevraging kan waardevolle inzichten opleveren, maar de verwachtingen moeten realistisch blijven. Een volledig geïntegreerde en universeel toepasbare vragenlijst die alle onderzoeksvragen uit dit project op een bevredigende manier beantwoordt, is niet haalbaar. Een multimethodische onderzoeksaanpak is aangewezen, waarbij specifieke thema's — zoals managementcultuur — op een verschillend analytisch niveau worden gemeten. Voor thema's waarin de causaliteitsvraag centraal staat, verdient het aanbeveling gebruik te maken van methoden zoals longitudinale panelmetingen of quasi-experimentele onderzoeksdesigns. Deze kwantitatieve benaderingen kunnen complementair worden

aangevuld met kwalitatief onderzoek, teneinde de resultaten beter te contextualiseren en te duiden. Een dergelijke aanpak vraagt een omvangrijk onderzoeksopzet met diverse analysetechnieken en gaat daarom verder dan een 'eenvoudige opschaling' van het pilootproject. Op basis van de procedurele en methodologische beperkingen die het pilootproject aan het licht bracht, moet dan ook geconcludeerd worden dat een opschaling van de organisatiebevraging in de gegeven context niet haalbaar is. Voor een dergelijk opzet zou het in de toekomst aangewezen kunnen zijn een integratie en harmonisatie van (bestaande) dataverzamelingen van welzijnspartners (o.a. sociale secretariaten, preventie- en HR-diensten) binnen organisaties te overwegen.

2.5 Referenties

- Allen, T.D., Golden, T.D. & Shockley, K.M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: a scoping review. *BMC public health*, 23(1), 1344.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca: Cornell University Press.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381-393.
- Beckel, J., & Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3-23.
- Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*. 11:590271. doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of occupational and organisational psychology*, 83(3), 579-599.
- Eurofound (2023). *Hybrid work in Europe: Concept and its bases*. Publications Office of the European Union
- European Trade Union Institute - ETUI (2023). *The future of remote work*. ETUI Printshop, Brussels.

- Grawitch, M. J., Ledford Jr. G. E., Ballard, D. W., & Barber, L. K. (2009). Leading the healthy workforce: The integral role of employee involvement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(2), 122-135.
- Hoyle, L. P., Ryde, G. C., Coulter, J., & Rollason, J. (2024). Supporting health and wellbeing in health care employees: a documentary review of organizational policies, strategies and frameworks. *Frontiers in Sports and Active Living*, 6, 1308603.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Milczarek, M., & Irastorza, X. (Eds.). (2012). *Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER): report (Vol. 5)*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Parker, S. K., Andrei, D. M., & Van den Broeck, A. (2019). Poor work design begets poor work design: Capacity and willingness antecedents of individual work design behavior. *Journal of Applied Psychology*, 104(7), 907-928.
- Parker, S. K., Van den Broeck, A., & Holman, D. (2017). Work design influences: A synthesis of multilevel factors that affect the design of jobs. *Academy of Management Annals*, 11(1), 267-308.
- Vereycken, Y. & Van Hootegem, G. (2016). *Arbeidsorganisatie: een slingerend pad naar betere arbeidsinhoud en -omstandigheden?* in: L. Lamberts et al. (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015* (Eurofound) (pp.139-177). Leuven: KU Leuven, HIVA.
- Vlaamse Regering (2024). *Vlaams Regeerakkoord 2024-2029: Samen werken aan een warm en welvarend Vlaanderen. Vlaanderen*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen>

3 ANALYSES VAN DE BEVRAGING BIJ ZELFSTANDIGEN

3.1 Welzijn van Vlaamse zelfstandigen

Auteurs: Dries Van Herreweghe, Michiel Bal, Lise Szekér, Karolien Lenaerts

Dit hoofdstuk geeft achtergrondinformatie bij de zelfstandigenbevraging. Het start met de beleidscontext. Vervolgens beschrijft dit hoofdstuk de kenmerken van respondenten, hun algemene werkkenmerken en welzijn. Hierbij worden enkel beschrijvende statistieken weergegeven over de algemene werkkenmerken en de welzijnsuitkomsten, en gekeken naar verschillen tussen bepaalde groepen van zelfstandigen (o.b.v. sociodemografische kenmerken). Er worden geen verdere analyses gedaan die de relatie tussen deze werkkenmerken en welzijn onderzoeken omwille van verscheidene redenen: (1) de relatie tussen deze werkkenmerken en welzijn van zelfstandigen werd reeds frequent onderzocht, o.a. in met behulp van de Werkbaarheidsmonitor (WBM), (2) het was niet de focus van dit onderzoek om deze relaties opnieuw te onderzoeken, (3) de werkkenmerken op een beknopte wijze gemeten werden aangezien ze enkel als controlevariabelen zouden dienen. Daarom ook bieden data zoals de WBM een beter basis om deze relaties te gaan onderzoeken.

3.1.1 Beleidscontext

Specifieke focus voor het welzijn bij zelfstandigen is belangrijk gezien de psychosociale risico's typisch voor deze doelgroep (SERV, 2023). Zo zien we dat 43,3% van de zelfstandigen kampt met hoge werkdruk, dat 27,4% een emotioneel belastende job heeft, dat 6,7% geconfronteerd wordt met onvoldoende taakvariatie en dat 18,4% af te rekenen heeft met zware, belastende arbeidsomstandigheden. Het meest nijpend voor zelfstandigen is de structureel hoge werkdruk. De autonomie is hoog, maar leidt niet zelden tot een problematische werk-privébalans. Het meest opvallend is dat 37,8% van de zelfstandigen kampt met problematische werkstress. Ondanks initiatieven blijft de werk-privébalans voor een derde van Vlaamse zelfstandigen nog steeds problematisch. Een recente studie van de SERV leert dat zelfstandigen tevreden zijn met hun werk en graag willen doorwerken tot het pensioen, maar, belangrijk, dat deze aspecten sterk terugvallen zodra de werkkenmerken erop achteruitgaan.

Net als voor werknemers, werd in de voorbije decennia werden door de Vlaamse overheid verscheidene initiatieven genomen in het kader van 'Werkbaar werk' voor zelfstandigen. Zo werd de werkbaarheid gekoppeld aan de ambitie om mensen duurzaam aan de slag te houden zoals in de recente VESOC-akkoorden 'Actieplan werkbaar werk' (SERV, 2018), 'Alle hens aan dek' (SERV, 2020), en 'Iedereen nodig, iedereen mee' (SERV, 2022). Ook in het kader van de recentste pensioenhervormingen, de substantiële toename van langdurig arbeidsongeschikten, de disruptieve impact van de coronapandemie was werkbaar werk een belangrijk thema. Evenwel wordt het belang van welzijn van zelfstandigen aangestipt in de 'Beleidsnota Werk 2024-2029' (Demir, 2024). De sociale partners engageren zich verder in de VIZIER 2030-doelstelling van de Vlaamse Regering om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Het huidige project wil bijdragen aan kennisopbouw. De focus ligt daarbij o.m. op het ‘beknopt meten’ van werk- en welzijnskenmerken, maar ook van actuele trends (volgende hoofdstukken). In dit inleidende hoofdstuk bespreken we eerst de kenmerken van de respondenten van bevraging bij zelfstandigen,¹² gevolgd door werk- en welzijnskenmerken. Tot slot volgt de conclusie.

3.1.2 Kenmerken van de respondenten

Onderstaande tabellen beschrijven zo de samenstelling van de dataset voor zelfstandigen aan de hand van verschillende kenmerken, zijnde: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector, soort zelfstandige activiteit, herkomst, aantal werknemers, aantal jaren anciënniteit als zelfstandige.

	Frequentie	%
Geslacht		
Man	597	59,1%
Vrouw	413	40,9%
Ander	0	0%
Leeftijd		
≤34 jaar	143	14,2%
35-49 jaar	241	23,9%
50-64 jaar	460	45,5%
65+ jaar	166	16,4%
Opleidingsniveau		
Geen, lager of lager secundair onderwijs	39	4%
Hoger secundair onderwijs	196	19%
Hoger onderwijs K (korte type)	256	25%
Hoger onderwijs L (lange type)	519	51%
Herkomst		
Belg	873	86%
Niet-Belg, EU	110	11%
Niet-Belg, niet-EU	27	3%

Tabel 57: Samenstelling dataset naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst.

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

De samenstelling van de dataset naar **geslacht** toont een licht onevenwichtige verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten. Van de in totaal 1 010 bevroegde personen identificeert 59,1% zich als man en 40,9% als vrouw. Er werden geen respondenten geregistreerd onder de categorie ‘ander’. Het spreekt voor zich dat we deze categorie verder niet opnemen in dit hoofdstuk.

Wat **leeftijdverdeling** betreft behoort 14,2% tot de groep van 34 jaar of jonger, terwijl 23,9% tussen 35 en 49 jaar oud is. De grootste groep wordt gevormd door de 50- tot 64- jarigen, die 45,5% van de steekproef uitmaken. Daarnaast is ook een aanzienlijk aandeel van 16,4% ouder dan 65 jaar.

Kijken we naar **opleidingsniveau**, dan zien we dat 4% van de respondenten oftewel niet beschikt over een diploma, dan wel over een diploma lager of lager secundair onderwijs,

¹² Meer details over het veldwerk, de respons en de kwaliteit van de gemeten concepten worden besproken in het methodologische rapport.

19% over een diploma hoger secundair, 25% beschikt over een diploma hoger onderwijs van het korte type, terwijl iets meer dan de helft een tertiaire opleiding van het lange type afrondde.

Tot slot kijken we ook naar **herkomst**. Slechts een minderheid van 11% van de zelfstandigen heeft een herkomst in een ander EU-land, en slechts 3% uit een land buiten de EU. De meerderheid heeft bijgevolg een Belgische herkomst (86%).

	Frequentie	%
Gezinssituatie: partner		
Ja	771	76,3%
Neen	239	23,7%
Gezinssituatie: werkende partner (N=771)		
Ja, als werknemer	338	43,8%
Ja, als zelfstandige	256	33,9%
Neen	177	23%
Gezinssituatie: kinderen		
Ja, inwonende kinderen	386	38,2%
Ja, uitwonende kinderen	254	25,1%
Ja, zowel inwonend als uitwonende kinderen	100	9,9%
Nee	270	26,7%

Tabel 58: Samenstelling dataset naar gezinssituatie

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Wat betreft **gezinssituatie**, geeft 76,3% aan een partner te hebben en 23,7% niet. Verder blijkt binnen deze respondenten met een partner dat 43,8% van de partners actief is als werknemer, 33,9% als zelfstandige en 23% niet aan het werk is. Binnen de groep respondenten geeft 38,2% aan inwonende kinderen te hebben. Daarnaast heeft 25,1% uitwonende kinderen, terwijl 9,9% zowel inwonende als uitwonende kinderen heeft. 26,7% van de respondenten heeft geen kinderen.

Chronische aandoening	Frequentie	%
Ja, erg	76	7,5%
Ja, in zekere mate	222	22%
Neen	712	70,5%

Tabel 59: Samenstelling dataset naar chronische aandoening

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Sector – in 4 grote groepen	Frequentie	%
Dienstensector	622	61,6%
Industrie	178	17,6%
Landbouw	37	3,66%
Overheid en social profit	173	17,1%

Tabel 60: Samenstelling dataset naar sectorgroepen

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Sector – detail	Frequentie	%
Overheid en social profit		
Openbaar bestuur	18	1,8%
Politie-defensie	3	0,3%
Post	2	0,2%
Openbaar vervoer	3	0,3%
Onderwijs	19	2%
Ziekenhuizen	31	3%
Rusthuizen	1	0,1%
Gezins- en bejaardenhulp	6	0,6%
Sociaal cultureel werk	18	1,8%
Jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk	6	0,6%
Kinderopvang, centra geestelijke gezondheidzorg	14	1,4%
Maatwerkbedrijf (beschutte of sociale werkplaats) en lokale diensteneconomie	4	0,4%
Overige overheid en social profit	48	4,8%
Dienstensector		
Groothandel	21	2,1%
Detailhandel	69	6,8%
Horeca	46	4,6%
Transport	18	1,8%
Garages	11	1,1%
Banken en verzekeringen	38	3,8%
Telecom	9	0,9%
Dienstenchequebedrijven (strijken, schoonmaken in gezinnen)	2	0,2%
Zakelijke diensten (consultancy, vastgoed, schoonmaak in bedrijven)	207	20,5%
Industrie		
Overige diensten	201	20%
Textiel & confectie	8	0,8%
Metaalindustrie	13	1,3%
Bouw	79	7,8%
Voeding	12	1,19%
Chemie	9	0,9%
Hout & papier	3	0,30%
Gas, water en elektriciteit	9	0,9%
Drukkerij en uitgeverij	7	0,7%
Overige industrie	38	3,8%
Landbouw		
Land- en tuinbouw	35	3,5%
Bosbouw of visserij	2	0,2%

Tabel 61: Samenstelling dataset naar sector

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

We bekeken of respondenten in beperkte of sterke mate beperkt zijn in hun functioneren door een **chronische aandoening**. In de vragenlijst werd daarom de vraag opgenomen of de respondenten in hun dagelijkse bezigheden (thuis, op je werkplek, in je vrije tijd, ...) hinder ervaren door een chronische aandoening, zoals onder meer een handicap, een langdurige

lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke of psychische ziekte. Hieruit blijkt dat 7,5% hier in sterke mate van afhankelijk is, en 22% dit in zeker mate herkent.

De respondenten situeren zich over vier grote **sectorgroepen**. Als we sectoren gebundeld bekijken, valt duidelijk een grote vertegenwoordiging van de dienstensector op met 61,6%. Hieronder vallen bijvoorbeeld zakelijke diensten, banken en verzekeringen. 17,6% situeert zich in de industrie, met onder andere bouw, textiel en confectie, en metaalindustrie. Voorts tellen we 17,1% over overheid en social profit, met onder andere openbaar bestuur, onderwijs, sociaal cultureel werk. En tot slot hebben we een vertegenwoordiging van 3,66% in de landbouwsector. Onderstaande tabel splitst de sectorgroepen op en verdeelt ze naar de verschillende specifieke sectoren.

Tot slot geven we nog de verdeling naar een aantal kenmerken die van tel zijn voor het statuut zelfstandige in tabel 62 hieronder. Kijken we naar het **type zelfstandige activiteit**, dan zien we dat 74% van de respondenten is actief als zelfstandige zonder personeel. Daarnaast geeft 25% aan een zelfstandige of zaakvoerder met personeel te zijn. Slechts een klein deel van de respondenten (1%), werkt als helper of onbezoldigd meewerkend familielid. Deze cijfers illustreren dat het merendeel van de zelfstandigen hun beroepsactiviteit individueel uitoefent, zonder personeel.

Binnen de groep van 1 010 bevraagde zelfstandigen geeft 63,4% aan geen **meewerkende partners** te hebben. 21,3% werkt samen met familieleden, terwijl 15,3% ook derden (niet-familieleden) inschakelt in hun activiteit. Deze cijfers tonen aan dat het merendeel van de zelfstandigen hun activiteit zonder hulp van anderen uitvoert, maar dat er toch een aanzienlijke groep is die beroep doet op familie of externe medewerkers. Voorts zien we in dat verband dat twee derde (68,3%) van de zelfstandigen de **activiteiten zonder werknemers** uitoefent. Bijna een vijfde (17,4%) werkt met 1 tot 4 andere werknemers. Verder dunnen de aantallen uit.

Wat betreft **anciënniteit**, zien we dat 59,6% van de respondenten aangeeft al meer dan 10 jaar actief te zijn als zelfstandige. Daarnaast heeft 14,8% een zelfstandige loopbaan van 3 tot 5 jaar, en 14,6% is tussen de 6 en 10 jaar actief. Een kleinere groep van 11,1% oefent hun zelfstandige activiteit uit sinds minder dan 3 jaar.

Onderstaande tabel geeft ten slotte aan hoeveel procent van de respondenten aangeeft nog **ander betaald werk** uit te voeren naast het statuut als zelfstandige. Hieruit blijkt dat 14,7% aangeeft een andere activiteit uit te voeren als zelfstandige, 6% als werknemer, 1,4% als flexijobber.

	Frequentie	%
Soort zelfstandige activiteit		
Zelfstandige zonder personeel	748	74%
Zelfstandige of zaakvoerder met personeel	252	25%
Helper – medewerker familielid zonder vergoeding	10	1%
Meewerkende partner		
Ja, maar enkel familieleden	215	21,3%
Ja, ook derden (niet familie)	155	15,3%
Nee	640	63,4%
Aantal werknemers in dienst		
Geen	690	68,3%
1 tot 4	176	17,4%
5 tot 9	50	5%
10 tot 24	39	3,9%
25 tot 49	29	2,9%
50 tot 99	10	0,9%
100 tot 249	9	0,89%
+250	7	0,7%
Anciënniteit		
Minder dan 3 jaar	112	11,1%
3-5	149	14,8%
6-10	147	14,6%
Meer dan 10 jaar	602	59,6%
Meerdere jobs		
Ja, als zelfstandige	148	14,7%
Ja, als werknemer	60	6%
Ja, als flexijobber	14	1,4%
Neen	754	75%
Weet ik niet	8	0,8%
Andere	37	4%

Tabel 62: Samenstelling dataset naar specifieke kenmerken voor zelfstandigen (zelfstandige activiteit, meewerkende partner, aantal werknemers, anciënniteit, het hebben van meerdere jobs)

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

3.1.3 Werkkenmerken bij zelfstandigen (beknopt gemeten)

In dit onderdeel presenteren we de verschillende werkkenmerken, die onvermijdelijk gemeten moeten worden als we willen kijken naar kwaliteit van het werk bij zelfstandigen. We kijken meer specifiek naar taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, sociale steun, inspraak, werkdruk, rolconflict, emotionele belasting en fysieke belasting, zoals hieronder in tabel 63 omschreven.

Werkkenmerk	Omschrijving
Taakautonomie	De mate waarin men zelf kan bepalen hoe of wat men doet in het werk, dus controle heeft over de uitvoering en inhoud van taken.
Taakvariatie	De mate waarin het werk gevarieerd is en verschillende activiteiten of taken omvat.
Vaardigheidsbenutting	De mate waarin men in het werk nieuwe dingen leert of zijn vaardigheden kan gebruiken en ontwikkelen.
Inspraak	De mate waarin zelfstandigen kunnen meebeslissen over zaken die met hun werk te maken hebben, dus participatie in beslissingen.
Sociale steun	De mate waarin men kan rekenen op mensen uit de directe omgeving bij moeilijkheden op het werk.
Werkdruk	De mate waarin men hard moet werken om iets af te krijgen, dus ervaren druk of hoge taakeisen.
Rolconflict	De mate waarin men tegenstrijdige opdrachten of verwachtingen krijgt in het werk.
Emotionele belasting	De mate waarin men in het werk geconfronteerd wordt met emotioneel belastende of persoonlijk rakende situaties.
Fysieke belasting	De mate waarin het werk fysiek zwaar of inspannend is.

Tabel 63: Omschrijving werkkenmerken naar Morgeson en Humphrey (2008), Van Hootegem et al. (2014), Kristensen en Borg (2003), Notelaers et al. (2007), Sanne et al. (2005)

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Om onze bevindingen voor deze werkkenmerken overzichtelijk weer te geven maken we gebruik van tabel 64. Noteer bij het lezen van tabel 64 dat we de verschillende werkkenmerken oplijsten in de kolommen. Per werkkenmerk vindt de lezer in de kolommen de gemiddelden terug voor de betreffende concepten. De rijen geven deze waarden aan voor de totale steekproef en verdelen de data in de daaropvolgende rijen naar vier achtergrondkenmerken, zijnde leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en herkomst. Deze gemiddelden werden ook getest op eventuele significante verschillen door middel van een Tukey HSD-test, eventuele significante verschillen worden hierbij aangegeven in de tabel.

	Taak-autonomie	Taakvariatie	Vaardigheids-benutting	Sociale steun	Inspraak	Werkdruk	Rolconflict	Emotionele belasting	Fysieke belasting
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Totaal	4,15	4,10	3,65	2,85	4,30	3,60	2,20	3,00	2,42
Leeftijd	***	***	Ns	***	***	Ns	***	Ns	**
<=34 jaar	3,79	3,73	3,65	3,07	3,74	3,48	2,62	2,94	2,84
35-49 jaar	4,08	3,96	3,56	2,91	4,27	3,69	2,22	3,06	2,38
50-64 jaar	4,20	4,20	3,64	2,82	4,34	3,65	2,15	3,04	2,38
65+ jaar	4,39	4,37	3,80	2,67	4,50	3,41	1,96	2,93	2,26
Geslacht	Ns	Ns	Ns	Ns	***	Ns	***	***	***
Man	4,15	4,10	3,65	2,83	4,33	3,58	2,26	2,88	2,34
Vrouw	4,15	4,10	3,64	2,88	4,17	3,62	2,12	3,21	2,55
Opleidingsniveau	Ns	Ns	*	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	***
Geen, lager of lager secundair onderwijs	4,21	4,00	3,26	2,87	4,59	3,79	2,00	2,87	3,41
Hoger secundair	4,16	4,10	3,46	2,87	4,26	3,64	2,25	2,96	3,14
Hoger onderwijs korte type	4,12	4,10	3,62	2,83	4,30	3,55	2,21	3,00	2,52
Hoger onderwijs lange type	4,18	4,10	3,76	2,86	4,23	3,59	2,20	3,1	2,07
Sector	Ns	Ns	Ns	Ns	**	Ns	**	**	**
Dienstensector	4,16	4,15	3,66	2,84	4,33	3,63	2,12	2,97	2,41
Industrie	4,17	4,03	3,71	2,89	4,22	3,62	2,40	2,83	2,66
Landbouw	4,18	4,22	3,16	2,82	4,35	3,59	2,35	3,35	4,46
Overheid en social profit	4,05	4,00	3,64	2,87	4,06	3,46	2,25	3,28	2,87
Herkomst	Ns	Ns	Ns	*	**	Ns	*	Ns	Ns
Belg	4,18	4,15	3,65	2,84	4,30	3,62	2,17	3,04	2,57
Niet-Belg EU	4,08	3,86	3,70	2,97	3,99	3,46	2,44	2,86	2,86
Niet-Belg, niet-EU	3,89	3,67	3,33	3,03	4,22	3,56	2,48	2,78	2,96

Ns = niet significant ($p > 0,05$); * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ (Significantietest met Tukey HSD)

Tabel 64: Gemiddelde score ($\bar{x}$) voor de essentiële werkkenmerken, opgedeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector en herkomst.

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

We starten de beschrijving van tabel 64 met **taakautonomie**. Hiervoor merken we een gemiddelde score van 4,15. Zelfstandigen ervaren gemiddeld genomen vaak taakautonomie. Niettemin merken we sterk significante verschillen tussen alle leeftijdscategorieën. Kort gezegd is de perceptie ten aanzien taakautonomie verschillend per leeftijdscategorie, zo ervaart de jongste leeftijdscategorie minder vaak taakautonomie en stijgt deze perceptie per categorie. Voor geslacht, opleidingsniveau, en sectorcluster liggen de waarden sterk rond de gemiddelde score en zijn de opgetekende verschillen niet significant.

Bij het werkkenmerk **taakvariatie** noteren we opnieuw een hoge waarde (4,1). Deze geeft aan dat zelfstandigen veelal variërende taken hebben. De perceptie over taakvariatie stijgt net als bij taakautonomie sterk significant met de leeftijd, en is ook hier niet zozeer verschillend als we kijken naar geslacht of opleidingsniveau, of sectorcluster. Hier tekenen we geen significante verschillen op.

Wat **vaardigheidsbenutting** betreft, zien we dat zelfstandigen gemiddeld genomen soms of vaak nieuwe dingen leren, en in staat zijn hun vaardigheden te benutten. We merken hier vooral verschillen tussen de 65-plussers en de andere leeftijdsgroepen, evenwel geen significante verschillen. Naar opleidingsniveau zien we dat hoger opgeleide profielen een significant hogere vaardigheidsbenutting rapporteren. Verschillen per sector liggen redelijk in lijn en rond de gemiddelde waarde. Hier meten we geen significante verschillen.

Sociale steun situeert zich bij zelfstandigen gemiddeld genomen rond een neutrale score (2,85), zelfstandigen voelen zich nu eens ondersteund en dan weer niet. Hier zien we sterk significante verschillen tussen de leeftijdscategorieën. Per categorie daalt sociale steun. Waar jongeren 'deels akkoord, deels niet akkoord' rapporteren in verband met percepties rond sociale steun, neigt de oudste leeftijdscategorie naar 'eerder niet akkoord'. De verdeling over geslacht en opleidingsniveau is niet significant. Zowel voor geslacht, opleidingsniveau als sectorcluster liggen de gerapporteerde scores rond de gemiddelde waarde.

Inspraak scoort gemiddeld hoog (4,3), of specifieker tussen 'vaak' en 'altijd'. Jongere en oudere zelfstandigen rapporteren significant iets minder inspraak dan de twee middelste categorieën. Mannen schatten hun inspraak significant hoger (4,33) in dan vrouwen (4,17). Op vlak van herkomst zien we een significant verschil tussen zelfstandigen van Belgische herkomst (4,30) en zelfstandigen met een herkomst in een ander EU-land (3,99). Wat betreft opleiding en sectorcluster rapporteren we geen opvallende verschillen, al moet gezegd dat overheid en social profit minder inspraak rapporteren dan de andere sectoren.

Kijken we naar **werkdruk** dan zien we gemiddeld genomen een score van 3,6 die het midden houdt tussen 'soms' en 'vaak' het gevoel hebben hard te moeten werken om zaken af te krijgen. We zien geen significante verschillen tussen leeftijdscategorieën. Voorts tekenen we geen verschillen voor geslacht, opleidingsniveau en sectorcluster, maar zijn ook deze niet significant.

Het werkkenmerk **rolconflict** toont met een score van 2,2 dat over het algemeen zelden sprake is van tegenstrijdige opdrachten. We zien hier sterk significante verschillen tussen leeftijdscategorieën. Rolconflict treedt vaker op bij jongere zelfstandigen en mindert in optreden per leeftijdscategorie. Voorts schatten mannen rolconflict significant hoger in dan

vrouwen. Daarnaast is er ook een beperkt maar significant verschil naar herkomst: zelfstandigen met een herkomst in een ander EU-land rapporteren significant meer (2,44) rolconflict dan zelfstandigen met Belgische herkomst (2,17). Naar opleiding en sectorcluster tekenen we geen opvallende verschillen op, maar moet gezegd dat de dienstensector significant minder rolconflict rapporteert.

Voor de volledige steekproef tekenen we bij **emotioneel belastend werk** een score van 3 die mooi overeenstemt met de waarde 'soms'. Hier vallen sterk significante verschillen op tussen mannen en vrouwen, die respectievelijk 2,88 en 3,21 rapporteren. Voor zelfstandige vrouwen is het werk vaak emotioneel zwaarder. We tekenen licht stijgende verschillen op per opleidingsniveau. Naar sector zien we dat de dienstensector en de industrie lager scoren dan de landbouw en de overheid en social profit.

Voor **fysiek belastend werk** reflecteert de score van 2,42 of fysiek 'eerder belastend werk'. Hier rapporteren jongere zelfstandigen een hogere mate van fysieke belasting in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen, en zijn de verschillen tussen de twee oudste categorieën significant afwijkend van de jongere categorieën. Net als bij emotionele belasting rapporteren vrouwen hier een significant verschillend en hogere score dan mannen. Fysieke belasting neemt af per opleidingsniveau. En voor sectorcluster zien we één opvallend verschil. De landbouwcluster rapporteert naar verwachting een substantieel hogere score die 'sterk belastend werk' reflecteert.

Aanvullend aan de algemene werkkenmerken werd de respondenten gevraagd of ze in de voorbije 6 maanden een **opleiding of training** hadden gevolgd. Hieruit komt naar voor dat 48% van de zelfstandigen dit heeft gedaan/kunnen doen en 52% niet.

Opleidingsmogelijkheden	Frequentie	%
Ja	483	48%
Neen	527	52%

Tabel 65: Opleidingsmogelijkheden

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

3.1.4 Werk-privéconflicten bij zelfstandigen

De bevraging laat toe om te gaan kijken hoe en in welke mate zelfstandigen conflicten tussen hun werk en privéleven ervaren. Hiertoe kijken we enerzijds naar werk-privéconflicten, en anderzijds naar privé-werkconflicten. Deze werden gemeten aan de hand van telkens 2 items die overgenomen werden uit de EWCS2015, telkens op een 5-punten Likertschaal. De Cronbachs alfa voor werk-privéconflicten bedraagt 0,67 en voor privé-werkconflicten is dit 0,76.

De tabel hieronder geeft de gemiddelde scores weer voor alle zelfstandigen en bekijkt de verschillen in prevalentie tussen bepaalde groepen van zelfstandigen op basis van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Daarnaast wordt ook of er verschillen zijn op basis van bepaalde kenmerken van de zelfstandige activiteit, zoals sector, type zelfstandige, aantal werknemers en anciënniteit als zelfstandige aan de hand van ANOVA en post-hoc Bonferroni-tests.

Wat betreft conflicten van het **werk op het privéleven**, rapporteren zelfstandigen gemiddeld genomen een matig conflict ($\bar{x}$ = 3,04). Ook tussen groepen zelfstandigen (Tabel 66) zijn er

weinig verschillen te noteren. 65-plussers die nog actief zijn als zelfstandigen rapporteren significant minder conflicten van hun werk op hun privéleven. Dit is mogelijks te verklaren door een selectie-effect, waarbij enkel diegenen die het gevoel hebben dat ze hun zelfstandige activiteit kunnen blijven uitvoeren in combinatie met hun privéleven er voor kiezen om ook na de pensioenleeftijd de zelfstandige activiteit nog verder te zetten. Anderzijds zou het ook kunnen zijn dat 65-plussers hun zelfstandige activiteit om een andere manier vormgeven waardoor er minder impact op hun privéleven is. Zo gaven verscheidene respondenten in het opmerkingen veld aan dat ze intussen op deeltijds op pensioen zijn en daardoor hun zelfstandige activiteit hebben afgebouwd, waardoor bijvoorbeeld de werkdruk aanzienlijk minder is. Dit zou ook de lagere score voor werk-privé interferenties kunnen verklaren. Daarnaast rapporteren solo- zelfstandigen significant minder werk-privéconflicten, alsook zelfstandigen zonder personeel in vergelijking met degenen met 1 tot 4 werknemers.

Ook voor de **privé-werkconflicten** scoren zelfstandigen matig en zelfs lager dan voor werk-privé interferenties ($\bar{x}=2,58$). Hier zien we een gelijkaardige patroon in groepen zelfstandigen die dit minder rapporteren. Ook hier scoren 65-plussers significant lager. Daarnaast zien we ook een significant lagere score van de 50-plussers in vergelijking met jongere zelfstandigen. Solo-zelfstandigen rapporteren tevens significant minder privé-werkconflicten dan zelfstandigen die hun zelfstandige activiteit in familieverband doen. Daarnaast zien we ook hier weer een impact van het hebben van werknemers. Zelfstandigen zonder personeel rapporteren significant minder privé-werkconflicten dan zelfstandigen met 10 of meer werknemers.

Gemiddelde score	Werk-privéconflicten	Privé-werkconflicten
Totaal	3,04	2,58
Geslacht	Ns	Ns
<i>Man</i>	3,03	2,58
<i>Vrouw</i>	3,06	2,58
Leeftijd	***	***
<i>≤34 jaar</i>	3,14	2,92
<i>35-49 jaar</i>	3,20	2,77
<i>50-64 jaar</i>	3,04	2,50
<i>65+ jaar</i>	2,70	2,25
Opleidingsniveau	**	*
<i>Lager secundair of lager</i>	2,96	2,51
<i>Hoger secundair</i>	3,17	2,69
<i>Hoger – korte type</i>	3,11	2,65
<i>Hoger – lange type</i>	2,96	2,51
Sector	Ns	Ns
<i>Overheid</i>	3,01	2,54
<i>Diensten</i>	3,04	2,57
<i>Industrie</i>	3,06	2,67
Type zelfstandige	**	**
<i>Solo</i>	2,97	2,52
<i>In familieverband</i>	3,16	2,71
<i>Met partners</i>	3,17	2,63
Aantal werknemers	***	***
<i>Geen</i>	2,94	2,52
<i>1 tot 4</i>	3,32	2,61
<i>5 tot 9</i>	3,11	2,68
<i>10 tot 49</i>	3,14	2,87
<i>50 of meer</i>	3,35	3,08
Ervaring als zelfstandige	Ns	Ns
<i>Minder dan 3 jaar</i>	2,91	2,58
<i>3-5 jaar</i>	3,10	2,67
<i>5-10 jaar</i>	2,99	2,54
<i>Meer dan 10 jaar</i>	3,06	2,56

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = niet significant

Tabel 66: Gemiddelde score voor werk-privé interferenties en privé-werk interferenties

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

3.1.5 Welzijnskenmerken bij zelfstandigen (beknopt gemeten)

Burn-outklachten		
Algemeen	Groen	Rood
	92%	8%
Leeftijd		
<=34 jaar	80%	20%
35-49 jaar	89%	11%
50-64 jaar	94%	6%
65+ jaar	99%	1%
Geslacht		
Man	91%	9%
Vrouw	93%	7%
Opleidingsniveau		
Geen/lager/lager secundair onderwijs	95%	5%
Hoger secundair onderwijs	91%	9%
Hoger onderwijs korte type	92%	8%
Hoger onderwijs lange type	92%	8%
Sector		
Dienstensector	92%	8%
Industrie	91%	9%
Landbouw	95%	5%
Overheid en social profit	90%	10%
Herkomst		
Belg	93%	7%
Niet-Belg, EU	84%	16%
Niet-Belg, niet-EU	85%	15%

Tabel 67: Prevalentie burn-outklachten opgedeeld naar groen (geen risico op burn-out) en rood (risico op burn-out), percentages (grenswaarde = 3,14);

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

In dit onderdeel presenteren de verschillende welzijnskenmerken bij zelfstandigen. We starten met de beschrijving van burn-outklachten. Nadien bundelen we de volgende uitkomsten in tabel 69 waar we stress, fysieke gezondheid, autonome motivatie, amotivatie, tevredenheid en volhardend ondernemerschap presenteren. Finaal komen absenteïsme en presenteïsme nog aan bod.

Burn-out is een mentale uitputtingstoestand die zich manifesteert als een combinatie van een gebrek aan handelingsvermogen en een gebrek aan handelingsbereidheid (Schaufeli et al., 2020). Omdat we geen medische diagnose stellen, spreken we van **burn-outklachten** en meten we de mate waarin iemand klachten ervaart die kenmerkend zijn voor burn-out. **Burn-outklachten** zijn gemeten met vier items (1 = *nooit*, 5 = *altijd*) over mentale uitputting, gebrek aan enthousiasme, te sterke emotionele reacties en concentratieproblemen, komende uit de BAT-4 ($\alpha = 0,75$). In onderstaande tabel worden de respondenten binnen de dataset geclassificeerd in twee categorieën aan de hand van een grenswaarde (3,14), waarbij **groen** duidt op geen risico op burn-out en **rood** op een risico op burn-out.

Binnen de groep zelfstandigen bevindt 92% zich in de groene categorie die geen risico heeft op burn-out, en 8% in de rode categorie met risico op burn-out. Naar leeftijd zien we dat jongere zelfstandigen (≤ 34 jaar) het vaakst in rood vallen (20%), terwijl dit bij 65+ bijna

verdwijnt (1%). Bij opleidingsniveau zijn de verschillen beperkt. Wat sector betreft blijkt in de landbouw het percentage respondenten in het rood lager te zijn in vergelijking met de andere sectoren, in de overheid en social profit dan weer hoger t.o.v. de andere sectoren.

In wat volgt bespreken we de andere welzijnskenmerken. Alvorens we de bevindingen delen geven we in tabel 68 een omschrijving van de verschillende welzijnskenmerken. Hiervoor putten we uit bestaande academische literatuur.

Welzijnskenmerken	Omschrijving
Bevlogenheid	Positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie.
Stress	Negatieve welzijnstoestand die ontstaat door psych(olog)ische spanning, leidend tot vermoeidheid, uitputting en herstelbehoefte.
Fysieke gezondheid	Algemene lichamelijke welzijnstoestand.
Autonome motivatie	Positieve welzijnstoestand die weergeeft hoe iemand vanuit innerlijke overtuiging, interesse en identificatie werkt.
Amotivatie	Negatieve, affectief-cognitieve gemoedstoestand die gebrekkige die wordt gekenmerkt door onverschilligheid en machteloosheid ten aanzien van de werkdoelen.
Tevredenheid	Positieve affectief-cognitieve gemoedstoestand die weergeeft in welke mate iemand alles bij mekaar tevreden is tijdens het werk.
Volhardend ondernemerschap	Volgehouden ondernemerschap en inzet, ondanks tegenslagen en belemmeringen die de inspanningen tegenwerken

Tabel 68: Omschrijving welzijnskenmerken naar Kristensen en Borg (2003), Gagné et al. (2015), Schaufeli et al. (2019; Parker et al.; (1983), Reijseger et al., (2013); Pietersen & Botha (2021), Zhu et al. (2018).

Tabel 69 geeft een overzicht van de welzijnskenmerken voor de respondenten. We bekijken de verschillende uitkomsten achtereenvolgens en sorteren naar leeftijd, geslacht, opleiding, sector en herkomst. We starten daarbij met het concept bevlogenheid. Bevlogenheid werd gemeten aan de hand van de Ultra-short Measure for Work Engagement (UWES-3). Hiervoor werden drie items gebruikt (1 = nooit, 5 = altijd) over zich fit en sterk voelen, enthousiasme voor de job en opgaan in het werk. ($\alpha = 0,72$) (Schaufeli et al., 2019). Stress werd gemeten aan de hand van de vraag: 'Hoe vaak ervaar je stress op het werk?' (Elo et al., 2003). Autonome motivatie werd gemeten aan de hand van vier items afkomstig van de Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) (Gagné et al., 2015). Een voorbeelditem is: 'Ik doe moeite voor mijn job omdat ik plezier heb in mijn werk.' Amotivatie werd gemeten met de vraag 'Ik doe geen moeite voor mijn werk, het is zinloos werk'. Gezondheid werd bevraagd aan de hand van 1 item, namelijk 'Hoe is uw gezondheid in het algemeen?' (1 = *zeer slecht*, 5 = *zeer goed*) uit de European Working Conditions Survey (EWCS). **Absenteïsme** is gemeten met één item over het aantal keren thuisblijven wegens ziekte of ongeval in de afgelopen 12 maanden (1 = *geen*, 5 = *5 keer of meer*), gebaseerd op de Werkbaarheidsmonitor. **Presenteïsme** is gemeten met één item over werken ondanks dat men beter had gestopt om gezondheidsredenen (1 = *geen*, 5 = *5 keer of meer*) (Cicei et al., 2013). **Tevredenheid** is gemeten met één item (1 = *kan niet slechter*, 5 = *kan niet beter*) (Lamberts & Neyens, 2018) en **volhardend ondernemerschap** met één item over de waarschijnlijkheid om in de komende 12 maanden het zelfstandigenwerk voort te zetten ondanks obstakels (1 = *zeer onwaarschijnlijk*, 5 = *zeer waarschijnlijk*), overgenomen van Pietersen en Botha (2021).

	Bevlogenheid	Stress	Fysieke gezondheid	Autonome motivatie	Amotivatie	Tevredenheid	Volhardend ondernemen
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Totaal	3,8	3,11	3,94	4,14	1,39	3,82	4,43
Leeftijd	*	*		**	***	**	**
≤34 jaar	3,47	3,14	3,90	3,74	2,31	3,57	3,90
35-49 jaar	3,68	3,26	3,92	4,07	1,46	3,76	4,56
50-64 jaar	3,83	3,17	3,91	4,17	1,19	3,83	4,52
65+ jaar	4,19	2,71	4,07	4,50	1,03	4,07	4,46
Geslacht		*			***	*	
Man	3,81	3,04	3,96	4,14	1,41	3,87	4,46
Vrouw	3,79	3,23	3,91	4,14	1,35	3,74	4,39
Opleidingsniveau			**	*			
Geen, lager of lager secundair onderwijs	3,81	3,08	3,71	4,01	1,36	3,77	4,28
Hoger secundair onderwijs	3,78	3,18	3,69	4,03	1,42	3,73	4,33
Hoger onderwijs korte type	3,82	3,18	4,01	4,11	1,40	3,80	4,40
Hoger onderwijs lange type	3,80	3,06	4,01	4,21	1,37	3,86	4,50
Sector					*		
Dienstensector	3,82	3,12	3,97	4,16	1,36	3,84	4,50
Industrie	3,79	3,11	3,89	4,10	1,40	3,83	4,36
Landbouw	3,77	3,22	3,86	4,07	1,37	3,59	4,22
Overheid en social profit	3,75	3,07	3,88	4,14	1,42	3,77	4,31
Herkomst				*	***		*
Belg	3,81	3,13	3,94	4,17	1,32	3,82	4,47
Niet-Belg, EU	3,77	3,05	3,95	4,03	1,80	3,89	4,26
Niet-Belg, niet-EU	3,57	2,93	3,85	3,79	2,04	3,56	3,96

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = niet significant

Tabel 69: Overzicht gemiddelde scores van welzijnskenmerken: bevologenheid, stress, fysieke gezondheid, autonome motivatie, amotivatie, tevredenheid en volhardend ondernemerschap

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Zelfstandigen scoren gemiddeld 3,8 op **bevlogenheid**, wat betekent dat ze vaak gevoelens hebben van vitaliteit, toewijding en absorptie. Voor bevlogenheid tekenen we significante verschillen op naar leeftijd. Specifiek neemt het gevoel van bevlogenheid toe per stijging in leeftijdscategorieën.

We starten met het concept **stress**. We zien om te starten een gemiddelde waarde van 3,11 die het dichtst aanleunt bij de waarde 'soms'. Voorts zien we significante verschillen voor de oudste leeftijdscategorie ten opzichte van de andere categorieën. Deze rapporteren systematisch lagere stresscores die neigen richting de score 'zelden' (2,71). Ook naar geslacht

werd een significant verschil gemeten, waarbij vrouwelijke zelfstandigen gemiddeld meer stress ervaren dan mannelijke zelfstandigen. Voorts zijn geen verschillen op te tekenen.

Fysieke gezondheid dan. In totaal landt de gemiddelde score op 3,94 wat overeenstemt met een gemiddeld goede evaluatie van fysieke gezondheid. Hier speelt zo te zien opleidingsniveau een rol in de zelf-gerapporteerde fysieke gezondheid. We zien dat fysieke gezondheid beter is bij zelfstandigen met een diploma hoger onderwijs. Bij **autonome motivatie** merken we een gemiddelde score van 4,14 die overeenstemt met 'eerder akkoord'. Wel tekenen we significante verschillen op tussen alle opgenomen leeftijdsgroepen. Zo neigt de gemiddelde score voor de jongste leeftijdscategorie naar 'deels akkoord, deels niet akkoord', en lijkt de motivatie per leeftijd op te lopen. De significanties zijn evenwel minder sterk dan die bij amotivatie. Vermeldenswaardig nog is het significante verschil voor de hogere opleidingstypes met geen, lager, secundair of hoger onderwijs van het korte type.

Bij **amotivatie** meten we een gemiddelde score van 1,39 die het midden houdt tussen 'absoluut niet akkoord' en 'eerder niet akkoord'. Hier zien we, spelen sterk significante verschillen tussen de jongste (eerste) leeftijdscategorie en de andere leeftijdscategorieën. Zo zit de jongste leeftijdscategorie tussen 'eerder niet akkoord' en 'deels akkoord, deels niet akkoord' met een score van 2,31. De amotivatie is met andere woorden significant verschillend voor jongeren in vergelijking met elke andere leeftijdsgroep binnen de zelfstandigen. Voorts tekenen we sterk significante verschillen op tussen mannen en vrouwen. Naar sector merken we geen verschillen op.

Wat **tevredenheid** betreft scoort de zelfstandige gemiddeld 3,82 wat overeenkomt met 'tevreden' score. Ook hier merken we significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen – een toename met de leeftijd – en tekenen we ook significante verschillen op voor geslacht. Het absolute verschil bij die laatste vergelijking is evenwel verwaarloosbaar.

Voor **volhardend ondernemerschap** zijn er significante verschillen opnieuw voor de jongste (eerste) leeftijdscategorie in vergelijking met elke andere leeftijdscategorie en verder niet. Dit betekent dat jongeren onder de 35 significant lager scoren op volharding wat betreft hun ondernemerschap.

Tot slot zien we dat 66% geen enkele keer **absenteïsme** rapporteert, en 50% geen enkel keer het werk aanvat bij ziekte, **presenteïsme**.

Aantal keer	Absenteïsme	Presenteïsme
Geen enkele keer	66%	50%
1 keer	18%	15%
2 keer	9%	15%
3 of 4 keer	4%	11%
5 keer of meer	3%	9%

Tabel 70: Prevalentie van absenteïsme en presenteïsme, percentages

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

3.1.6 Conclusie

We komen bij wijze van afronding van dit beschrijvende hoofdstuk over het welzijn bij Vlaamse zelfstandigen terug op een aantal beschrijvende statistieken en focussen daarbij specifiek op een aantal van de werk- en welzijnskenmerken.

Voor de **werkkenmerken** vallen de gemiddelden redelijk in lijn met wat de verwachtingen over zelfstandigen. Autonomie en taakvariatie scoren eerder goed, terwijl sociale steun en rolconflict flink lager scoren. Deze kenmerken verschillen significant naar leeftijd, zo is de perceptie van autonomie en taakvariatie hoger en die van sociale steun en rolconflict lager per leeftijdscategorie. Autonomie, taakvariatie, sociale steun en rolconflict zijn niet verschillend naar opleidingsniveau, en ook niet naar geslacht (rolconflict verschilt hier wel). Voor werkdruk, een werkkenmerk dat typisch een slechte beurt maakt onder zelfstandigen zit de score tussen een gemiddelde waarde wat indiceert dat het soms dan wel vaak optreedt. Voorts zijn gemiddelde scores voor emotionele en fysieke belasting respectievelijk gemiddeld en licht positief. Bij emotionele belasting zien we significante verschillen tussen mannen en vrouwen, wat mogelijks te verklaren is door verschil wat betreft de aard van de zelfstandige activiteit. Zelf-gerapporteerde fysieke belasting neemt, ondanks kleine absolute verschillen, significant toe met de leeftijd. Opvallend genoeg rapporteren hogere opleidingsniveaus significant vaker fysieke belasting. Voer voor discussie is of de verschillen te herleiden zijn tot de zelfstandige activiteit of dat hoger opgeleiden significant afwijkend rapporteren van andere opleidingsniveaus.

Tot slot nog een paar samenvattende woorden bij de **welzijnskenmerken**. We tekenen op dat 8% oftewel bijna één op tien van de Vlaamse zelfstandigen, kampt met een zeer hoog risico op burn-outklachten, bij jonge Vlaamse zelfstandigen wordt dit cijfer één op vijf (20%). Voorts rapporteren Vlaamse zelfstandigen soms stress, hebben ze een positieve perceptie over hun fysieke gezondheid en rapporteren ze hoge mate van autonome motivatie. Voor amotivatie en tevredenheid vallen sterk significante leeftijdsverschillen op tussen de categorieën. Zo neemt amotivatie per leeftijdscategorie af en neemt de tevredenheid per leeftijdscategorie toe. De jonge Vlaamse zelfstandige zit met werkkenmerken en welzijnsuitkomsten in een minder gunstige situatie. Of dit te wijten is aan de onwerkbaar opstart van de zelfstandige activiteit, aan een algemene trend van jongeren die werkkenmerken en welzijnskenmerken anders ervaren of rapporteren, dan nog wat anders kunnen we aan de hand van deze data niet besluiten.

3.1.7 Literatuur

Buyse, L., Hellings, S., & Morsink, N. (2021). Alle hens aan dek. Het relanceplan van de Vlaamse Regering en sociale partners voor de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(1), 128-137.

Cicei, C. C., Mohorea, L., & Teodoru, A. A. (2013). Investigating two predictors of sickness presenteeism on a Romanian sample. The case of performance-based self-esteem and overcommitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 325-329.

Demir, Z. (2024, november). *Beleidsnota 2024-2029. Werk*. Vlaamse Regering.

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). *Mental Health*, 5(5), 5.
- Lamberts, M. & Neyens, I. (2018). *Welzijn en welbevinden van bedrijfsleiders van zeer kleine ondernemingen (ZKO's) in België*. Tabellenboek en thematische analyse. HIVA-KU Leuven.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M., & Vermunt, J. K. (2007). The short inventory to monitor psychosocial hazards: Combining latent class modeling and structural equation modeling. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(5), 333–344
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organisational determinants of job stress. *Organisational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Pietersen, M. L., & Botha, M. (2021). Impulsivity and entrepreneurial perseverance: Towards an empirical accountant and entrepreneurship-prone profile. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(7), 1849-1870. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2020-0288>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A. A. (2005). The Swedish Demand–Control–Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(3), 166–174. <https://doi.org/10.1080/14034940410019217>
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) & Vlaamse Regering. (2022, juli). *VESOC-Werkgelegenheidsakkoord 'iedereen nodig, iedereen mee': 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. SERV. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vesoc-werkgelegenheidsakkoord-iedereen-nodig-iedereen-mee-40-maatregelen-voor-de-vlaamse-arbeidsmarkt>
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). & Vlaamse Regering. (2017, december). *Actieplan werkbaar werk: Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk*.

<https://www.vlaanderen.be/publicaties/actieplan-werkbaar-werk-samen-een-versnelling-hoger-voor-werkbaar-werk>

- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3. Validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- SERV (2024). *Rapport Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor onderzoek 2023*. Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Van Hootehem, G., Huys, R., & Maes, G. (2014). *Metten en veranderen: Instrumenten bij het nieuwe organiseren*. Leuven, Belgium: ACCO.
- Vansteenkiste, S., Kimps, D., Penders, I., Deschietere, S. & Van Cauwenberghe, M. (2022). *Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod*. Rapport. Leuven/Brussel: Steunpunt Werk/Departement Werk en Sociale Economie.
- Vlaamse Regering & Vlaamse sociale partners (2020, 14 december). *VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek': Relanceplan voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50308>
- Vlaamse Regering & Vlaamse sociale partners (2018). *Vizier 2030 – een 2030-doelstellingenkader voor Vlaanderen*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vizier2030-een-2030-doelstellingenkader-voor-vlaanderen>
- Zhu, F., Hsu, D.K., Burmeister-Lamp, K. and Fan, S.X. (2018), “An investigation of entrepreneurs’ venture persistence decision: the contingency effect of psychological ownership and adversity”, *Applied Psychology*, Vol. 67 No. 1, pp. 136-170

3.2 Financiële kwetsbaarheid

Auteur: Bert Schreurs & Lise Szekér

3.2.1 Inleiding en context

Financieel welzijn is een belangrijke pijler van de levenskwaliteit van zelfstandigen. Het omvat zowel **objectieve** dimensies van de financiële situatie - zoals een voldoende en voorspelbaar inkomen, of de mate van financiële kwetsbaarheid, bijvoorbeeld door afhankelijkheid van één klant (OECD, 2020, 2024) - als een **subjectieve** dimensie, met name de ervaren financiële zorgen. Beide vallen niet altijd samen: sommige zelfstandigen ervaren weinig zorgen ondanks objectieve kwetsbaarheid, terwijl anderen ongerust zijn zonder directe aanleiding.

Voor zelfstandigen is dit thema bijzonder relevant. Zij worden vaker geconfronteerd met **inkomensschommelingen, beperkte sociale bescherming en verhoogde persoonlijke risico's** dan werknemers in loondienst (Eurofound, 2024; Lamberts & Neyens, 2024). Geen opdrachten betekent geen inkomen. Dat creëert onzekerheden over zowel de **persoonlijke financiële stabiliteit** ('kan ik rondkomen?') als de **bedrijfscontinuïteit** ('kan ik leveranciers en werknemers betalen?'). Zulke onzekerheden vormen een belangrijke **stressor** die zwaar kan wegen op het mentale en fysieke welzijn.

Onderzoek bevestigt dit verband. Annink et al. (2016) tonen in een studie onder zelfstandigen in 31 Europese landen dat financiële stress samenhangt met lager psychologisch welzijn. Tijdens de COVID-19-pandemie werd dit nog duidelijker: financiële zorgen gingen gepaard met meer stress en een verminderd gevoel van controle (Wolfe & Patel, 2021). Tegelijk kent ondernemerschap ook positieve kanten. Zelfstandigen rapporteren gemiddeld **meer autonomie, zingeving en persoonlijke groei**, factoren die het welzijn kunnen beschermen, zelfs onder zulke onzekere periodes – de zogenaamde '**welzijnsparadox**' (Lamberts & Neyens, 2024; Lukeš & Zouhar, 2025; Wiklund et al., 2019).

De verschillen tussen groepen zijn echter groot. Zelfstandigen in sectoren met sterke seizoensinvloeden, zoals landbouw, horeca en detailhandel, rapporteren gemiddeld meer financiële zorgen dan hun collega's in stabielere sectoren zoals gezondheidszorg of zakelijke dienstverlening (Eurofound, 2024). Ook opleidingsniveau speelt een rol: hoger opgeleiden beschikken vaker over buffers en voorspelbare inkomsten, wat hun financiële positie versterkt (Delaney & Devereux, 2019). Een structureel probleem in Vlaanderen en Europa blijft de beperkte sociale bescherming, vooral op vlak van ziekte, werkloosheid en pensioenopbouw (Eurofound, 2024). Hierdoor dragen zelfstandigen een groter deel van de financiële risico's zelf. Beleidsinitiatieven zoals de aanbevelingen van de OECD (2024) en de EU-programma's rond financiële geletterdheid (zoals ESCO) benadrukken het belang van **vangnetten, preventie en toegang tot ondersteunende netwerken**. Daarnaast blijkt **sociaal kapitaal** – steun van familie, vrienden of professionele netwerken – een belangrijke buffer tegen financiële stress (Yao & Meng, 2022).

Tegen deze achtergrond ontbreekt evenwel een geïntegreerd beeld voor Vlaanderen dat (1) de **prevalentie** van financiële zekerheid, inkomensvoorspelbaarheid en kwetsbaarheid in kaart brengt, (2) nagaat **welke groepen meer risico lopen**, (3) onderzoekt **welke antecedenten**

(klantenstructuur, anciënniteit, werkkenmerken, sociale steun) bepalend zijn, en (4) de **gevolgen** voor welzijn en ondernemerschap analyseert, inclusief **mechanismen** (mediatie via zelfeffectiviteit) en **buffers** (moderatie via sociale steun). Dit hoofdstuk wil daarin voorzien. Sectie 3.2.2 beschrijft data en methoden; 3.2.3 bespreekt de resultaten rond prevalentie, groepsverschillen, antecedenten en consequenten; 3.2.4 formuleert conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen; en 3.2.5 bevat de referenties.

3.2.2 Data en methoden

3.2.2.1 Steekproef en dataverzameling

De analyses zijn uitgevoerd op een cross-sectionele survey onder 1 010 zelfstandigen actief in Vlaanderen. De vragenlijst werd online afgenomen. Respondenten gaven geïnformeerde toestemming; antwoorden zijn anoniem verwerkt. Non-respons en wervingskanalen worden gedocumenteerd in het methodologisch rapport; hier focussen we op constructie van variabelen en analysetechniek.

3.2.2.2 Variabelen

Financiële zekerheid is gemeten met twee indicatoren (a) de mate waarin het gezin financieel kan rondkomen (1 = *zeer gemakkelijk*, 5 = *zeer moeilijk*) en (b) de voorspelbaarheid van het inkomen voor de komende 3 maanden, met antwoordopties: '*ja, zeer nauwkeurig*', '*ja, bij benadering*', '*nee*'. Deze indicatoren zijn apart geanalyseerd omdat ze verschillende dimensies weerspiegelen (liquiditeitsdruk vs. voorspelbaarheid) en meetniveaus hebben, en daarom andere analysetechnieken vereisen. Een samengestelde schaal zou deze verschillen maskeren.

Financiële kwetsbaarheid omvat vier indicatoren: (1) de gezinsafhankelijkheid van het zelfstandigeninkomen (1 = *helemaal niet*, 4 = *volledig*); (2) de verwachte financiële impact van ziekte of ongeval (1 = *helemaal geen impact*, 5 = *heel veel impact*); (3) het gemak waarmee nieuwe klanten worden gevonden (1 = *zeer moeilijk*, 5 = *zeer gemakkelijk*); en (4) het aandeel inkomsten afkomstig van de grootste klant (1 = *Minder dan 50%*, 2 = *50% tem 75%*, 3 = *Meer dan 75%*). Ook deze indicatoren zijn apart geanalyseerd, omdat ze verschillende dimensies meten (afhankelijkheid, schokbestendigheid, markttoegang, concentratierisico) en meetniveaus bestrijken.

Financiële zorgen zijn gemeten met vier items (1 = *nooit*, 5 = *altijd*), voorafgegaan door 'In de voorbije twee weken ...'. Respondenten rapporteerden hoe vaak zij (a) zich bezorgd voelden, tevreden waren met hun financiële situatie (omgekeerd gescoord), (c) zich overweldigd voelden door financiële verplichtingen, en (d) onvoldoende geld hadden. We berekenden het gemiddelde als schaalscore, waarbij hogere waarden meer zorgen aanduiden ($\alpha = 0,85$).

Zelfeffectiviteit is gemeten met drie items (1 = *helemaal niet akkoord*, 5 = *helemaal akkoord*) over groei door moeilijke situaties, eigen regie over reacties en het doorgaans vinden van oplossingen. Het gemiddelde vormt de schaalscore; hogere waarden wijzen op meer zelfeffectiviteit ($\alpha = 0,74$).

Sociale steun (algemeen) is gemeten met vier items (1 = *helemaal niet akkoord*, 5 = *helemaal akkoord*) over opvrolijken, hulp kunnen vinden, geen hulp krijgen (omgekeerd gescoord) en

eenzaamheid (omgekeerd gescoord). Het gemiddelde levert een schaalscore op, waarbij hogere waarden meer steun weerspiegelen ($\alpha = 0,71$).

Sociale steun per bron is afzonderlijk bevraagd voor gezin & partner, familie & vrienden, professionele partner & mede-zaakvoerder, professioneel netwerk, beroepsorganisatie & federatie en overheid (1 = *helemaal niet*, 4 = *volledig*). Deze bronnen zijn apart geanalyseerd, omdat zij conceptueel verschillen, soms tegengesteld werken en uiteenlopende distributies kennen; aggregatie zou effecten verdoezelen.

Verder werden verscheidene **welzijnsuitkomsten** gemeten, zoals ook besproken in 3.1. Er wordt gekeken naar Bevlogenheid, stress, burn-outklachten, gezondheid, werkverzuim (of absenteïsme), presenteïsme, tevredenheid en volharding (of volhardend ondernemerschap). Daarnaast worden ook achtergrondkenmerken van de zelfstandigen meegenomen, zoals geslacht, sector, opleidingsniveau, type van zelfstandige activiteit, en het hebben van een meewerkende partner. Details over de operationalisering van deze concepten en variabelen zijn terug te vinden in deel 3.1 en het methodologische rapport.

3.2.2.3 Analyses

We beschrijven de prevalentie van financiële zekerheid, inkomensvoorspelbaarheid en kwetsbaarheidsindicatoren met descriptieve statistieken (percentages en gemiddeldes). We toetsen groepsverschillen naar geslacht, sector (alleen cellen met $n > 20$), opleidingsniveau, type activiteit en meewerkende partner met t-toetsen of Welch-ANOVA en met χ^2 -toetsen voor categorische uitkomsten. We rapporteren uitsluitend verschillen die statistisch significant zijn ($p < 0,05$).

Voor de antecedenten schatten we lineaire regressiemodellen (OLS) voor moeilijk rondkomen en financiële zorgen. We analyseren inkomensvoorspelbaarheid met multinomiale logistische regressie, met 'ja, zeer nauwkeurig' als referentiecategorie. We rapporteren odds ratio's (OR) met 95%-betrouwbaarheidsintervallen; een OR > 1 duidt op hogere odds van de betreffende categorie ten opzichte van de referentie per eenheidsstijging van de predictor, een OR < 1 op lagere odds. Alle modellen controleren voor socio-demografische variabelen (leeftijd: ≤ 34 , 35–49, 50–64, 65+; opleidingsniveau: 1 = *geen diploma* t/m 11 = *doctoraat*; geslacht: 1 = *man*, 2 = *vrouw*) en voor werkkenmerken (1 = *nooit*, 5 = *altijd*: variatie, rolconflict, leermogelijkheden, autonomie, werkdruk, emotionele belasting, deelname aan besluitvorming en fysieke zwaarte).

We modelleren de consequenten - bevlogenheid, stress, burn-out, gezondheid, werkverzuim, presenteïsme, tevredenheid en volharding - met OLS. We toetsen mediatie van zelfeffectiviteit via niet-parametrische bootstrap (5 000 trekkingen; bias-corrected 95%-BI) en evalueren moderatie door sociale steun en sociale netwerken via interactietermen.

Alle analyses werden uitgevoerd uit in R (RStudio). Het volledige R-script is op aanvraag beschikbaar. Cases met 'niet van toepassing' of 'geen antwoord' verwijderen we per model listwise. We rapporteren ongestandaardiseerde B's (met SE) en, waar van toepassing, OR's met 95%-BI.

3.2.3 Resultaten

3.2.3.1 Prevalentie van financieel welzijn

Financiële zekerheid: voldoende en voorspelbaar inkomen

Ongeveer één op vijf zelfstandigen geeft aan moeite te hebben om financieel rond te komen wanneer alle inkomensbronnen samengeteld worden. De meerderheid van de respondenten ervaart daarentegen weinig problemen: voor 21% is het rondkomen zeer gemakkelijk, voor 28% gemakkelijk en voor 29% eerder gemakkelijk. Ook de voorspelbaarheid van het inkomen verschilt sterk tussen zelfstandigen. Meer dan de helft (55%) kan op voorhand het inkomen voor de komende drie maanden bij benadering inschatten, en nog eens 17% zelfs exact. Voor ongeveer één op drie zelfstandigen blijft het toekomstig inkomen daarentegen onvoorspelbaar.

Financiële kwetsbaarheid: afhankelijkheid voor gezinsinkomen, impact ziekte, afhankelijkheid van 1 klant, eenvoudig om nieuwe klanten te vinden

Voor de meeste gezinnen met een zelfstandige is het inkomen uit de activiteit de belangrijkste bron van levensonderhoud. Zo geeft 29% aan er volledig van afhankelijk te zijn en 42% in belangrijke mate. Bijna de helft verwacht in de problemen te komen bij ziekte of ongeval, terwijl ongeveer één op drie geen problemen voorziet en dus vermoedelijk een buffer heeft opgebouwd. Wat klantenwerving betreft, ervaart 32% dit als moeilijk tot zeer moeilijk, 36% als gemakkelijk tot zeer gemakkelijk, en 32% blijft neutraal. Ook de afhankelijkheid van de belangrijkste klant verschilt: 51% haalt minder dan de helft van zijn inkomen bij deze klant, 17% tussen 50 en 75%, en 32% zelfs meer dan 75%. Deze cijfers schetsen een dubbele realiteit: een deel van de zelfstandigen beschikt over buffers en ervaart weinig problemen, maar tegelijk is er een aanzienlijke groep die kwetsbaar blijft door financiële onzekerheid, moeilijkheden bij klantenwerving of een sterke afhankelijkheid van één opdrachtgever.

Financiële zorgen

Ondanks de objectieve financiële kwetsbaarheid maken de meeste zelfstandigen zich weinig zorgen over hun financiële situatie. Zo geeft 32% aan zich nauwelijks tot geen zorgen te maken en nog eens 35% ervaart slechts beperkte zorgen. Voor één op vijf (25%) zijn de zorgen meer uitgesproken en slechts een kleine minderheid (8%) maakt zich ernstig zorgen.

3.2.3.2 Verschillen tussen groepen (risicoprofielen)¹³

Geslacht

Vrouwelijke zelfstandigen ervaren gemiddeld meer financiële onzekerheid dan mannen. Ze vinden het moeilijker om rond te komen ($M = 2,69$ tegenover $2,47$) en voorspellen hun toekomstig inkomen minder nauwkeurig: slechts 12% van de vrouwen zegt dit zeer precies te kunnen, tegenover 20% van de mannen. Ook op vlak van financiële kwetsbaarheid tekenen zich verschillen af: vrouwen verwachten meer problemen bij langdurige ziekte ($M = 3,40$ tegenover $3,16$). De grotere onzekerheid en kwetsbaarheid vertalen zich ook in hogere niveaus van financiële zorgen ($M = 2,59$ voor vrouwen tegenover $2,33$ voor mannen).

¹³ Enkel groepsverschillen die statistisch significant zijn ($p < ,05$) worden gerapporteerd.

Sector

Voor de vergelijking tussen sectoren werden enkel groepen met meer dan 20 respondenten meegenomen. De gedetailleerde resultaten staan in tabel 71. Zelfstandigen in de land- en tuinbouw rapporteren gemiddeld de meeste moeilijkheden om rond te komen, terwijl dit in ziekenhuizen, groothandel en onderwijs minder uitgesproken is. Ook de voorspelbaarheid van het inkomen verschilt tussen sectoren. In banken en verzekeringen en in de groothandel kan ongeveer een derde het inkomen nauwkeurig inschatten, terwijl dit in overheid/social profit, land- en tuinbouw, ziekenhuizen, detailhandel en horeca nauwelijks lukt. Sectoren verschillen niet significant van elkaar wat betreft gezinsafhankelijkheid van het zelfstandigeninkomen, de verwachte financiële impact van ziekte of ongeval, en het gemak waarmee nieuwe klanten worden gevonden. De banken- en verzekeringssector en de zakelijke dienstensector zijn het sterkst afhankelijk van hun grootste klant. Zelfstandigen in de horeca en de bouw maken zich het meest zorgen over hun financiële situatie, terwijl dit minder het geval is in overheid/social profit en in ziekenhuizen. Samengevat: stabiele sectoren hebben voorspelbaardere inkomsten en minder financiële zorgen; seizoens- en marktgevoelige sectoren kampen vaker met onzekerheid en zorgen.

Opleidingsniveau

Kortgeschoolde zelfstandigen rapporteren meer moeilijkheden om rond te komen. De hoogste score wordt gevonden bij postsecundaire diploma's ($M = 3,03$), kort gevolgd door zowel de eerste of tweede graad secundair onderwijs als het hoger secundair onderwijs (beide $M = 2,96$). Masters en doctoraten scoren het laagst ($M = 2,30$ en $M = 2,24$). Ook de voorspelbaarheid van het inkomen verschilt sterk: 60% van de zelfstandigen met enkel lager onderwijs en 50% van degenen met een diploma hoger beroepsonderwijs geven aan dat ze niet kunnen inschatten hoeveel ze in de komende drie maanden zullen verdienen. Zelfstandigen met een postsecundair diploma rapporteren de meeste financiële zorgen ($M = 3,03$), terwijl zelfstandigen met minstens een universitair masterdiploma de minste financiële zorgen ervaren ($M = 2,21$).

Type zelfstandige activiteit¹⁴

Onderaannemers en zelfstandigen zonder personeel rapporteren de grootste financiële moeilijkheden ($M = 2,61$) en maken zich ook het meeste zorgen over hun financiën ($M = 2,50$ en $M = 2,49$), al blijven de scores onder het middelpunt van de schaal. Partners binnen een bedrijf ervaren de minste problemen om rond te komen ($M = 2,42$). Een gelijkaardig patroon geldt voor de voorspelbaarheid van het inkomen: 35% van de zelfstandigen zonder personeel en 32% van de onderaannemers kunnen niet vooraf inschatten wat ze in de komende drie maanden zullen verdienen (tegenover 24% bij partners en 29% bij directie/eigenaars). Gezinnen van zelfstandigen die partner zijn binnen een bedrijf, zijn gemiddeld het sterkst afhankelijk van het inkomen uit de zelfstandige activiteit ($M = 3,08$), terwijl die afhankelijkheid bij solo-zelfstandigen (zonder personeel/partners) beperkter is ($M = 2,78$).

¹⁴ Categorieën met zeer lage aantallen ('Loon van een gespecialiseerd kantoor of agentschap', 'Andere' en 'Ik weet het niet') werden niet opgenomen in de analyse.

Sector	n	Financiële onzekerheid		Financiële kwetsbaarheid				Financiële zorgen ($\bar{x}$)
		Moeite rondkomen ($\bar{x}$)	% exact inschatten	Gezins-afhankelijkheid ($\bar{x}$)	Impact ziekte & ongeval($\bar{x}$)	Gemak nieuwe klanten($\bar{x}$)	> 75% inkomsten van grootste klant	
Land- en tuinbouw	35	3,03	8,57	3,03	3,26	3,00	28,10	2,47
Horeca	46	2,91	10,87	3,02	3,57	3,09	8,82	2,70
Bouw	79	2,63	18,99	2,90	3,28	3,04	30,90	2,52
Detailhandel	69	2,53	11,59	2,88	3,45	2,87	17,00	2,51
Banken en verzekeringen	38	2,37	34,21	2,83	2,84	3,08	44,10	2,38
Groothandel	21	2,14	33,33	3,05	3,05	2,90	38,90	2,48
Zakelijke diensten	207	2,33	20,29	2,89	3,14	2,93	41,40	2,22
Ziekenhuizen	31	2,00	9,68	3,16	3,58	3,39	25,00	2,10
Overige industrie	38	2,42	15,79	2,95	3,29	3,13	37,10	2,51
Overige overheid en social profit	48	2,42	6,25	2,89	3,21	3,44	6,06	2,20
Overige diensten	201	2,63	12,44	2,83	3,38	2,93	24,20	2,46

Tabel 71: Verschillen tussen sectoren in financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen (gemiddelde scores of percentages).

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Onderaannemers verwachten de zwaarste impact bij langdurige ziekte of een ongeval ($M = 3,31$), freelancers de lichtste ($M = 3,18$). Tot slot geven zelfstandigen die partner zijn binnen een bedrijf aan het minste moeite te hebben om nieuwe klanten te vinden ($M = 3,18$), terwijl onderaannemers dit het moeilijkst vinden ($M = 2,84$). Onderaannemers en freelancers zijn bovendien vaak voor meer dan 50% van hun omzet afhankelijk van hun grootste klant.

Meewerkende partner

Alleenwerkenden ($M = 2,59$) en zelfstandigen die enkel met familieleden samenwerken ($M = 2,65$) hebben vaker moeite om rond te komen dan wie met derden ($M = 2,31$) samenwerkt. Ook de financiële zorgen liggen hoger bij familiepartners ($M = 2,62$) dan bij alleenwerkenden ($M = 2,40$) en derdenpartners ($M = 2,36$). Alleenwerkenden vinden het het lastigst om hun inkomen in te schatten: 31% geeft aan dit niet te kunnen, tegenover 27% van de familiepartners en 19% van de derdenpartners. Wat gezinsafhankelijkheid van het zelfstandigeninkomen betreft, scoren alleenwerkenden het laagst ($M = 2,80$), terwijl gezinnen van zelfstandigen die in familieverband werken ($M = 3,11$) en van wie met derden samenwerkt ($M = 3,06$) duidelijk sterker leunen op dat inkomen. Ten slotte vinden derdenpartners makkelijker nieuwe klanten ($M = 3,29$) dan alleenwerkenden ($M = 3,00$) of familiepartners ($M = 3,04$) en zijn zij ook minder afhankelijk van hun grootste klant.

3.2.3.3 Welke factoren dragen bij aan financiële onzekerheid en zorgen?

In wat volgt beschrijven we de resultaten van lineaire en multinomiale regressieanalyses. Voor alle modellen controleren we gelijktijdig voor werkkenmerken (zoals werkdruk, emotionele belasting, inspraak, enz.) en sociodemografische factoren (zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau).¹⁵ De gerapporteerde coëfficiënten (B of odds ratio's) weerspiegelen dus de netto samenhang tussen de betrokken variabelen en de financiële uitkomsten.

De relatie tussen financiële kwetsbaarheid en moeilijk rondkomen

De belangrijkste 'voorspellers'¹⁶ van moeilijk rondkomen zijn de mate van financiële afhankelijkheid ($B = 0,233$; $SE = 0,041$) en de moeite om nieuwe klanten te vinden ($B = -0,249$; $SE = 0,034$). Daarnaast rapporteren zelfstandigen met hoge werkdruk ($B = 0,096$; $SE = 0,044$), hoge emotionele belasting ($B = 0,093$; $SE = 0,041$) en een fysiek zware job ($B = 0,052$; $SE = 0,025$) meer moeite om rond te komen, terwijl inspraak beschermend werkt ($B = -0,096$; $SE = 0,048$). Ook na controle voor werkkenmerken, afhankelijkheid en klantenwerving blijft opleidingsniveau een sterke voorspeller van financiële problemen ($B = -0,094$; $SE = 0,016$).

De relatie tussen financiële kwetsbaarheid en voorspelbaarheid

Zelfstandigen die gemakkelijker nieuwe klanten vinden, kunnen hun inkomen beter voorspellen: per stap op de gemaksschaal daalt de kans (odds) op 'bij benadering' t.o.v. 'zeer nauwkeurig' met ongeveer 17% en op 'nee' met 48%. Ook wie een groter deel van de omzet

¹⁵ 'Controleren voor' betekent dat meerdere variabelen gelijktijdig in één regressiemodel worden opgenomen, zodat het effect van één variabele wordt geschat met de andere constant gehouden (het netto-/partiële effect). Dit vermindert schijnverband door gemeten confounders, maar waarborgt geen causaliteit (afhankelijk van modelkeuze, meetfouten, ontbrekende variabelen en multicollineariteit).

¹⁶ Bij cross-sectionele data is 'voorspellers' strikt genomen misleidend omdat causaliteit (richting, omgekeerde causaliteit, confounding) niet kan worden vastgesteld; 'samenhangen' is accurater. We gebruiken 'voorspellers' hier in de statistische zin (variabelen die het voorspellend vermogen verhogen), zonder causale claim, om de interpretatie van het model en de praktische bruikbaarheid (screening/risico-inschatting) te verduidelijken.

haalt uit de grootste klant voorspelt nauwkeuriger: de kans op 'bij benadering' ligt ongeveer 32% lager (odds ratio = 0,68) en op 'nee' 51% lager (odds ratio = 0,49). Daarentegen geldt dat meer anciënniteit samenhangt met minder precies inschatten: per extra stap in anciënniteit stijgt de kans op 'bij benadering' met 12% en op 'nee' met 20%. Ook vrouwelijke zelfstandigen (odds ratio's $\approx 1,67$ en $2,18$) en wie een fysiek zwaardere job heeft (odds ratio's $\approx 1,05$ en $1,22$) schatten hun inkomen minder nauwkeurig in. Kort gezegd: zelfstandigen die makkelijker nieuwe klanten vinden en meer omzet halen uit hun grootste klant kunnen hun inkomen nauwkeuriger voorspellen, terwijl meer anciënniteit, vrouw-zijn en een fysiek zwaardere job samenhangen met een minder precieze inschatting.

De relatie tussen financiële kwetsbaarheid en financiële zorgen

Zelfstandigen die makkelijk nieuwe klanten vinden rapporteren minder financiële zorgen ($B = -0,219$; $SE = 0,027$), terwijl financiële afhankelijkheid juist samenhangt met meer zorgen ($B = 0,143$; $SE = 0,032$). Wat verder opvalt is dat ook werkdruk ($B = 0,151$; $SE = 0,034$), emotionele belasting ($B = 0,151$; $SE = 0,033$) en fysiek zwaar werk ($B = 0,043$; $SE = 0,019$) gepaard gaan met meer financiële zorgen. Daarnaast is er een bescheiden positieve samenhang met rolconflict ($B = 0,065$; $SE = 0,033$). Aan de beschermende kant hangen hogere leeftijd ($B = -0,196$; $SE = 0,037$), een hoger opleidingsniveau ($B = -0,067$; $SE = 0,013$) en inspraak ($B = -0,079$; $SE = 0,038$) samen met minder financiële zorgen.

De relatie tussen anciënniteit en moeilijk rondkomen

Anciënniteit hangt samen met minder financiële moeilijkheden: per stap in anciënniteit daalt de score met 0,077 punt ($B = -0,077$; $SE = 0,038$). Het effect is klein maar statistisch significant. Een plausibele verklaring is **zelfselectie**: minder succesvolle profielen stoppen eerder, waardoor wie langer actief is gemiddeld minder financiële druk rapporteert. Let wel: dit is een cross-sectionele associatie, geen causaal bewijs.

De relatie tussen anciënniteit en voorspelbaarheid

Anciënniteit hangt samen met minder precies inschatten: per stap in anciënniteit stijgen de kansen ten opzichte van ja, zeer nauwkeurig met circa 12% voor ja, bij benadering (odds ratio $\approx 1,12$) en met circa 20% voor nee (odds ratio $\approx 1,20$).

De relatie tussen anciënniteit en financiële zorgen

We vinden we geen effect van anciënniteit op financiële zorgen. Met andere woorden, langer actief zijn als zelfstandige hangt niet samen met meer of minder financiële zorgen.

De relatie tussen sociale steun en moeilijk rondkomen

We zien **geen duidelijk effect** van het sociaal netwerk of ervaren steun. Steun van overheid wijst wel richting minder problemen ($B = -0,130$; $SE = 0,082$), maar haalt de conventionele drempel niet.¹⁷

De relatie tussen sociale steun en voorspelbaarheid

We zien opnieuw **geen duidelijk effect** van sociale steun of netwerk op het vermogen om het inkomen nauwkeurig te voorspellen. De odds ratio voor algemene sociale steun ligt rond

¹⁷ In een apart model met uitsluitend de sociale steun- en netwerkvariabelen (zonder demografische of werkkenmerken) vinden we evenmin significante verbanden met 'moeilijk rondkomen'.

neutraal (OR = 0,89 voor 'ja, bij benadering' en 0,93 voor 'nee' t.o.v. 'ja, zeer nauwkeurig'), en de afzonderlijke netwerkbronnen liggen dicht bij 1 of vertonen geen consistent patroon. Wanneer we enkel sociale steun en netwerkbronnen meenemen (dus zonder werkkenmerken of sociodemografische kenmerken), zien we dat wie gemiddeld meer steun ervaart het inkomen voor de komende drie maanden iets nauwkeuriger kan inschatten: per punt stijging op sociale steun daalt de kans op 'ja, bij benadering' met ongeveer 38% en op 'nee' met 34%, t.o.v. 'ja, zeer nauwkeurig'. Tegelijk verschilt het beeld per bron. Samengevat: algemene steun helpt enigszins, maar niet elke bron werkt dezelfde kant uit. Vooral professionele, taaknabije steun (van een mede-zaakvoerder) lijkt te helpen om inkomsten beter te voorspellen; informele steun (gezin, familie/vrienden) vertaalt zich minder in financiële voorspelbaarheid.

De relatie tussen sociale steun en financiële zorgen

Zelfstandigen die zich ondersteund voelen door partner en gezin rapporteren minder financiële zorgen ($B = -0,176$; $SE = 0,052$). Daarentegen hangt sociale steun in het algemeen samen met méér financiële zorgen ($B = 0,295$; $SE = 0,084$), wellicht omdat zelfstandigen met financiële problemen actiever steun zoeken of ontvangen. In een model met enkel steun- en netwerkbronnen blijven deze patronen grotendeels overeind. Zelfstandigen die meer algemene steun ervaren, rapporteren meer financiële zorgen ($B = 0,378$; $SE = 0,084$), terwijl steun van gezin/partner ($B = -0,153$; $SE = 0,052$) en steun vanuit het professionele netwerk ($B = -0,155$; $SE = 0,060$) beschermend werken. Steun van een professionele partner of medezaakvoerder hangt daarentegen positief samen met zorgen ($B = 0,094$; $SE = 0,045$), mogelijk omdat financiële beslissingen en risico's in zulke samenwerkingen meer expliciet besproken en gedeeld worden.

3.2.3.4 Welke gevolgen hebben financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen?

In wat volgt beschrijven we de resultaten van lineaire regressieanalyses. In alle modellen schatten we gelijktijdig de effecten van financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen, en controleren we voor sociodemografische factoren (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau). De gerapporteerde regressiecoëfficiënten weerspiegelen bijgevolg de netto samenhang tussen de betrokken variabelen en de werkgerelateerde uitkomsten.

Financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen in relatie tot bevlogenheid

Financiële zorgen gaan gepaard met lagere bevlogenheid ($B = -0,067$; $SE = 0,033$). Binnen de kwetsbaarheidsindicatoren valt vooral het gemak waarmee nieuwe klanten worden gevonden op: wie hierin beter slaagt, rapporteert systematisch hogere bevlogenheid ($B = 0,138$; $SE = 0,022$). Daarnaast rapporteren oudere zelfstandigen gemiddeld meer bevlogenheid ($B = 0,246$; $SE = 0,027$).

Financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen in relatie tot stress en burn-outklachten

Financiële zorgen hangen systematisch samen met zowel meer stress ($B = 0,286$; $SE = 0,042$) als hogere burn-outniveaus ($B = 0,289$; $SE = 0,032$). Voor burn-outklachten valt verder op dat zelfstandigen die hun financiële situatie minder nauwkeurig kunnen inschatten, lagere scores rapporteren dan wie dit zeer nauwkeurig doet (bij benadering: $B = -0,156$; $SE = 0,057$; geen inschatting: $B = -0,186$; $SE = 0,068$). Dit zou kunnen betekenen dat **zelfstandigen die meer burn-outklachten ervaren, juist een grotere behoefte hebben aan zekerheid en controle.**

Binnen de kwetsbaarheidsindicatoren zien we dat een verwachte impact van ziekte of ongeval de stress verhoogt ($B = 0,149$; $SE = 0,027$), terwijl het gemak om nieuwe klanten te vinden juist beschermend werkt ($B = -0,076$; $SE = 0,028$). Opvallend genoeg gaat een lagere afhankelijkheid van de grootste klant samen met meer stress ($B = -0,136$; $SE = 0,031$), wat kan duiden op **extra onzekerheid wanneer de klantenbasis meer versnipperd is**. Tot slot scoren oudere zelfstandigen systematisch lager op burn-outklachten ($B = -0,209$; $SE = 0,026$), wat aansluit bij de bevindingen voor stress.

Financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen in relatie tot gezondheid, werkverzuim¹⁸ en presenteïsme

Zelfstandigen die meer financiële zorgen rapporteren, geven systematisch aan dat hun gezondheid slechter is ($B = -0,115$; $SE = 0,047$), vaker afwezig zijn van het werk ($B = 0,119$; $SE = 0,050$) en meer geneigd zijn door te werken ondanks ziekte ($B = 0,186$; $SE = 0,070$). Binnen de kwetsbaarheidsindicatoren springt vooral de verwachte impact van ziekte of ongeval in het oog: wie grotere financiële problemen vreest in zo'n situatie, vertoont meer presenteïsme ($B = 0,202$; $SE = 0,045$). Daarnaast valt op dat zelfstandigen die hun toekomstige inkomsten niet kunnen inschatten, vaker doorwerken bij ziekte ($B = 0,308$; $SE = 0,151$). Dit wijst erop dat onzekerheid over inkomsten de druk verhoogt om toch te blijven presteren. Tot slot tonen de demografische analyses dat oudere zelfstandigen systematisch minder werkverzuim rapporteren ($B = -0,338$; $SE = 0,041$).

Financiële onzekerheid, kwetsbaarheid en zorgen in relatie tot tevredenheid en volhardend ondernemerschap

Financiële zorgen hangen systematisch samen met minder tevredenheid ($B = -0,196$; $SE = 0,033$) en lagere volhardingsintenties ($B = -0,200$; $SE = 0,048$). Zelfstandigen die hun toekomstige inkomsten niet kunnen inschatten, rapporteren bovendien minder tevredenheid ($B = -0,139$; $SE = 0,071$). Binnen de indicatoren van financiële zekerheid zien we dat moeilijk rondkomen negatief samenhangt met tevredenheid ($B = -0,064$; $SE = 0,026$), terwijl financiële afhankelijkheid geen rol speelt. Bij de kwetsbaarheidsindicatoren springt vooral het gemak waarmee nieuwe klanten gevonden worden eruit: dit hangt positief samen met zowel tevredenheid ($B = 0,111$; $SE = 0,022$) als volharding ($B = 0,092$; $SE = 0,032$). Daarnaast blijkt een hogere verwachte impact van ziekte of ongeval niet significant voor tevredenheid, maar wel positief gerelateerd aan volharding ($B = 0,097$; $SE = 0,031$). Tot slot rapporteren oudere zelfstandigen systematisch meer tevredenheid ($B = 0,120$; $SE = 0,027$) en hogere volhardingsintenties ($B = 0,135$; $SE = 0,039$).

¹⁸ De variabele werkverzuim is positief-scheef verdeeld (staat aan de rechterkant en cluster van lagere scores). Bijgevolg dienen de resultaten met de voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Het is immers niet duidelijk wat de betekenis is van verzuim in de context van het zelfstandigenstatuut.

3.2.3.5 De verklarende rol van zelfeffectiviteit in de relatie tussen financiële zorgen en werkuitkomsten¹⁹

Zelfeffectiviteit als schakel tussen financiële zorgen en bevologenheid

Financiële zorgen ondermijnen het vertrouwen van zelfstandigen in hun eigen kunnen (zelfeffectiviteit) ($a = -0,161$; $p < 0,001$). Dat vertrouwen blijkt op zijn beurt sterk samen te hangen met bevologenheid ($b = 0,427$; $p < 0,001$). Het directe verband tussen financiële zorgen en bevologenheid is niet significant ($c' = 0,008$; $p = 0,796$), maar het indirecte pad via zelfeffectiviteit is wél duidelijk aanwezig ($\text{ind} = -0,069$; 95% CI $[-0,100; -0,040]$). Met andere woorden: **niet de zorgen zelf verminderen bevologenheid, maar vooral het verlies aan vertrouwen dat ermee gepaard gaat.**

Zelfeffectiviteit als schakel tussen financiële zorgen enerzijds en stress en burn-outklachten anderzijds

Vertrouwen gaat gepaard met meer stress ($b = -0,218$; $p < 0,001$) en meer burn-outklachten ($b = -0,312$; $p < 0,001$). Zowel voor stress ($\text{ind} = 0,035$; 95% CI $[0,015; 0,060]$) als voor burn-outklachten ($\text{ind} = 0,050$; 95% CI $[0,027; 0,077]$) komt een indirect verband naar voren via zelfeffectiviteit, naast een rechtstreeks positief verband met financiële zorgen (stress: $c' = 0,250$; $p < 0,001$; burn-outklachten: $c' = 0,237$; $p < 0,001$). Het totale verband is in beide gevallen significant (stress: totaal = $0,286$; $p < 0,001$; burn-outklachten: Total = $0,287$; $p < 0,001$). Kortom, **financiële zorgen gaan samen met meer stress en burn-outklachten, zowel direct als in relatie tot minder vertrouwen.**

Zelfeffectiviteit als schakel tussen financiële zorgen enerzijds en gezondheid, werkverzuim en presenteïsme anderzijds

Verlaagde zelfeffectiviteit hangt samen met een slechtere gezondheid ($b = 0,204$; $p < 0,001$), meer verzuim ($b = -0,227$; $p < 0,001$) en meer presenteïsme ($b = -0,289$; $p < 0,001$). Het effect van financiële zorgen op gezondheid ($\text{ind} = -0,033$; 95% CI $[-0,059; -0,012]$), verzuim ($\text{ind} = 0,037$; 95% CI $[0,015; 0,063]$) en presenteïsme ($\text{ind} = 0,047$; 95% CI $[0,017; 0,083]$) verloopt deels via zelfeffectiviteit. Voor gezondheid en presenteïsme komt daarbovenop ook een rechtstreeks verband met financiële zorgen ($c' = -0,094$; $p = 0,040$; $c' = 0,149$; $p = 0,031$).

Zelfeffectiviteit als schakel tussen financiële zorgen enerzijds en tevredenheid en volharding anderzijds

Zelfeffectiviteit hangt positief samen met zowel tevredenheid met de job ($b = 0,204$; $p < 0,001$) als volharding ($b = 0,324$; $p < 0,001$). Financiële zorgen hebben in beide gevallen een negatieve impact: rechtstreeks (tevredenheid: $c' = -0,094$; $p = 0,040$; volharding: $c' = -0,163$; $p < 0,001$) én indirect via lager vertrouwen in eigen kunnen (tevredenheid: $\text{ind} = -0,033$; 95% CI $[-0,059; -0,012]$; volharding: $\text{ind} = -0,053$; 95% CI $[-0,084; -0,026]$). Kortom, **financiële zorgen verminderen zowel de tevredenheid als de volharding van zelfstandigen, deels doordat ze hun vertrouwen in eigen kunnen ondermijnen.**

¹⁹ In alle mediatieanalyses is gecontroleerd voor demografische variabelen (zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) en voor de indicatoren van financiële onzekerheid en kwetsbaarheid.

3.2.3.6 De bufferende rol van sociale steun en sociaal netwerk in de relatie tussen financiële zorgen en werkuitkomsten²⁰

Sociale steun en netwerken als buffer in de relatie tussen financiële zorgen en bevoegenheid

De negatieve relatie tussen financiële zorgen en bevoegenheid verandert niet onder invloed van sociale steun, ook niet wanneer we onderscheiden naar specifieke bronnen binnen het sociale netwerk.

Sociale steun en netwerken als buffer in de relatie tussen financiële zorgen enerzijds en stress en burn-outklachten anderzijds

De negatieve impact van financiële zorgen op stress en burn-outklachten wordt niet gemodereerd door sociale steun, ook niet wanneer we onderscheiden naar afzonderlijke bronnen binnen het sociale netwerk.

Sociale steun en netwerken als buffer in de relatie tussen financiële zorgen enerzijds en gezondheid, werkverzuim en presentisme anderzijds

Het negatieve verband tussen financiële zorgen en gezondheid wordt afgezwakt door sociale steun ($b = 0,18$; $p = 0,025$): bij lage steun is de negatieve relatie duidelijk, terwijl die bij hoge steun vrijwel verdwijnt. In tegenstelling tot de verwachting **versterkt steun vanuit het professionele netwerk de positieve relatie tussen financiële zorgen en verzuim** ($b = 0,123$; $p = 0,04$). Deze bevinding dient echter met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. De verdeling van verzuim is sterk positief scheef (weinig/geen afwezigheid bij de meesten, enkele uitschieters met veel verzuim) en binnen de context van zelfstandigen is het bovendien minder eenduidig wat verzuim precies betekent. De positieve impact van financiële zorgen op presentisme wordt niet beïnvloed door sociale steun, noch door de afzonderlijke sociale netwerkbronnen.

Sociale steun en netwerken als buffer in de relatie tussen financiële zorgen enerzijds en tevredenheid en volharding anderzijds

Het negatieve verband tussen financiële zorgen en tevredenheid wordt afgezwakt door algemene sociale steun ($b = 0,144$; $p = 0,018$) en door steun vanwege de overheid ($b = 0,140$; $p = 0,009$): bij lage steun is de negatieve relatie duidelijk, terwijl die bij hoge steun minder uitgesproken is. De positieve impact van financiële zorgen op volharding wordt niet beïnvloed door sociale steun, noch door de afzonderlijke sociale netwerkbronnen.

3.2.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

3.2.4.1 Algemene conclusies

De resultaten schetsen een genuanceerd beeld van de financiële situatie van zelfstandigen. Voor de meerderheid is rondkomen en het voorspellen van inkomsten haalbaar, maar er blijft een aanzienlijke groep die kwetsbaar is. Ongeveer één op vijf geeft aan moeite te hebben om

²⁰ De modellen bevatten financiële zorgen, sociale steun en de afzonderlijke sociale netwerkbronnen als predictoren. Demografische variabelen zoals leeftijd, geslacht of opleidingsniveau zijn niet opgenomen. Die keuze is bewust gemaakt: het doel van de analyse was om de rol van steunbronnen in kaart te brengen, en het toevoegen van demografische controlevariabelen zou het risico verhogen dat relevante variantie kunstmatig wordt weggefilterd. Bovendien staan demografische kenmerken verder af van het theoretisch mechanisme waarop deze analyses focussen. Tot slot moet worden benadrukt dat interactie-effecten in surveydata doorgaans moeilijk detecteerbaar zijn, omdat ze vaak klein zijn en veel statistische power vereisen.

financieel rond te komen, en voor ruim één op vier is het toekomstig inkomen grotendeels onvoorspelbaar. Structurele factoren spelen hierbij een belangrijke rol: de mate waarin het gezin afhankelijk is van het zelfstandige inkomen, de verwachte impact van ziekte of ongeval, en de afhankelijkheid van een beperkt klantenbestand vergroten de financiële kwetsbaarheid van een aanzienlijke groep.

Die kwetsbaarheid is ongelijk verdeeld. Vrouwen ervaren gemiddeld meer financiële onzekerheid en zorgen dan mannen. Ook tussen sectoren zijn de verschillen groot: in stabiele sectoren zoals de financiële dienstverlening zijn de inkomsten doorgaans beter voorspelbaar en de zorgen beperkter, terwijl zelfstandigen in sectoren met sterke seizoensinvloeden of marktschommelingen vaker financiële problemen rapporteren. In de gezondheidszorg zijn de financiële zorgen relatief laag, al is de voorspelbaarheid van het inkomen daar niet noodzakelijk hoger. Daarnaast blijken kortgeschoolden gemiddeld kwetsbaarder en bezorgder dan hogeschoolden.

De analyses tonen dat vooral de klantenstructuur doorslaggevend is. Zelfstandigen die sterk afhankelijk zijn van één opdrachtgever of moeite hebben om nieuwe klanten te vinden, rapporteren systematisch meer financiële onzekerheid en zorgen. Een hoge werkdruk en emotionele belasting vergroten de kans op financiële druk, terwijl inspraak in het werk eerder beschermend werkt. Langer actief zijn als zelfstandige gaat samen met minder moeilijkheden om rond te komen, al voorspellen meer ervaren zelfstandigen hun inkomsten paradoxaal genoeg minder precies.

De gevolgen van financiële zorgen zijn niet te onderschatten. Zelfstandigen met meer zorgen ervaren meer stress en burn-outklachten, rapporteren een slechtere gezondheid en zijn vaker afwezig, al werken ze tegelijk ook vaker door bij ziekte. Financiële zorgen verminderen bovendien hun tevredenheid, bevlogenheid en volhardingsintenties. Een deel van deze effecten verloopt via zelfeffectiviteit: financiële zorgen ondermijnen het vertrouwen in eigen kunnen, met negatieve gevolgen voor motivatie, gezondheid en ondernemerschap.

Tot slot blijkt de rol van sociale steun beperkt maar selectief. Steun van gezin of partner werkt duidelijk beschermend, maar niet alle bronnen hebben hetzelfde effect. Opvallend is dat steun van de overheid de negatieve relatie tussen financiële zorgen en tevredenheid afzwakt. Dit onderstreept het belang van voorspelbare sociale bescherming en vangnetten bij ziekte of tegenslag. Beleidsmaatregelen die zekerheid creëren, zoals stabielere inkomensbescherming, ondersteuning bij klantenwerving en gerichte begeleiding van kwetsbare groepen, kunnen dan ook een wezenlijk verschil maken in het versterken van de veerkracht en toekomstbestendigheid van zelfstandigen.

3.2.4.2 Beperkingen en verder onderzoek

Dit onderzoek biedt een rijk en consistent beeld van de financiële situatie van zelfstandigen, maar kent enkele beperkingen. Ten eerste is het design cross-sectioneel, waardoor causale uitspraken niet mogelijk zijn en omgekeerde causaliteit niet kan worden uitgesloten. Ten tweede steunen de analyses op zelfrapportages, die gevoelig zijn voor subjectieve interpretatie en common-method bias. Daarnaast kunnen niet-gemeten factoren (bv. schuldenlast, huishoudinkomen, regionale conjunctuur) de verbanden mede verklaren. De

generaliseerbaarheid hangt tot slot af van de representativiteit van de steekproef naar sector, gender en anciënniteit; seizoenseffecten kunnen resultaten in bepaalde sectoren beïnvloeden. Voor enkele uitkomsten (zoals verzuim) is de verdeling sterk positief scheef en de definitie bij zelfstandigen minder eenduidig, wat omzichtigheid in de interpretatie vereist.

Toekomstig onderzoek kan hierop voortbouwen met longitudinale of paneldesigns, koppelingen aan objectieve administratieve data (inkomen, RSZ/RSVZ, sociale zekerheid) en triangulatie met kwalitatieve gegevens. Voor beleidsvragen verdient quasi-experimenteel onderzoek of kleinschalige randomised control trials aanbeveling. Vervolgonderzoek kan zich richten op (1) causale mechanismen tussen financiële zorgen en welzijn (inclusief de rol van zelfeffectiviteit), (2) langetermijneffecten op ondernemerschap en uitstroom, en (3) effectiviteit van beleidsmaatregelen en vangnetten. Zo kan beter worden ingeschat welke hefboomen zelfstandigen daadwerkelijk meer zekerheid en veerkracht bieden.

3.2.4.3 Aanbevelingen onderzoek en beleid

Zelfstandigen combineren autonomie en zingeving met een hogere mate van financiële onzekerheid. Voor de meerderheid is rondkomen haalbaar, maar een aanzienlijke minderheid blijft kwetsbaar. Ongeveer één op vijf heeft moeite om financieel rond te komen en voor ruim één op vier is het inkomen nauwelijks voorspelbaar. Die onzekerheid vertaalt zich in meer stress, burn-out en gezondheidsproblemen, maar ook in lagere tevredenheid en volharding.

Verminder structurele kwetsbaarheid

De klantenstructuur blijkt doorslaggevend. Zelfstandigen die afhankelijk zijn van één opdrachtgever of moeite hebben om nieuwe klanten te vinden, rapporteren meer financiële zorgen. Beleid kan hierop inspelen met gerichte begeleiding bij klantenwerving, opleidingen in commerciële en digitale vaardigheden, en specifieke ondersteuning voor starters en seizoengevoelige sectoren. Verminder daarnaast de afhankelijkheid van één opdrachtgever door initiatieven te ondersteunen die inkomsten spreiden, zoals B2B-matchingplatformen en coöperatieve samenwerkingsverbanden, die gezamenlijk klanten aantrekken.

Bescherm risicogroepen

Vrouwen, kortgeschoolden en zelfstandigen in instabiele sectoren lopen een groter risico op financiële problemen. Gerichte coaching, financiële planning en laagdrempelige vorming in financiële geletterdheid kunnen hun veerkracht vergroten. Ook mentorprogramma's en netwerken waarin ervaren zelfstandigen hun kennis delen met kwetsbaardere collega's kunnen bijdragen aan duurzame zelfstandige loopbanen.

Zet welzijn centraal

Omdat financiële zorgen rechtstreeks samenhangen met stress, burn-out en presentisme, is het cruciaal dat zelfstandigen toegang krijgen tot welzijns- en preventiediensten. Inspiratie kan worden gehaald uit bestaande voorzieningen voor werknemers in loondienst, aangepast aan de specifieke context van zelfstandigen. Denk aan toegankelijke psychosociale ondersteuning, vroegdetectie van overbelasting en tijdelijke vangnetten bij ziekte of inkomensverlies.

Monitor financiële zorgen systematisch (via ketenpartners)

Richt een permanente monitoring op van financiële zorgen en inkomensvoorspelbaarheid bij zelfstandigen, in samenwerking met sociale secretariaten, sectorfondsen en

ondernemersorganisaties. Gebruik periodieke bevestigingen en publiceer toegankelijke sector- en regiogebonden signalen om tijdig risico's te detecteren. Koppel hieraan gerichte doorverwijzing naar ondersteuning en benut de trends om beleid en maatregelen continu te evalueren en bij te sturen.

3.2.5 Referenties

- Annink, A., Gorgievski, M., & Den Dulk, L. (2016). Financial hardship and well-being: a cross-national comparison among the European self-employed. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 25(5), 645-657. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1150263>
- Delaney, J. M., & Devereux, P. J. (2019). More education, less volatility? The effect of education on earnings volatility over the life cycle. *Journal of Labor Economics*, 37(1), 101–137. <https://doi.org/10.1086/698897>
- Eurofound. (2024). *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/self-employment-eu-job-quality-and-developments-social-protection>
- Lamberts, M., & Neyens, E. (2024). *Welzijn bij ondernemers: Een analyse van risico's, veerkracht en beleidsondersteuning in Vlaanderen*. Steunpunt Werk / KU Leuven. <https://www.steunpuntwerk.be/>
- Lukeš, M., & Zouhar, J. (2025). Struggling financially but feeling good? Exploring the well-being of early-stage entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 17(7), 73-96. <https://doi.org/10.1108/JEEE-12-2023-0508>
- OECD. (2024). *G20 policy note on financial well-being*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7332c99d-en>
- OECD. (2020). *Money matters: Ensuring financial well-being*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e163b50e-en>
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579-588. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002>
- Wolfe, M. T., & Patel, P. C. (2021). Everybody hurts: Self-employment, financial concerns, mental distress, and well-being during COVID-19. *Journal of Business Venturing Insights*, 15, e00231. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00231>
- Yao, L., & Meng, D. (2022). Role of social capital and financial wellbeing in reaching successful entrepreneurial financial performance: a moderated-mediated model of financial intelligence. *Frontiers in Psychology*, 13, 843501. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.843501>

3.3 Entrepreneurial job demands

Auteurs: Lise Szekér, Ezra Dessers & Karolien Lenaerts

3.3.1 Inleiding en context

‘Entrepreneurial job demands’ (ondernemerschapseisen) verwijzen naar de fysieke, psychologische, sociale en organisatorische aspecten van ondernemerschap die een blijvende belasting vormen en kunnen wegen op het welzijn en de gezondheid van zelfstandigen (Dijkhuizen et al., 2014). Hoewel in alle beroepen taakeisen voorkomen, kent ondernemerschap specifieke eisen die samenhangen met de aard van het werk, zoals het herkennen van kansen, het verwerven van middelen en het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten. Deze eisen omvatten vaak een hoge mate van (inkomens)onzekerheid, risico en verantwoordelijkheid (Dijkhuizen et al., 2014).

Bedrijfsleiders van organisaties met minder dan 10 werknemers ervaren een aantal risico’s die hun gezondheid en welzijn kunnen bedreigen. Zij dragen vaak alleen de verantwoordelijkheid binnen hun organisatie en staan ook vaak alleen in voor het dagelijks beheer van hun onderneming. Maar daarnaast oefenen zij vaak ook zelf hun beroep uit, bijvoorbeeld een zelfstandige loodgieter die enkele werknemers in dienst heeft, maar zelf ook nog dagelijks meewerkt op de werf. Die combinatiedruk maakt het zwaar en hierdoor kunnen zij geconfronteerd worden met specifieke beroepsrisico’s (eigen aan de verschillende activiteitensectoren). Verschillende studies tonen aan dat de gezondheids- en welzijnsrisico’s voor deze groep dan ook groot kunnen zijn en dat hun gezondheid vaak minder goed is dan die van (hun) werknemers.

Gezien het grote aandeel van de micro-ondernemingen (met minder dan 10 werknemers) binnen de Vlaamse economie - 81,9% van alle KMO’s in Vlaanderen hadden minder dan 10 werknemers in 2024 (FOD Economie, 2025) - is het van groot belang om inzicht te verwerven in de algemene gezondheidstoestand en het welzijn en welbevinden van deze bedrijfsleiders maar ook in de factoren die hierop invloed hebben – de *antecedenten* – en de gevolgen van deze situatie (Lamberts & Neyens, 2018).

In de afgelopen vijftig jaar is er bovendien een diversifiëring opgetreden in de onder ‘zelfstandigheid’ gegroepeerde arbeidsregelingen (Vanroelen et al., 2025). Zo is het aantal zelfstandigen zonder personeel - de freelancers - over de periode 2015-2021 gegroeid met 73 procent. 25 procent van de ongeveer 760 000 zelfstandige ondernemers in Vlaanderen is een zelfstandige zonder personeel (Vanroelen et al., 2025). Het is daarom belangrijk ook de variatie binnen de zelfstandige beroepsbevolking verder te onderzoeken, en vooral hoe deze het mentaal welzijn van haar leden beïnvloedt (Gevaert, 2023).

Inzicht krijgen in deze ondernemerschapseisen is dan ook belangrijk omdat zij een belangrijke bron vormen van werkgerelateerde stress, wat de productiviteit en het succes van de onderneming kan ondermijnen (Dijkhuizen et al., 2014). De attitudes en mentale gezondheid van zelfstandigen kunnen zelfs cruciale factoren zijn voor het voortbestaan van hun onderneming (Gevaert, 2023). Gevaert (2023) besluit op basis van analyses op basis van de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden, aangevuld met diepte-interviews met

zelfstandigen, dat vanuit het oogpunt van gezondheid en welzijn de bouwstenen van een ideale situatie in zelfstandige arbeid bestaan uit zowel betekenisvol, intrinsiek lonend werk als een duurzame tewerkstellingssituatie (bestaande uit stabiliteit, redelijke maar voldoende werkuren, economische duurzaamheid, ontwikkeling van vaardigheden, en voldoende zelfbeschikking).

Tegen deze achtergrond ontbreekt evenwel een geïntegreerd beeld voor Vlaanderen dat (1) de prevalentie van entrepreneurial job demands in kaart brengt, (2) nagaat welke groepen meer risico lopen, (3) onderzoekt welke antecedenten (veerkracht, zelfeffectiviteit) van invloed zijn, en (4) de gevolgen voor werkbeleving en gezondheid en ondernemerschap analyseert. Dit hoofdstuk wil daarin voorzien.

3.3.2 Data en methoden

3.3.2.1 Steekproef en dataverzameling

De analyses zijn uitgevoerd op een cross-sectionele survey onder 1 010 zelfstandigen actief in Vlaanderen. De vragenlijst werd online afgenomen. Verdere details over de dataverzameling en steekproef worden gedocumenteerd in het methodologisch rapport.

3.3.2.2 Meetschalen

Bereikbaarheidsdruk is gemeten met 3 items: het gevoel alsof je 24u per dag (a) beschikbaar moet zijn, (b) denkt aan je bedrijf, (c) bezig bent met jouw bedrijf. Telkens gemeten middels een 5-punten Likert schaal (1 = *nooit*, 5 = *altijd*), overgenomen van Dijkhuizen et al. (2014), eigen vertaling naar Nederlands ($\alpha = 0,90$).

Verantwoordelijkheidsdruk is gemeten met 2 items: (a) verantwoordelijkheidsgevoel voor het bedrijf, en (b) verantwoordelijkheidsgevoel voor klanttevredenheid. Telkens gemeten middels een 5-punten Likert schaal (1 = (*bijna*) *nooit*, 5 = (*bijna*) *altijd*), overgenomen van Dijkhuizen et al (2014), eigen vertaling naar het Nederlands ($\alpha = 0,73$).

Onzekerheid over functioneren is gemeten met 3 items: (a) kans op faillissement, (b) onzekerheid over bedrijfstoekomst, en (c) risico op verliezen bedrijf. Telkens gemeten middels een 5-punten Likert schaal (1 = *helemaal niet akkoord*, 5 = *helemaal akkoord*), overgenomen van De Witte & Van Hootegem (2021) ($\alpha = 0,83$).

Beroepsonzekerheid omwille van technologische veranderingen en automatisering (OCIS) is gemeten met 3 items van Roll et al. (2023): ongerustheid (a) dat job zal verdwijnen, (b) dat taken of delen van de job niet meer nodig zullen zijn, (3) onvoldoende opgeleid te zijn voor toekomstige nieuwe taken ($\alpha = 0,69$). Gemeten middels een 5-punten Likert schaal (1 = *helemaal niet akkoord*, 5 = *helemaal akkoord*). In de analyses werken we niet enkel met de globale score, maar ook met de aparte items.

Stressoren zijn gemeten via 8 items die in kaart brengen in welke mate deze aspecten doorgaans belangrijke bronnen van stress zijn in het dagelijkse werk: (a) administratieve belasting, (b) wanbetalers, (c) personeelsproblemen, (d) werkdruk, (e) nieuwe technologieën, (f) eenzaamheid, (g) onzekerheid over de toekomst, (h) werk-privé combinatie. De items zijn gemeten middels een 5-punten Likert schaal (1 = (*bijna*) *nooit*, 5 = (*bijna*) *altijd*) en zijn

geïnspireerd op Lamberts & Neyens (2018), aangevuld met item e, dat geïnspireerd is op Meylemans et al. (2020), en item h, dat bijkomend zelf geformuleerd werd.

3.3.2.3 Analyses

We beschrijven de prevalentie met descriptieve statistieken (percentages en gemiddelden), en toetsen verschillen tussen groepen met behulp van ANOVA en post-hoc Bonferroni-tests. Daarnaast creëren een typologie aan de hand van Latent Profile Analysis (LPA). We analyseren de antecedenten en gevolgen met hiërarchische regressieanalyses.

3.3.3 Resultaten

3.3.3.1 Stressoren: prevalentie en verschillen tussen groepen

Eerst bekijken we welk type stressoren, en in welke mate, zelfstandigen in hun job ervaren, en of we wat dit betreft verschillen zien voor bepaalde groepen van zelfstandigen. De resultaten tonen dat ervaren stressoren sterk verschillen tussen groepen zelfstandigen, afhankelijk van kenmerken zoals leeftijd, type onderneming, aantal werknemers en ervaring (Tabel 72).

%	Administratieve belasting	Wanbetalers	Personeelsproblemen	Werkdruk	Nieuwe technologieën	Eenzaamheid	Onzekerheid over toekomst	Problemen werk-privé combinatie
Totaal	41%	13%	13%	36%	15%	11%	24%	19%
Geslacht	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*
<i>Man</i>	42%	14%	14%	35%	14%	12%	23%	17%
<i>Vrouw</i>	40%	10%	12%	36%	16%	9%	25%	23%
Leeftijd	<i>ns</i>	**	***	***	<i>ns</i>	***	***	***
<35 jaar	38%	23%	24%	50%	21%	24%	31%	36%
35-49 jaar	40%	12%	13%	39%	14%	10%	26%	22%
50-64 jaar	45%	12%	13%	36%	14%	10%	26%	17%
65+ jaar	34%	8%	7%	21%	16%	5%	11%	11%
Opleidingsniveau	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>
<i>Lager secundair of lager</i>	46%	13%	8%	39%	10%	10%	18%	10%
<i>Hoger secundair</i>	44%	13%	15%	36%	17%	13%	31%	21%
<i>Hoger – korte type</i>	43%	14%	11%	37%	15%	12%	25%	19%
<i>Hoger – lange type</i>	38%	12%	15%	35%	15%	9%	21%	20%
Sector	*	*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Overheid</i>	43%	12%	17%	38%	17%	11%	21%	27%
<i>Diensten</i>	40%	11%	13%	35%	14%	10%	24%	18%
<i>Industrie</i>	40%	20%	11%	36%	13%	12%	26%	17%
<i>Landbouw</i>	62%	14%	8%	41%	27%	14%	27%	16%
Type zelfstandige	**	***	***	*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*
<i>Solo</i>	38%	9%	7%	33%	13%	10%	24%	17%
<i>In familieverband</i>	44%	19%	25%	37%	18%	13%	26%	25%
<i>Met partners</i>	52%	18%	21%	42%	17%	9%	22%	22%
Aantal werknemers	**	***	***	***	***	**	<i>ns</i>	***
<i>Geen</i>	37%	9%	4%	32%	14%	10%	23%	16%

1 tot 4	49%	14%	26%	45%	11%	9%	23%	23%
5 tot 9	54%	20%	40%	38%	14%	8%	24%	14%
10 tot 49	50%	31%	37%	50%	28%	19%	28%	41%
50 of meer	46%	39%	65%	42%	35%	31%	35%	35%
Ervaring als zelfstandige	***	ns	ns	ns	ns	**	ns	*
Minder dan 3 jaar	29%	10%	12%	31%	12%	11%	20%	16%
3-5 jaar	38%	18%	18%	44%	18%	20%	25%	29%
5-10 jaar	33%	12%	12%	30%	11%	9%	23%	18%
Meer dan 10 jaar	46%	12%	13%	36%	16%	9%	25%	18%

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = niet significant

Tabel 72: Percentage zelfstandigen aangeeft dat deze stressor regelmatig of (bijna) altijd een belangrijke vorm van stress vormt

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Administratieve belasting wordt significant vaker genoemd als een belangrijke stressor in de landbouwsector dan in de dienstensector. Zelfstandigen die samenwerken met partners rapporteren dit vaker als een stressor dan solo-zelfstandigen. Ook wie slechts enkele werknemers heeft (1 tot 4 werknemers), ervaart dit vaker dan zelfstandigen zonder personeel. Wat ervaring betreft, wordt administratieve belasting significant vaker als stressor gerapporteerd door zelfstandigen met meer dan tien jaar ervaring dan door zowel starters (minder dan drie jaar ervaring) als degenen met zes tot tien jaar ervaring.

Wanbetalers vormen een significant groter probleem voor mannen dan voor vrouwen. De jongste zelfstandigen (tot 34 jaar) rapporteren duidelijk meer problemen met wanbetalers dan alle oudere leeftijdsgroepen. In de industriële sector worden wanbetalers vaker gemeld als stressor dan in de dienstensector. Zelfstandigen in familieverband en wie met partners werkt, rapporteren vaker wanbetalers als stressor dan solo-zelfstandigen. Ook de bedrijfsomvang speelt een rol: zelfstandigen met 10 tot 49 werknemers en met 50 of meer werknemers ervaren dit probleem vaker dan wie geen personeel heeft of slechts één tot vier werknemers telt.

Personeelsproblemen worden significant vaker gemeld door zelfstandigen ouder dan 34 jaar, terwijl de jongste groep het minst problemen aangeeft. Solo-zelfstandigen rapporteren minder personeelsproblemen dan wie in familieverband of met partners werkt. Daarnaast zijn er duidelijke verschillen naar bedrijfsomvang: zelfstandigen zonder personeel melden minder vaak personeelsproblemen dan alle andere groepen, terwijl van ondernemingen met vijftig of meer werknemers er significant meer meldingen kwamen.

Werkdruk wordt vaker bij jongere zelfstandigen als stressor vermeld: de groep tot 34 jaar rapporteert significant meer werkdruk dan oudere leeftijdsgroepen, terwijl de 65-plussers significant minder vaak werkdruk als stressor vermelden. Solo-zelfstandigen ervaren werkdruk minder als stressor dan wie met een professionele partner samenwerkt. Er zijn ook enkele verschillen naar bedrijfsomvang: zelfstandigen met 1 tot 4 of 10 tot 49 werknemers melden vaker werkdruk als stressor dan wie zonder personeel werkt, al zijn de patronen minder eenduidig.

Voor **nieuwe technologieën** worden nauwelijks significante verschillen tussen de groepen vastgesteld. Enkel bij de bedrijfsomvang blijkt dat zelfstandigen met 10 tot 49 of met 50 of

meer werknemers vaker stress door nieuwe technologieën ervaren als stressor dan zelfstandigen zonder personeel of met slechts enkele werknemers.

Eenzaamheid is vooral een probleem bij jongere zelfstandigen: de groep tot 34 jaar rapporteert meer gevoelens van eenzaamheid als stressor dan oudere leeftijdsgroepen. Ook de bedrijfsomvang speelt een rol: zelfstandigen in grote ondernemingen (50 of meer werknemers) ervaren significant vaker eenzaamheid als stressor dan zij in kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Wat ervaring betreft, scoort de groep met 3 tot 5 jaar ervaring hoger op eenzaamheid als stressor dan degenen met langere ervaring.

Onzekerheid over de toekomst wordt het minst als stressor vermeld door 65-plussers, en significant minder dan door jongere zelfstandigen. Opleidingsniveau speelt slechts in beperkte mate een rol: enkel zelfstandigen met een diploma hoger onderwijs van het lange type rapporteren minder vaak onzekerheid als stressor dan wie enkel hoger secundair onderwijs volgde.

Bij de **werk-privébalans** blijken vrouwen significant dit vaker als stressor te ervaren dan mannen. Jongere zelfstandigen (tot 34 jaar) rapporteren werk-privébalans vaker als stressor dan oudere leeftijdsgroepen, terwijl 35- tot 49-jarigen op hun beurt een hogere rapportering kenen dan 65-plussers. Solo-zelfstandigen ervaren minder vaak werk-privébalans als een stressor dan zelfstandigen actief in familieverband. Bedrijfsomvang blijkt ook hier belangrijk: zelfstandigen met 10 tot 49 werknemers rapporteren vaker problemen met werk-privébalans als stressor dan alle andere groepen. Daarnaast blijkt dit vaker te gebeuren bij zelfstandigen met 3 tot 5 jaar ervaring dan wie al meer dan tien jaar actief is.

Algemeen kan worden gesteld dat geslacht enkel een rol speelt bij wanbetalers (meer bij mannen) en werk-privébalans (meer bij vrouwen). Leeftijd blijkt een terugkerende factor: de jongste en oudste groepen verschillen vaak significant van de middenleeftijden. Opleidingsniveau speelt slechts een beperkte rol, enkel bij onzekerheid over de toekomst. Sectorale verschillen zijn minimaal. Het type zelfstandige maakt daarentegen regelmatig verschil: solo-zelfstandigen rapporteren systematisch minder stressoren. Bedrijfsomvang is een belangrijke determinant: zelfstandigen met meer werknemers ervaren over de hele lijn vaker stressoren, wat wijst op toenemende complexiteit bij groei van de onderneming. Tot slot speelt ervaring soms een rol, mogelijk doordat wie langer actief is meer situaties heeft meegemaakt, terwijl starters idealistischer of minder bewust zijn van potentiële risico's.

3.3.3.2 Entrepreneurial job demands: prevalentie en verschillen tussen groepen

Hier bekijken we welk type entrepreneurial job demands, en in welke mate, zelfstandigen in hun job ervaren, en of we wat dit betreft verschillen zien voor bepaalde groepen van zelfstandigen.

Variantieanalyse (ANOVA) met gemiddelde groepsvergelijkingen

De analyses tonen duidelijke verschillen tussen groepen zelfstandigen in de ervaren onzekerheid over het functioneren, verantwoordelijkheidsdruk en bereikbaarheidsdruk, evenals in de algemene en specifieke scores met betrekking tot beroepsonzekerheid door technologisch verandering (Tabel 73).

Gemiddelde score	Onzekerheid over functioneren	Verantwoordelijkheidsdruk	Bereikbaarheidsdruk	Beroepsonzekerheid door technologisch verandering (totaal)	OCIS: Globaal	OCIS: Inhoud van werk	OCIS: Benodigde vaardigheden
Totaal	2,00	4,41	3,23	2,48	2,01	3,00	2,42
Geslacht	Ns	Ns	Ns	*	Ns	***	Ns
Man	2,00	4,44	3,23	2,53	1,99	3,13	2,47
Vrouw	2,01	4,37	3,22	2,40	2,05	2,81	2,33
Leeftijd	***	***	ns	***	***	ns	***
<35 jaar	2,53	3,90	3,25	2,78	2,57	3,05	2,72
35-49 jaar	2,03	4,34	3,28	2,48	2,01	3,03	2,38
50-64 jaar	1,97	4,51	3,24	2,48	1,97	3,02	2,44
65+ jaar	1,69	4,60	3,08	2,27	1,74	2,86	2,19
Opleidingsniveau	**	Ns	***	*	Ns	***	Ns
Lager secundair of lager	2,15	4,44	3,73	2,21	1,87	2,46	2,28
Hoger secundair	2,18	4,36	3,35	2,38	2,08	2,74	2,32
Hoger – korte type	2,03	4,41	3,36	2,44	2,03	2,94	2,34
Hoger – lange type	1,91	4,42	3,08	2,55	1,99	3,17	2,50
Sector	*	**	**	Ns	Ns	*	Ns
Overheid	1,88	4,31	3,07	2,35	1,94	2,82	2,30
Diensten	2,00	4,48	3,22	2,52	2,06	3,08	2,42
Industrie	2,06	4,29	3,31	2,46	1,92	2,97	2,47
Landbouw	2,36	4,31	3,70	2,49	2,08	2,73	2,65
Type zelfstandige	***	***	***	Ns	**	Ns	Ns
Solo	1,93	4,54	3,13	2,43	1,96	2,97	2,37
In familieverband	2,27	4,11	3,39	2,59	2,24	2,95	2,57
Met partners	1,95	4,29	3,40	2,50	1,92	3,18	2,41
Aantal werknemers	***	***	***	***	**	**	**
Geen	1,91	4,53	3,12	2,44	1,96	2,98	2,37
1 tot 4	2,05	4,33	3,50	2,41	1,99	2,85	2,38
5 tot 9	2,22	4,18	3,48	2,48	2,06	3,06	2,32
10 tot 49	2,45	3,69	3,25	2,84	2,38	3,32	2,81
50 of meer	2,62	4,17	3,50	3,05	2,54	3,65	2,96
Ervaring als zelfstandige	***	***	Ns	**	***	Ns	Ns
Minder dan 3 jaar	1,97	4,24	3,08	2,38	1,95	2,80	2,40
3-5 jaar	2,29	4,21	3,20	2,70	2,34	3,15	2,62
5-10 jaar	2,00	4,36	3,12	2,42	1,97	2,95	2,36
Meer dan 10 jaar	1,94	4,50	3,28	2,45	1,96	3,01	2,38

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = niet significant

Tabel 73: Gemiddelde score voor entrepreneurial job demands

Bron: eigen analyses, bevraging bij zelfstandigen (N=1 010).

Onzekerheid over functioneren is vooral uitgesproken bij jongere zelfstandigen: de groep tot 34 jaar scoort significant hoger dan alle oudere leeftijdsgroepen, terwijl de 35- tot 49-jarigen op hun beurt meer onzekerheid ervaren dan 65-plussers. Zelfstandigen met een diploma hoger secundair onderwijs scoren hoger dan wie hoger onderwijs van het lange type volgde.

Landbouwers rapporteren meer onzekerheid dan zelfstandigen in de overheidssector. Wie in familieverband werkt, voelt meer onzekerheid dan solo-zelfstandigen of zij die met een professionele partner samenwerken. De onzekerheid neemt ook toe met de bedrijfsomvang: zelfstandigen met tien of meer werknemers ervaren significant meer onzekerheid dan zij zonder personeel of met maximaal vier werknemers. Daarnaast scoort de groep met drie tot vijf jaar ervaring duidelijk hoger dan alle andere ervaringsgroepen.

Verantwoordelijkheidsdruk ligt over de hele lijn uitzonderlijk hoog (gemiddelde score 4,41 op 5), wat kenmerkend lijkt voor het zelfstandigenbestaan. Leeftijdsverschillen zijn er nauwelijks, enkel een niet-significant verschil tussen 50-64-jarigen en 65-plussers. Zelfstandigen in de dienstensector voelen meer verantwoordelijkheidsdruk dan zij in de industrie. Solo-zelfstandigen rapporteren een hogere druk dan wie in familieverband of met een professionele partner werkt. Ook bedrijfsomvang speelt een rol: zelfstandigen zonder personeel ervaren meer verantwoordelijkheidsdruk dan wie tussen 1 en 50 werknemers telt, al verschillen ze niet significant van ondernemingen met meer dan 50 werknemers. De groep met 10 tot 49 werknemers scoort lager dan alle andere groepen. Ervaren zelfstandigen (meer dan 10 jaar actief) voelen meer verantwoordelijkheidsdruk dan starters en wie 3 tot 5 jaar actief is.

Bereikbaarheidsdruk verschilt naar opleidingsniveau, sector en type zelfstandige. Zelfstandigen met een diploma hoger onderwijs van het lange type ervaren minder bereikbaarheidsdruk dan andere opleidingsgroepen. Landbouwers scoren hoger dan zelfstandigen in de overheid en in de dienstensector. Solo-zelfstandigen rapporteren minder bereikbaarheidsdruk dan zelfstandigen in familieverband of met een professionele partner. Er is tevens een verschil tussen zelfstandigen met één tot vier werknemers en wie geen personeel heeft.

Bij de **beroepsonzekerheid omwille van technologische veranderingen en automatisering (OCIS)** als geheel (**totaal**), rapporteren vrouwen gemiddeld hogere scores dan mannen. Jongere zelfstandigen (tot 34 jaar) scoren significant hoger dan alle oudere leeftijdsgroepen, terwijl 65-plussers significant lager scoren dan 50-64-jarigen. Grote ondernemingen (10 tot 49 of 50 of meer werknemers) rapporteren meer onzekerheid dan zelfstandigen zonder personeel of met maximaal vier werknemers. De groep met 3 tot 5 jaar ervaring scoort ook hier significant hoger dan de andere ervaringsgroepen.

OCIS-globaal vertoont een vergelijkbaar patroon: de jongste zelfstandigen (tot 34 jaar) rapporteren de hoogste scores, terwijl 65-plussers significant lager scoren dan 35- tot 49-jarigen. Zelfstandigen die in familieverband werken ervaren meer beroepsonzekerheid dan solo-zelfstandigen en zij met professionele partners. Bedrijfsgrootte blijkt opnieuw bepalend: zelfstandigen zonder personeel scoren lager dan wie 10 of meer werknemers heeft. De groep met 3 tot 5 jaar ervaring onderscheidt zich opnieuw door hogere scores dan de andere groepen.

Voor **OCIS-inhoud van het werk** scoren mannen significant hoger dan vrouwen. Zelfstandigen met een diploma hoger onderwijs van het lange type rapporteren meer inhoudelijke onzekerheid dan wie enkel (hoger) secundair onderwijs volgde. Alleen zelfstandigen met 50 of meer werknemers scoren significant hoger dan wie 1 tot 4 werknemers heeft.

Bij **OCIS-benodigde vaardigheden** zijn er leeftijdsverschillen: 35- tot 49-jarigen scoren hoger dan jongere zelfstandigen, terwijl 65-plussers lager scoren dan de groep tot 34 jaar. Ook hier geldt dat zelfstandigen in kleine ondernemingen (zonder of met maximaal vier werknemers)

lagere scores rapporteren dan wie werkt in grotere ondernemingen met tien of meer werknemers.

Samenvattend wijzen de resultaten erop dat **leeftijd, bedrijfsomvang, type zelfstandige en anciënniteit** de belangrijkste differentiërende factoren zijn. Jongere en minder ervaren zelfstandigen voelen meer onzekerheid, grotere organisaties gaan gepaard met meer druk en onzekerheid, en solo-zelfstandigen ervaren doorgaans minder spanning dan zij die samenwerken in familieverband of met partners. De structurele complexiteit en verantwoordelijkheid van de onderneming lijken dus sterk samen te hangen met de ervaren beroepsonzekerheid en werkdruk.

Latent Profile Analysis

Op basis van de **Latent Profile Analysis (LPA)** onderscheiden we vier groepen zelfstandigen die van elkaar verschillen in de combinatie en intensiteit van ervaren entrepreneurial job demands. De analyse werd uitgevoerd op basis van vier indicatoren: onzekerheid over functioneren, verantwoordelijkheidsdruk, bereikbaarheidsdruk en beroepsonzekerheid omwille van technologische veranderingen en automatisering (OCIS). Het gekozen model met **vier klassen** biedt de beste balans tussen model fit en parsimony: het heeft de laagste BIC, slechts beperkte verdere verbetering van de AIC bij complexere modellen, en een redelijke spreiding van respondenten over de groepen (39%, 34%, 20% en 7%). De vier profielen illustreren dat deze stressoren niet uniform voorkomen, maar dat bepaalde patronen zich herhalen.

Groep 1: De veerkrachtige ondernemers (39%)

Deze groep scoort het hoogst op verantwoordelijkheidsdruk ($M = 4,56$), maar het laagst op de drie andere entrepreneurial job demands: onzekerheid over functioneren ($M = 1,16$), bereikbaarheidsdruk ($M = 2,96$) en OCIS ($M = 1,95$). Dit profiel weerspiegelt zelfstandigen die hun verantwoordelijkheden sterk voelen, maar weinig onzekerheid of externe druk ervaren. Ze rapporteren de gunstigste welzijnsscores: de laagste stress ($M = 2,81$) en burn-outklachten ($M = 1,87$), de hoogste bevlogenheid ($M = 3,99$), gezondheid ($M = 4,09$) en tevredenheid ($M = 4,08$). Ook hun autonome motivatie ($M = 4,37$) en volhardend ondernemerschap ($M = 4,70$) liggen significant hoger dan in de andere groepen. Dit kan geïnterpreteerd worden als het meest 'gezonde' profiel.

Groep 2: De evenwichtige ondernemers (34%)

Deze groep vertoont een gematigd profiel met iets hogere scores op onzekerheid ($M = 2,00$) en bereikbaarheidsdruk ($M = 3,23$) dan groep 1, maar vergelijkbare verantwoordelijkheidsdruk ($M = 4,41$). Hun OCIS-score ($M = 2,66$) is eveneens iets hoger. De welzijnsscores liggen tussen groep 1 en 3 in: matige stress ($M = 3,12$) en burn-outklachten ($M = 2,16$), met nog relatief hoge bevlogenheid ($M = 3,81$) en gezondheid ($M = 3,99$). De stressoren die zij ervaren zijn voornamelijk praktisch van aard, zoals administratieve belasting (44%) en werkdruk (32%). Dit profiel weerspiegelt zelfstandigen met een stevig maar beheersbaar takenpakket, die wel druk ervaren, maar nog voldoende psychologische en organisatorische buffers behouden.

Groep 3: De kwetsbare ondernemers (20%)

Groep 3 rapporteert duidelijk hogere scores op de meeste entrepreneurial job demands: onzekerheid over functioneren ($M = 2,94$), bereikbaarheidsdruk ($M = 3,48$) en OCIS ($M = 2,80$). De verantwoordelijkheidsdruk ligt iets lager dan in de eerste twee groepen ($M = 4,21$). De welzijnsindicatoren wijzen op verhoogde spanning: stress ($M = 3,46$) en burn-outklachten ($M = 2,60$) liggen beduidend hoger, terwijl bevlogenheid ($M = 3,48$) en tevredenheid ($M = 3,42$) lager zijn. Zij rapporteren ook vaker bijkomende stressoren, zoals wanbetalers (19%), personeelsproblemen (22%), werkdruk (45%) en onzekerheid over de toekomst (51%). Dit profiel vertegenwoordigt zelfstandigen die in toenemende mate geconfronteerd worden met externe onzekerheden, wat zich vertaalt in meer mentale belasting en verminderde vitaliteit.

Groep 4: De overbelaste ondernemers (7%)

De kleinste groep, maar met het meest uitgesproken risicoprofiel. Deze zelfstandigen scoren het laagst op verantwoordelijkheidsdruk ($M = 4,18$), maar het hoogst op alle andere entrepreneurial job demands: onzekerheid over functioneren ($M = 4,08$), bereikbaarheidsdruk ($M = 3,95$) en OCIS ($M = 3,62$). Dit vertaalt zich in de ongunstigste welzijnssituatie: de hoogste stress ($M = 3,80$), burn-outklachten ($M = 2,92$), presenteïsme ($M = 2,86$) en amotivatie ($M = 2,20$), en de laagste tevredenheid ($M = 3,32$), bevlogenheid ($M = 3,63$) en gezondheid ($M = 3,59$). Zij ervaren de hoogste frequentie van bijkomende stressoren, zoals administratieve belasting (71%), wanbetalers (45%), werkdruk (64%) en onzekerheid over de toekomst (87%). Dit profiel weerspiegelt zelfstandigen die structureel overbelast zijn, weinig controle ervaren en een duidelijke erosie van motivatie en welzijn vertonen.

Conclusie

De Latent Profile Analysis toont dat entrepreneurial job demands in vier onderscheiden patronen voorkomen onder zelfstandigen. Twee grotere groepen (1 en 2) ervaren relatief beheersbare of 'gezonde' vormen van druk, terwijl groepen 3 en vooral 4 geconfronteerd worden met cumulatieve stressoren en duidelijke welzijnsrisico's. Deze bevinding onderstreept het belang van een gedifferentieerde benadering van beleid en ondersteuning voor zelfstandigen: niet alle druk is problematisch, maar de combinatie van onzekerheid, bereikbaarheidsbelasting en gebrek aan controle blijkt bijzonder belastend.

3.3.3.3 Antecedenten: veerkracht en zelfeffectiviteit

In deze sectie onderzoeken we in welke mate de veerkracht of zelfeffectiviteit van de zelfstandige een invloed op de ervaring van entrepreneurial job demands? In wat volgt worden de resultaten van de hiërarchische lineaire regressieanalyses besproken voor vier entrepreneurial job demands: onzekerheid over functioneren, bereikbaarheidsdruk, verantwoordelijkheidsdruk en OCIS. In model 1 worden enkel controlevariabelen opgenomen (zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, type zelfstandige, anciënniteit, bedrijfsomvang en het combineren van meerdere jobs). In model 2 worden de psychologische hulpbronnen veerkracht en zelfeffectiviteit toegevoegd. De gepresenteerde coëfficiënten (B) geven de relatie weer met de entrepreneurial job demands.

Onzekerheid over functioneren

Zelfstandigen met meer veerkracht ($B = -0,22$; $p < 0,01$) en hogere zelfeffectiviteit ($B = -0,14$; $p < 0,001$) rapporteren minder onzekerheid over hun functioneren. Oudere zelfstandigen voelen zich zekerder ($B = -0,01$; $p < 0,001$). De onzekerheid over het functioneren ligt hoger bij zelfstandigen met drie tot vijf jaar ervaring ($B = 0,24$; $p < 0,05$) en bij wie meerdere jobs combineert ($B = 0,22$; $p < 0,001$). De verklaarde variantie stijgt van 11% in model 1 naar 17% in model 2, wat de toegevoegde waarde van veerkracht en zelfeffectiviteit bevestigt.

Bereikbaarheidsdruk

Bereikbaarheidsdruk hangt sterk samen met opleidingsniveau en bedrijfsomvang. Zelfstandigen met een diploma hoger onderwijs (lang type) ervaren duidelijk minder druk ($B = -0,63$; $p < 0,001$), evenals wie hoger secundair onderwijs volgde ($B = -0,40$; $p < 0,05$) of hoger onderwijs van het korte type ($B = -0,36$; $p < 0,05$), in vergelijking met wie lager onderwijs genoot. Zelfstandigen met één tot vier werknemers rapporteren meer druk dan wie zonder personeel werkt ($B = 0,29$; $p < 0,001$). Noch veerkracht ($B = -0,05$), noch zelfeffectiviteit ($B = -0,03$) heeft een betekenisvol effect. De verklaarde variantie van het volledige blijft beperkt (ongeveer 7%).

Verantwoordelijkheidsdruk

De gemiddelde score op verantwoordelijkheidsdruk is hoog (gemiddeld > 4 op 5) en varieert weinig tussen groepen. Toch zijn enkele systematische verbanden zichtbaar. Hogere veerkracht hangt samen met meer verantwoordelijkheidsdruk ($B = 0,20$; $p < 0,001$), en zelfeffectiviteit vertoont een vergelijkbaar positief verband ($B = 0,10$; $p < 0,01$). Oudere zelfstandigen ervaren iets meer druk ($B = 0,01$; $p < 0,001$, in Model 1). Zelfstandigen die in familieverband werken rapporteren minder verantwoordelijkheidsdruk dan solo-zelfstandigen ($B = -0,22$; $p < 0,001$, in Model 1), en ook wie met professionele partners werkt, scoort lager ($B = -0,15$; $p < 0,05$). Middelgrote ondernemingen (10 tot 49 werknemers) rapporteren beduidend minder druk dan micro-ondernemingen ($B = -0,56$; $p < 0,001$). De verklaarde variantie stijgt van 14% naar 20% na toevoeging van veerkracht en zelfeffectiviteit.

Beroepsonzekerheid omwille van technologische verandering en automatisering (OCIS)

Zowel veerkracht ($B = -0,11$; $p < 0,05$) als zelfeffectiviteit ($B = -0,16$; $p < 0,001$) hangen samen met lagere OCIS. Oudere zelfstandigen rapporteren minder onzekerheid ($B = -0,01$; $p < 0,05$), terwijl vrouwen gemiddeld lager scoren dan mannen ($B = -0,18$; $p < 0,01$). Hoger opgeleiden (lang type) ervaren meer onzekerheid ($B = 0,36$; $p < 0,05$), en zelfstandigen met drie tot vijf jaar ervaring ($B = 0,29$; $p < 0,01$) of meer dan tien jaar ($B = 0,20$; $p < 0,05$) rapporteren meer beroepsonzekerheid dan starters. Zelfstandigen met meerdere jobs ervaren eveneens meer onzekerheid ($B = 0,19$; $p < 0,01$). De verklaarde variantie stijgt van 8% naar 11% door toevoeging van veerkracht en zelfeffectiviteit.

Conclusies

De resultaten tonen dat veerkracht en zelfeffectiviteit beide in belangrijke mate samenhangen met de onderzochte entrepreneurial job demands. Beide persoonlijke hulpbronnen werken beschermend bij onzekerheid over functioneren en beroepsonzekerheid, maar gaan gepaard met een hogere verantwoordelijkheidsdruk. Daarnaast zijn leeftijd en anciënniteit robuuste voorspellers van minder onzekerheid over functioneren, terwijl opleidingsniveau en

bedrijfsomvang vooral samenhangen met bereikbaarheidsdruk. Zelfstandigen met meerdere jobs rapporteren in meerdere domeinen meer spanning en onzekerheid, wat kan wijzen op een verhoogde belasting door het combineren van activiteiten.

3.3.3.4 Gevolgen voor de werkbeleving en gezondheid

In dit deel bekijken we hoe entrepreneurial job demands samenhangen met aspecten van werkbeleving en gezondheid van de zelfstandige, en er een invloed op hebben, boven op de invloed van de standaard werkkenmerken. We bespreken de resultaten van een hiërarchische lineaire regressieanalyses met achtereenvolgens gezondheid, bevlogenheid, stress en burn-outklachten als afhankelijke variabele. De drie modellen bouwen stapsgewijs op elkaar: Model 1 bevat enkel de achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type zelfstandige, anciënniteit, sector en bedrijfsomvang), Model 2 voegt de klassieke werkkenmerken toe, met name de *job demands* (werkeisen) werkdruk, rolconflict, emotionele belasting en fysieke belasting, en de *job resources* (hulpbronnen) inspraak, taakautonomie, taakvariatie en sociale steun. Model 3 breidt het model verder uit met de *entrepreneurial job demands* (onzekerheid over functioneren, verantwoordelijkheidsdruk, bereikbaarheidsdruk en beroepsonzekerheid omwille van technologie).

Gezondheid

Model 1 (enkel achtergrondkenmerken) verklaart 4% van de variantie in gezondheid ($F(15, 988) = 2,99$; $p < 0,001$). Leeftijd ($B = 0,001$; $p = 0,80$) en geslacht ($B = -0,04$; $p = 0,53$) vertonen geen significante samenhang met gezondheid. Hoger opgeleiden rapporteren een betere gezondheid, vooral bij hoger onderwijs van het korte ($B = 0,29$; $p < 0,1$) en lange type ($B = 0,28$; $p < 0,1$). Gezinstype, zoals werken met een partner ($B = -0,05$; $p = 0,55$), heeft geen invloed. Ook anciënniteit, zowel 3–5 jaar ($B = -0,04$; $p = 0,72$), 6–10 jaar ($B = -0,14$; $p = 0,22$) als meer dan 10 jaar ($B = -0,02$; $p = 0,82$), is niet significant. Bedrijfsgrootte heeft wél effect: zelfstandigen met 1–4 werknemers rapporteren significant slechtere gezondheid ($B = -0,21$; $p < 0,01$), terwijl grotere bedrijven geen effect tonen. Het hebben van meerdere jobs heeft geen betekenisvol verband ($B = -0,04$; $p = 0,56$).

Model 2 (ook werkkenmerken) verklaart 12% van de variantie in gezondheid ($F(24, 979) = 5,57$; $p < 0,001$). Van de hulpbronnen hangen sociale steun ($B = 0,17$; $p < 0,001$) en inspraak ($B = 0,08$; $p < 0,05$) positief samen met gezondheid, terwijl taakautonomie ($B = -0,00$; $p = 0,95$) en taakvariatie ($B = -0,01$; $p = 0,78$) geen effect hebben. Bij de werkeisen tonen werkdruk ($B = -0,08$; $p < 0,01$), rolconflict ($B = -0,09$; $p < 0,01$) en emotionele belasting ($B = -0,13$; $p < 0,001$) negatieve verbanden met gezondheid; fysieke belasting is niet significant ($B = -0,01$; $p = 0,69$). Hoger opgeleiden scoren beter op gezondheid, zowel bij hoger onderwijs kort ($B = 0,34$; $p < 0,05$) als lang type ($B = 0,32$; $p < 0,05$). Zelfstandigen met 1-4 werknemers scoren slechter ($B = -0,20$; $p < 0,05$). Leeftijd, geslacht, gezinstype en anciënniteit vertonen geen significante samenhang.

Model 3 (inclusief entrepreneurial job demands) verklaart 14% van de variantie in gezondheid ($F(28, 975) = 5,62$; $p < 0,001$). Bij de entrepreneurial job demands hangen onzekerheid ($B = -0,12$; $p < 0,001$) en bereikbaarheid ($B = -0,07$; $p < 0,01$) negatief samen met gezondheid, terwijl verantwoordelijkheid geen effect heeft. Bij de klassieke werkkenmerken blijven werkdruk ($B = -0,10$; $p < 0,01$), emotionele belasting ($B = -0,11$; $p < 0,001$) en rolconflict

($B = -0,09$; $p < 0,01$) significant negatief, en sociale steun positief ($B = 0,15$; $p < 0,001$). Taakautonomie, taakvariatie, inspraak en fysieke belasting tonen geen verband. Hoger onderwijs kort ($B = 0,30$; $p < 0,05$) en lang type ($B = 0,25$; $p < 0,1$) hangen samen met betere gezondheid. Zelfstandigen met 1–4 werknemers scoren slechter ($B = -0,19$; $p < 0,05$). Leeftijd, geslacht en anciënniteit blijven zonder effect.

Bevlogenheid

Model 1 verklaart 13% van de variantie in bevlogenheid ($F(15, 994) = 9,47$; $p < 0,001$). Vrouwen rapporteren hogere bevlogenheid dan mannen ($B = 0,09$; $p < 0,05$), en bevlogenheid stijgt duidelijk met de leeftijd ($B = 0,02$; $p < 0,001$). Zelfstandigen die met een partner werken, scoren eveneens hoger ($B = 0,14$; $p < 0,05$). Opleidingsniveau vertoont geen significant verband, noch de duur van ondernemerschap. Zelfstandigen met meer dan 10 jaar ervaring scoren zelfs iets lager ($B = -0,15$; $p < 0,05$). Bedrijfsgrootte en het hebben van meerdere jobs hebben geen invloed op bevlogenheid.

Model 2 verklaart 33% van de variantie in bevlogenheid ($F(24, 985) = 20,03$; $p < 0,001$). Bevlogenheid hangt sterk positief samen met taakautonomie ($B = 0,13$; $p < 0,001$), taakvariatie ($B = 0,13$; $p < 0,001$), sociale steun ($B = 0,15$; $p < 0,001$) en inspraak ($B = 0,13$; $p < 0,001$). Verantwoordelijkheidsdruk toont een marginaal positief verband ($B = 0,04$; $p < 0,1$), terwijl werkdruk ($B = -0,04$; $p < 0,1$) en fysieke belasting ($B = 0,05$; $p < 0,001$) zwakkere, deels tegengestelde effecten vertonen. Rolconflict ($B = -0,03$; $p = 0,11$) en emotionele belasting ($B = -0,01$; $p = 0,80$) zijn niet significant. Hoger onderwijs en bedrijfsgrootte hebben geen invloed, terwijl zelfstandigen met meer dan 10 jaar ervaring iets minder bevlogen zijn ($B = -0,14$; $p < 0,05$). Geslacht, gezinstype en het hebben van meerdere jobs zijn niet significant.

Model 3 verklaart 36% van de variantie in bevlogenheid ($F(28, 981) = 19,41$; $p < 0,001$). Onder de entrepreneurial demands hangen ondernemersonzekerheid ($B = -0,08$; $p < 0,001$), bereikbaarheid buiten werkuren ($B = -0,05$; $p < 0,01$) en verantwoordelijkheid ($B = -0,10$; $p < 0,001$) negatief samen met bevlogenheid, terwijl taakvariatie ($B = 0,10$; $p < 0,001$) positief is. Bij de klassieke werkkenmerken hebben taakautonomie ($B = 0,13$; $p < 0,001$), taakvariatie ($B = 0,12$; $p < 0,001$), sociale steun ($B = 0,13$; $p < 0,001$) en fysieke belasting ($B = 0,04$; $p < 0,01$) positieve effecten. Werkdruk, rolconflict en emotionele belasting zijn niet significant. Oudere zelfstandigen zijn meer bevlogen ($B = 0,01$; $p < 0,001$), terwijl wie meer dan 10 jaar actief is iets minder bevlogen is ($B = -0,14$; $p < 0,05$). Geslacht, opleiding, gezinstype en bedrijfsgrootte vertonen geen significante verbanden.

Stress

Model 1 verklaart 8% van de variantie in stress ($F(15, 994) = 5,66$; $p < 0,001$). Vrouwen rapporteren significant meer stress dan mannen ($B = 0,15$; $p < 0,05$), terwijl leeftijd negatief samenhangt met stress ($B = -0,01$; $p < 0,001$), wat betekent dat jongere zelfstandigen meer stress ervaren. Opleidingsniveau vertoont geen effect. Zelfstandigen die met een partner werken ervaren iets meer stress ($B = 0,18$; $p < 0,05$). Anciënniteit heeft een positief verband: zelfstandigen met 3–5 jaar ($B = 0,31$; $p < 0,01$), 6–10 jaar ($B = 0,27$; $p < 0,05$) en meer dan 10 jaar ervaring ($B = 0,47$; $p < 0,001$) rapporteren meer stress dan starters. Ook zelfstandigen met 1–4 werknemers scoren hoger op stress ($B = 0,25$; $p < 0,001$). Andere bedrijfsgroottes en het hebben van meerdere jobs hebben geen significante invloed.

Model 2 verklaart 29% van de variantie in stress ($F(24, 985) = 16,67; p < 0,001$). Taakautonomie hangt negatief samen met stress ($B = -0,08; p < 0,05$), terwijl werkdruk ($B = 0,30; p < 0,001$), emotionele belasting ($B = 0,16; p < 0,001$) en rolconflict ($B = 0,12; p < 0,001$) positieve effecten hebben. Sociale steun, taakvariatie en inspraak vertonen geen significante samenhang. Vrouwen rapporteren iets meer stress ($B = 0,10; p < 0,1$), terwijl leeftijd negatief samenhangt met stress ($B = -0,01; p < 0,001$). Zelfstandigen met 3–5 jaar ($B = 0,25; p < 0,05$), 6–10 jaar ($B = 0,32; p < 0,05$) en meer dan 10 jaar ervaring ($B = 0,31; p < 0,001$) ervaren meer stress dan starters. Zelfstandigen met 5–9 werknemers rapporteren eveneens meer stress ($B = 0,28; p < 0,05$). Andere achtergrondvariabelen zijn niet significant.

Model 3 verklaart 40% van de variantie in stress ($F(28, 981) = 23,07; p < 0,001$). Bij de entrepreneurial demands hangen ondernemersonzekerheid ($B = 0,17; p < 0,001$), bereikbaarheidsdruk ($B = 0,24; p < 0,001$) en verantwoordelijkheidsdruk ($B = 0,07; p < 0,05$) positief samen met stress. Bij de klassieke werkkenmerken tonen werkdruk ($B = 0,21; p < 0,001$), rolconflict ($B = 0,14; p < 0,001$) en emotionele belasting ($B = 0,11; p < 0,001$) eveneens duidelijke positieve effecten, terwijl taakautonomie ($B = -0,09; p < 0,05$) en sociale steun ($B = -0,07; p < 0,01$) stress verlagen. Vrouwen rapporteren meer stress ($B = 0,13; p < 0,01$) en oudere zelfstandigen minder ($B = -0,01; p < 0,01$). Zelfstandigen met hoger onderwijs kort type ($B = 0,25; p < 0,05$) en wie met een partner werkt ($B = 0,14; p < 0,05$) scoren hoger op stress. Ook anciënniteit hangt positief samen: 3–5 jaar ($B = 0,18; p < 0,05$), 6–10 jaar ($B = 0,20; p < 0,05$) en meer dan 10 jaar ($B = 0,24; p < 0,01$). Zelfstandigen met 5–9 werknemers ($B = -0,24; p < 0,01$) of 50 of meer ($B = -0,31; p < 0,05$) rapporteren minder stress, terwijl meerdere jobs stress verhogen ($B = -0,14; p < 0,05$).

Burn-out-klachten

Model 1 verklaart 20% van de variantie in burn-outklachten ($F(15, 994) = 16,89; p < 0,001$). Leeftijd hangt sterk negatief samen met burn-outklachten ($B = -0,02; p < 0,001$), wat betekent dat jongere zelfstandigen meer klachten rapporteren. Vrouwen scoren marginaal hoger ($B = -0,08; p < 0,1$). Zelfstandigen in familieverband rapporteren meer burn-outklachten ($B = 0,18; p < 0,01$), terwijl het werken met een partner geen effect heeft ($B = -0,07; p = 0,26$). Anciënniteit is positief gerelateerd aan burn-outklachten: zelfstandigen met 3–5 jaar ($B = 0,16; p < 0,05$) en meer dan 10 jaar ervaring ($B = 0,26; p < 0,001$) rapporteren meer klachten. Ook zelfstandigen met 50 of meer werknemers scoren hoger ($B = 0,30; p < 0,05$). Opleiding en het hebben van meerdere jobs tonen geen significante verbanden.

Model 2 verklaart 36% van de variantie in burn-outklachten ($F(24, 985) = 23,30; p < 0,001$). Werkdruk ($B = 0,11; p < 0,001$), rolconflict ($B = 0,16; p < 0,001$) en emotionele belasting ($B = 0,12; p < 0,001$) hangen positief samen met burn-outklachten, terwijl taakvariatie ($B = -0,10; p < 0,001$) en sociale steun ($B = -0,09; p < 0,001$) negatieve verbanden tonen. Taakautonomie, inspraak en fysieke belasting zijn niet significant. Vrouwen ($B = -0,08; p < 0,05$) en jongere zelfstandigen ($B = -0,02; p < 0,001$) rapporteren meer burn-outklachten. Zelfstandigen in een familiebedrijf ($B = 0,15; p < 0,01$) en met 3–5 jaar ($B = 0,16; p < 0,05$) of meer dan 10 jaar ervaring ($B = 0,17; p < 0,01$) rapporteren eveneens meer klachten. Bedrijfsgrootte, opleiding en meerdere jobs vertonen geen significante samenhang.

Model 3 verklaart 45% van de variantie in burn-outklachten ($F(28, 981) = 28,17; p < 0,001$). Binnen de entrepreneurial demands hangen ondernemersonzekerheid ($B = 0,16; p < 0,001$) en bereikbaarheidsdruk ($B = 0,08; p < 0,001$) positief samen met burn-outkrachten, terwijl verantwoordelijkheidsdruk en beroepsonzekerheid door technologische veranderingen geen effect hebben. Bij de klassieke werkkenmerken tonen werkdruk ($B = 0,12; p < 0,001$), rolconflict ($B = 0,14; p < 0,001$) en emotionele belasting ($B = 0,09; p < 0,001$) eveneens positieve relaties, terwijl sociale steun ($B = -0,05; p < 0,01$) een beschermend effect heeft. Taakautonomie en taakvariatie zijn niet significant. Leeftijd hangt sterk negatief samen met burn-outklachten ($B = -0,01; p < 0,001$): jongere zelfstandigen rapporteren meer klachten. Zelfstandigen in familieverband scoren hoger ($B = 0,11; p < 0,05$), terwijl geslacht, opleiding, anciënniteit, bedrijfsgrootte en meerdere jobs geen significante invloed hebben.

De voorspelkracht van het model neemt duidelijk toe na toevoeging van de klassieke werkkenmerken en verbetert verder met de entrepreneurial job demands, wat aangeeft dat beide groepen werkkenmerken samen sterk bijdragen tot het verklaren van burn-outklachten bij zelfstandigen.

3.3.3.5 Gevolgen voor volhardend ondernemerschap

In dit deel bekijken we hoe entrepreneurial job demands samenhangen met volhardend ondernemerschap, en er een invloed op hebben, bovenop de invloed van de klassieke werkkenmerken. Volhardend ondernemerschap werd gemeten met 1 item over hoe waarschijnlijk het is de komende 12 maanden zelfstandige te blijven, middels een 5-punten Likert schaal (1 = *zeer onwaarschijnlijk*, 5 = *zeer waarschijnlijk*), overgenomen van Pietersen & Botha (2021). We maken de analyses voor dezelfde drie modellen als in de vorige sectie, plus nog een vierde model waarin we de klassieke werkkenmerken terug weglaten, en enkel kijken naar de verklarende kracht van de entrepreneurial job demands.

Model 1 (enkel achtergrondkenmerken) verklaart 6% van de variantie in volhardend ondernemerschap ($F(15, 994) = 3,88; p < 0,001$). Leeftijd ($B = 0,00; p = 0,18$) en geslacht ($B = -0,05; p = 0,39$) vertonen geen significante samenhang. Ook opleidingsniveau heeft geen effect, al is er een zwakke positieve trend voor hoger onderwijs lang type ($B = 0,25; p < 0,1$). Gezinstype, anciënniteit en bedrijfsgrootte zijn niet significant. Enkel meerdere jobs hangen duidelijk negatief samen met volhardend ondernemerschap ($B = -0,26; p < 0,001$), wat betekent dat zelfstandigen met meerdere activiteiten minder geneigd zijn om langdurig te volharden in hun onderneming.

Model 2 (ook klassieke werkkenmerken) verklaart 15% van de variantie in volhardend ondernemerschap ($F(24, 985) = 7,17; p < 0,001$). Taakvariatie ($B = 0,09; p < 0,05$), sociale steun ($B = 0,11; p < 0,05$), inspraak ($B = 0,13; p < 0,001$) en werkdruk ($B = 0,10; p < 0,01$) hangen positief samen met volharding, wat duidt op een versterkende rol van stimulerende werkkenmerken. Rolconflict ($B = -0,16; p < 0,001$) en fysieke belasting ($B = -0,08; p < 0,01$) hebben daarentegen een negatieve invloed. Taakautonomie en emotionele belasting tonen geen effect. De achtergrondvariabelen blijven grotendeels niet significant, behalve het hebben van meerdere jobs, dat negatief samenhangt met volharding ($B = -0,19; p < 0,01$). Leeftijd, geslacht, opleiding, anciënniteit en bedrijfsgrootte spelen geen rol.

Model 3 (inclusief entrepreneurial job demands) verklaart 22% van de variantie in volhardend ondernemerschap ($F(28, 981) = 9,90$; $p < 0,001$). Binnen de entrepreneurial demands blijkt ondernemersonzekerheid sterk negatief samen te hangen met volharding ($B = -0,34$; $p < 0,001$), terwijl organisatorische complexiteit positief samenhangt ($B = 0,10$; $p < 0,05$). Bereikbaarheidsdruk, verantwoordelijkheidsdruk en contact met klanten hebben geen effect. Van de klassieke werkkenmerken tonen inspraak ($B = 0,12$; $p < 0,001$), sociale steun ($B = 0,07$; $p < 0,05$) en werkdruk ($B = 0,09$; $p < 0,05$) opnieuw positieve relaties, terwijl rolconflict ($B = -0,12$; $p < 0,001$) en fysieke belasting ($B = -0,07$; $p < 0,01$) negatieve effecten vertonen. De achtergrondkenmerken blijven zonder invloed, op een negatief effect van meerdere jobs ($B = -0,14$; $p < 0,05$) na.

Model 4 (inclusief entrepreneurial job demands maar zonder klassieke werkkenmerken) verklaart 17% van de variantie in volhardend ondernemerschap ($F(19, 990) = 10,79$; $p < 0,001$). Binnen de entrepreneurial demands hangen ondernemersonzekerheid ($B = -0,39$; $p < 0,001$) negatief en sterk samen met volharding, terwijl bereikbaarheidsdruk ($B = 0,06$; $p < 0,05$), verantwoordelijkheidsdruk ($B = 0,14$; $p < 0,001$) en organisatorische complexiteit ($B = 0,08$; $p < 0,05$) positief samenhangen. Dit wijst erop dat uitdagende, maar gestructureerde ondernemingscontexten volharding stimuleren, terwijl onzekerheid die ondermijnt. De achtergrondvariabelen vertonen geen significante verbanden, behalve meerdere jobs, dat negatief samenhangt met volharding ($B = -0,17$; $p < 0,05$).

De voorspelkracht van het model neemt toe wanneer de entrepreneurial job demands worden toegevoegd, en de vergelijking tussen model 2 en 4 toont dat entrepreneurial job demands een betere voorspeller zijn van volhardend ondernemerschap dan de klassieke werkkenmerken (model 2: 15% verklaarde variantie). Het model dat zowel klassieke werkkenmerken in rekening neemt als de entrepreneurial job demands (model 3: 22% verklaarde variantie) is echter het beste model, wat ons leert dat zowel entrepreneurial job demands als klassieke job demands een belangrijke rol spelen voor een zelfstandige in zijn of haar overwegingen om de zelfstandige activiteit verder te zetten.

3.3.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

3.3.4.1 Algemene conclusies rond onderzoeksvragen

Zelfstandigen worden, naast de klassieke werkkenmerken die ook bij werknemers voorkomen, geconfronteerd met bijkomende werkeisen die eigen zijn aan het ondernemerschap. Deze *entrepreneurial job demands* omvatten vier dimensies: onzekerheid over functioneren, verantwoordelijkheidsdruk, bereikbaarheidsdruk en beroepsonzekerheid door technologische verandering. Ze vormen afzonderlijke en significante voorspellers van welzijn, gezondheid en volhardend ondernemerschap, bovenop de invloed van traditionele werkeisen en hulpbronnen.

Er bestaan duidelijke verschillen tussen groepen zelfstandigen. Jongere en minder ervaren zelfstandigen rapporteren meer onzekerheid en spanning, terwijl bedrijfsleiders van grotere ondernemingen vaker met complexiteit en onzekerheid door technologische verandering geconfronteerd worden. Solo-zelfstandigen ervaren doorgaans minder druk dan wie werkt

met partners of in familieverband. Leeftijd, ervaring, samenwerkingsvorm en bedrijfsomvang zijn dus bepalende factoren.

De Latent Profile Analysis onderscheidt vier profielen. Een eerste, grote groep ervaart vooral verantwoordelijkheidsdruk maar weinig andere spanningsbronnen, en vertoont de beste welzijnsindicatoren. Een tweede groep heeft een gematigd profiel met beheersbare eisen. Een derde groep ervaart hogere onzekerheid en bereikbaarheidsdruk, wat samengaat met meer stress en lagere bevlogenheid. De vierde, kleine groep combineert hoge scores op alle demands en vertoont de slechtste welzijnsscores. Het zelfstandigenbestaan blijkt dus sterk gedifferentieerd: niet elke vorm van druk is schadelijk, maar een cumulatie van eisen vergroot de kans op uitputting en verminderde motivatie.

Persoonlijke hulpbronnen spelen een duidelijke rol. Zelfstandigen met meer veerkracht en zelfeffectiviteit rapporteren minder onzekerheid en beroepsonzekerheid, maar ervaren wel meer verantwoordelijkheidsdruk, wat kan wijzen op grotere betrokkenheid. Deze eigenschappen werken dus deels beschermend, maar kunnen ook leiden tot zelfopgelegde werkdruk.

De entrepreneurial job demands hangen significant samen met welzijnsuitkomsten. Onzekerheid en bereikbaarheidsdruk gaan gepaard met een slechtere gezondheid, lagere bevlogenheid en meer stress en burn-outklachten. Verantwoordelijkheidsdruk heeft een dubbel effect²¹: ze kan stress verhogen, maar ook bijdragen aan betrokkenheid en volharding. De analyse van volhardend ondernemerschap toont dat ondernemersonzekerheid dit sterk ondermijnt, terwijl gestructureerde uitdagingen, met name: verantwoordelijkheidsdruk en complexiteit binnen controleerbare grenzen, de motivatie versterken. De verklarende kracht van enkel de entrepreneurial job demands is groter dan die van de klassieke werkkenmerken afzonderlijk, en hun toevoeging verhoogt de voorspelkracht van de modellen aanzienlijk.

3.3.4.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

De cross-sectionele opzet laat enkel correlaties zien, geen oorzakelijke verbanden. Longitudinale of dagboekstudies kunnen meer inzicht geven in de wisselwerking tussen taakeisen, hulpbronnen en welzijn doorheen de tijd. Verder zijn alle variabelen zelfgerapporteerd, wat risico op gemeenschappelijke variantie (*common method variance*) inhoudt. Een combinatie met objectieve gegevens, zoals ziekte- of inkomensdata, kan dit beperken. De online steekproef kan bovendien leiden tot ondervertegenwoordiging van zelfstandigen met hoge werkdruk of lage digitale vaardigheid. Een gemengde dataverzameling zou de representativiteit kunnen vergroten. Tenslotte focust de huidige meting op vier mogelijke entrepreneurial job demands. Andere relevante dimensies, zoals financiële onzekerheid (zie hoofdstuk 4.2), klantafhankelijkheid of regeldruk, blijven hier buiten beeld. Een uitgebreidere schaal kan een vollediger beeld opleveren.

²¹ Verantwoordelijkheidsdruk lijkt zich te gedragen als een challenge demand, zoals ook werkdruk bij de klassieke werkeisen.

3.3.4.3 Aanbevelingen voor onderzoek en beleid van de Vlaamse overheid

De bevindingen pleiten voor structurele monitoring van het welzijn van zelfstandigen. Het opnemen van entrepreneurial job demands in een periodieke survey zoals de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zou toelaten trends en risicogroepen te volgen.

Beleidsmatig zijn drie sporen prioritair: 1. **Versterken van mentale weerbaarheid:** coaching- en opleidingsprogramma's die veerkracht en zelfeffectiviteit stimuleren kunnen ondernemers helpen beter met spanning om te gaan; 2. **Gerichte preventie voor risicogroepen:** zelfstandigen die te maken hebben met cumulatieve entrepreneurial job demands kunnen ondersteund worden via laagdrempelige psychologische, administratieve en sociale diensten; 3. **Aandacht voor bereikbaarheidsdruk:** de vervaging tussen werk en privé vormt een groeiende stressbron; begeleiding rond digitale grenzen en tijdsbeheer is wenselijk.

Ook zelfstandigen met enkele werknemers verdienen specifieke aandacht. Zij combineren operationele taken met werkgeversverantwoordelijkheid en rapporteren de hoogste druk. Administratieve vereenvoudiging, managementondersteuning en sectorale hulpstructuren kunnen hun werkbaarheid verbeteren.

Mogelijke bijkomende concepten voor verder onderzoek

Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op autonomieparadoxen: hoe meer vrijheid zelfstandigen hebben, hoe groter soms het risico op overbelasting. Ook ondernemersidentiteit, d.i. de mate waarin het bedrijf deel uitmaakt van het zelfbeeld, zou mee kunnen verklaren waarom verantwoordelijkheid zowel motiverend als belastend is. Verder was er weliswaar al een vraag opgenomen over de steun die zelfstandigen ervaren, maar die leverde weinig op. Meer onderzoek naar sociaal kapitaal, in de vorm van professionele netwerken en steunstructuren, kan helpen te begrijpen hoe sociale inbedding bijdraagt aan het dempen van spanningen. Tot slot verdient de relatie tussen digitalisering en welzijn verdere studie. Technologische onzekerheid blijkt een belangrijke stressor, maar digitalisering zou tegelijk kunnen helpen om werkdruk te verlichten. Onderzoek naar de specifieke omstandigheden waarin technologie ondersteunend in plaats van belastend werkt, is daarom essentieel.

Samengevat toont dit onderzoek dat de kwaliteit van werk bij zelfstandigen niet enkel bepaald wordt door de standaard werkkenmerken, maar ook door specifieke eisen die sterk samenhangen met welzijn en volharding. Het erkennen en opvolgen van deze *entrepreneurial job demands* is noodzakelijk voor een duurzaam beleid inzake werkbaar ondernemerschap in Vlaanderen.

3.3.5 Referenties

De Witte, H., & Van Hootehem, A. (2021). *Job Insecurity: Challenge or Hindrance Stressor? Review of the Evidence and Empirical Test on Entrepreneurs*, In: Korunka, C. (Ed.), *Flexible working practices and approaches: Psychological and social implications of a multifaceted phenomenon*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_11

- Dijkhuizen, J., Veldhoven, M., & Schalk, R. (2014). Development and Validation of the Entrepreneurial Job Demands Scale, *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship*, 2(1), 70–89.
- FOD Economie (2025), *Tewerkstelling bij KMO's*, <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/tewerkstelling-bij-kmos>
- Gevaert, J. (2023). *Mentaal welzijn bij zelfstandigen: Een focus op arbeidskwaliteit*. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 39(1), 37–48.
<https://doi.org/10.5117/TVA2023.1.004.GEVA>
- Lamberts, M., & Neyens, I. (2018). *Welzijn en welbevinden van bedrijfsleiders van zeer kleine ondernemingen (ZKO's) in België*. HIVA-KU Leuven/FOD WASO.
- Pietersen, M. L., & Botha, M. (2021). Impulsivity and entrepreneurial perseverance: Towards an empirical accountant and entrepreneurship-prone profile. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(7), 1849-1870.
<https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2020-0288>
- Roll, L., De Witte, H., & Wang, H-J. (2023). Conceptualisation and Validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring Employees' Occupation Insecurity Due to Automation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 2589. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032589>
- Vanroelen, C., Gevaert, J., Vandevenne, E., Van Aerden, K., & Bosmans, K. (2025). De studie van arbeidskwaliteit op een hyperflexibele arbeidsmarkt: Conceptuele en empirische uitdagingen. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 41(1), 18–52.
<https://doi.org/10.5117/TVA2025.1.003.VANR>

3.4 Tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen en kleine ondernemers

Auteurs: Noah Vangeel, Karolien Lenaerts en Lise Szekér

3.4.1 Inleiding en context

Tewerkstellingskwaliteit is een concept dat gebruikt wordt als holistische benadering door verschillende kenmerken van de tewerkstelling te integreren om de diversiteit in arbeidsregelingen te beoordelen (Vanderleyden et al., 2025a). Hoewel er aanzienlijke verschillen zijn tussen werknemers en zelfstandigen in dit domein, kan het concept op beide groepen toegepast worden. Het statuut van een zelfstandige gaat immers gepaard met zeer specifieke arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van tewerkstellingskwaliteit bij zelfstandigen zijn de stabiliteit van tewerkstelling, economische duurzaamheid, (atypische) werktijden, ontwikkeling van vaardigheden en onderhandelingsmacht (Vanroelen et al., 2023). Tewerkstellingskwaliteit kan dus worden opgevat als het geheel van afspraken rondom het werk zelf (Julià et al., 2017).

Tewerkstellingskwaliteit is een onderdeel van kwaliteit van werk (Julià et al., 2017) en vertrekt vanuit het idee dat afwijkingen van de ‘standaardarbeidsverhouding’, voltijds, stabiel werk met voorspelbare uren, sociale bescherming en carrièreperspectieven, negatieve gevolgen kunnen hebben voor fysiek en mentaal welzijn en jobtevredenheid (Rubery et al., 2018; Van Aerden et al., 2016). Hoewel lange tijd niet op tewerkstellingskwaliteit gefocust werd, heeft het wel een niet te negeren invloed op welzijnsuitkomsten (Benach et al., 2014; Vanderleyden et al., 2025b).

Het concept is voornamelijk toegepast op werknemers, maar kan ook aangepast worden naar de context van zelfstandigen. Want hoewel die groep niet tewerkgesteld is door een werkgever, kan hun job eveneens atypisch lijken ten opzichte van voltijds, stabiel werk met voorspelbare uren. Zelfstandigen en kleine ondernemers maken een belangrijk deel uit van de Vlaamse arbeidsmarkt. In het eerste kwartaal van 2025 waren er 810 500 zelfstandigen actief, een stijging van bijna 30% sinds 2015. Die groei wordt voornamelijk verklaard door jonge zelfstandigen: 11% van alle zelfstandigen is jonger dan 30 jaar, en bij starters loopt dat aandeel op tot 36% (UNIZO, 2025). Bovendien vormen ze een aanzienlijke groep (24,5%) in de Vlaamse arbeidsmarkt (Vanrespaille, 2025).

Daarom gaat dit hoofdstuk verder in op de dimensies van tewerkstellingskwaliteit bij zelfstandigen. Hierbij wordt ook gekeken welke achtergrondkenmerken van respondenten een hogere of lagere tewerkstellingskwaliteit heeft. Tenslotte wordt geanalyseerd of er een relatie is tussen tewerkstellingskwaliteit en algemene gezondheid, bevlogenheid en burn-out.

3.4.2 Data en methoden

In navolging van het hoofdstuk rond tewerkstellingskwaliteit bij werknemers en het werk van Gevaert en coauteurs (2021), bestaat het concept tewerkstellingskwaliteit in deze sectie uit vijf verschillende onderdelen. Zo wordt gekeken naar (1) de stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) (atypische) werktijden, (4) ontwikkeling van vaardigheden

en (5) onderhandelingsmacht (Vanroelen et al., 2023). Anders dan bij werknemers, werden indicatoren voor rechten en sociale bescherming, en kwetsbaarheid ten aanzien van autoritaire behandeling, hier niet opgenomen. Voor de eerste bestaan geen aangepaste schalen voor zelfstandigen, die tweede is eigen aan een werknemersrelatie en kan dus moeilijk toegepast worden op zelfstandigen. Merk verder ook op dat wanneer er hierna verwezen wordt naar de 'respondenten' van de vragenlijst, dus enkel respondenten bedoeld worden die als hoofdactiviteit een zelfstandige activiteit hebben.

Hieronder worden de vijf dimensies van tewerkstellingskwaliteit die deel uitmaken van de algemene index weergegeven, alsook welke vragen voor welke dimensie gebruikt werden. Elke indicator werd herschaald zodat deze van 0 tot 1 gaat, waarbij 0 overeenkomt met de "positieve" interpretatie. Met andere woorden, respondenten die dicht bij 0 scoren op economische duurzaamheid, hebben een stabiele financiële situatie.

- **Stabiliteit van tewerkstelling** wordt geoperationaliseerd door een index van bedrijfsonzekerheid: de antwoorden van de respondenten (gaande van helemaal niet akkoord tot helemaal akkoord) op de vragen "De kans bestaat dat ik binnenkort failliet ga", "Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn bedrijf" en "Ik denk dat ik mijn bedrijf zal verliezen in de nabije toekomst" werden daarvoor herschaald en samen genomen.
- **Economische duurzaamheid** wordt bepaald door de antwoorden (gaande van zeer gemakkelijk tot met veel moeite) op de vraag "In welke mate kan je als gezin financieel rondkomen, wanneer je alle bronnen van inkomsten samentelt?" te herschalen.
- **(Atypische) werktijden** wordt gemeten door de procentuele afwijking tussen aantal gewerkte uren per week en het aantal gewenste werkuren per week per respondent. Of respondenten dan wel meer of minder uren zouden willen werken, werd hiervoor niet in rekening gebracht; een respondent die dubbel zoveel werkt als gewenst en iemand die half zoveel werkt als gewenst hebben dezelfde score op atypische werktijd. Voor deze indicator werd een 0,05-kwantiel afgehouden langs beide kanten van de verdeling om outliers en mogelijks foutieve antwoorden niet mee te nemen (bijvoorbeeld respondenten die aangeven 168 uur per week te werken).
- **Ontwikkeling van vaardigheden** betreft het feit of respondenten in de afgelopen zes maanden wel (0) of niet (1) een training of opleiding gevolgd hebben.
- **Onderhandelingsmacht** wordt bepaald door lidmaatschap van beroepsvereniging of ander professioneel netwerk. Respondenten die lid zijn van een dergelijke organisatie hebben hier een score van 0, anderen een score van 1.

In de vragenlijsten werden ook andere vragen gesteld die gebruikt kunnen worden om één van deze vijf concepten te bepalen. Wegens kwaliteit van de data, zijn deze evenwel niet gebruikt voor deze concepten, noch voor de indicator van tewerkstellingskwaliteit voor zelfstandigen.

In wat volgt, worden eerst de antwoorden van de respondenten op de verschillende vragen onder deze concepten besproken. Daarna wordt nagegaan of er verschillen voor verschillende categorieën van respondenten te onderscheiden zijn. Vervolgens nagegaan hoe de verschillende achtergrondvariabelen met elkaar interageren. Als laatste wordt gekeken of

tewerkstellingskwaliteit een effect heeft op enkele gezondheidsuitkomsten van de respondenten.

3.4.3 Resultaten

Zoals aangegeven wordt hier eerst een overzicht gegeven van de verschillende onderdelen van tewerkstellingskwaliteit alvorens het algemene concept zelf te bekijken. Als eerste is er de stabiliteit van de tewerkstelling, vergelijkbaar met jobzekerheid bij werknemers, die peilt naar de toekomstperspectieven van respondenten in hun rol als zelfstandige. 82,6% van de respondenten gaf aan (helemaal) niet akkoord te zijn met de stelling dat de kans bestaat dat ze binnenkort failliet zouden gaan. Verder voelt 58,2% zich (helemaal) niet onzeker over de toekomst van diens bedrijf, terwijl 19,9% aangeeft (helemaal) wel akkoord te gaan met die stelling. Ten slotte denkt 77,1% dat ze hun bedrijf (helemaal) niet zullen verliezen in de nabije toekomst, terwijl 8,6% wel (helemaal) akkoord gaat met die stelling. Uit deze cijfers blijkt dat de respondenten een hoge stabiliteit van tewerkstelling voelen, aangezien een (grote) meerderheid telkens aangeeft niet akkoord te zijn met de negatief geformuleerde stellingen over hun toekomstperspectieven.

Naast stabiliteit van de tewerkstelling is er ook de economische duurzaamheid van de respondenten hun activiteit als zelfstandige. De helft van de respondenten (48,5%) geeft aan (zeer) gemakkelijk financieel te kunnen rondkomen als gezin. 21,3% geeft aan dat dat met enige of veel moeite is.

Om (atypische) werktijden te meten, werden eveneens vier vragen gesteld aan de respondenten. Opnieuw wegens moeilijk te interpreteren data werd één vraag niet gebruikt voor de analyse. De vraag of respondenten nog andere betaalde activiteiten doen naast hun zelfstandige activiteit werd niet gebruikt omdat maar een minderheid daar ja op antwoordde. Tenslotte werd de vraag die expliciet peilt naar atypische werktijden (tussen 19u en 22u, 's nachts, op een zaterdag, een zondag of een feestdag) niet gebruikt omdat het hier eveneens niet om een negatieve keuze hoeft te gaan. Gevraagd waarom de respondenten op die atypische momenten werken, geeft meer dan de helft (57,5%) aan dat ze dat doen omdat de aard van hun werk daarom vraagt. 48,3% kiest er expliciet voor om op atypische momenten te werken in plaats van de meer typische werktijden (i.e. negen tot vijf). Vier op de tien respondenten (38,2%) zeggen dat ze omwille van een teveel aan werk op atypische momenten moet werken. De vragen die wel gebruikt werden voor de tewerkstellingskwaliteit, peilen naar de werkuren per week van de respondenten. Zij geven aan gemiddeld 47,6 uur per week (mediaan 50 uur) te werken voor al hun betaalde activiteiten samen. Gevraagd naar hun gewenste uren, geven de respondenten aan gemiddeld graag maar 38,4 uur per week te werken (mediaan 40 uur). Voor deze gegevens werd 5% van de laagste en 5% van de hoogste aantal uren niet meegenomen in de berekening om *outliers* en mogelijks foutieve antwoorden de resultaten niet te laten beïnvloeden.

De laatste twee onderdelen van tewerkstellingskwaliteit zijn de mogelijkheid tot het ontwikkelen van je vaardigheden en onderhandelingsmacht. De helft van de respondenten (47,8%) geeft aan de voorbije zes maanden een opleiding gevolgd te hebben. 49,0% geeft ten slotte aan lid te zijn van een professioneel netwerk.

Elk van deze indicatoren werd vervolgens herschaald zodat de waarden van 0 tot 1 liepen. Vervolgens werden deze vijf indicatoren opgeteld om tot één indicator van tewerkstellingskwaliteit te komen voor elke respondent. Gemiddeld scoren de respondenten 1,8 op 5 op tewerkstellingskwaliteit (mediaan 1,9), waar een nummer dicht bij 0 een 'betere' tewerkstellingskwaliteit aangeeft, met een standaarddeviatie van 0,95. Over het algemeen hebben respondenten dus een goede tewerkstellingskwaliteit; 27,3% van de respondenten scoort hoger dan 2,5 op tewerkstellingskwaliteit (en heeft dus een eerder lage tewerkstellingskwaliteit).

In Tabel 74 wordt de tewerkstellingskwaliteit voor verschillende achtergrondvariabelen van de respondenten getoond. Aan de hand van een ANOVA-analyse werd nagegaan of er een verschil is tussen de verschillende groepen binnen een categorie (bijvoorbeeld de verschillende leeftijdsgroepen). Indien er zo'n verschil is, duiden '*' de p-waarden aan. Vervolgens werd aan de hand van een Tukey HSD-analyse nagegaan waar de verschillen zitten per categorie. Die resultaten worden niet in een aparte tabel getoond, maar worden wel in de tekst besproken.

Er is geen verschil in tewerkstellingskwaliteit tussen **mannen en vrouwen**, maar vrouwen scoren wel iets hoger (dus minder goed) op economische duurzaamheid, atypische werktijden en onderhandelingsmacht dan mannen. Er is geen verschil tussen de leeftijdsgroepen als het gaat om tewerkstellingskwaliteit. Voor de deelindicatoren lijken er wel verschillen te zijn tussen minstens één groep en de andere groepen. Jongeren scoren hoger (dus minder positief) op stabiliteit van tewerkstelling, ouderen scoren net lager (en dus beter). Ook voor atypische werktijden scoort de oudste groep beter dan de andere groepen.

De verschillende **opleidingsniveaus** scoren statistisch significant verschillend op tewerkstellingskwaliteit, waarbij mensen met een hoog opleidingsniveau beter lijken te scoren dan mensen die kortopgeleid zijn. Ook op de onderdelen van tewerkstellingskwaliteit zijn er verschillen tussen de verschillende opleidingsniveaus, behalve voor atypische werktijden: hogeropgeleiden hebben telkens betere scores dan laag- en middelopgeleide respondenten.

Voor personen met een **chronische beperking** is er een verschil tussen de drie groepen voor elke indicator. Respondenten die geen hinder ondervinden van een chronische beperking hebben een betere dan respondenten die dat wel in beperkte mate doen.

Gezinssituatie lijkt geen effect te hebben op tewerkstellingskwaliteit of een onderdeel daarvan, enkel voor economische duurzaamheid is er een statistisch significant verschil ($p < 0,01$). Ten slotte zijn er ook voor de verschillende sectoren verschillen op te merken naargelang de indicator. Respondenten actief in de publieke sector scoren voor tewerkstellingskwaliteit statistisch significant lager (dus meer tewerkstellingskwaliteit) dan de groepen respondenten in andere sectoren. Op economische duurzaamheid scoren respondenten in de landbouwsector hoger (dus een slechtere economische positie) dan de andere groepen. Voor ontwikkelingsmogelijkheden scoren de respondenten in de publieke sector dan weer statistisch significant lager dan de andere groepen.

Naar **gezinssamenstelling** is er geen statistisch significant verschil in tewerkstellingskwaliteit. Samenwonenden met kinderen scoren wel slechter op economische duurzaamheid dan de andere groepen.

		Lage tewerkstellings- kwaliteit	Stabiliteit tewerkstelling	Economische duurzaamheid	Atypische werktijden	Ontwikkeling van vaardigheden	Onderhandelings- macht
Algemeen		1,824	0,251	0,389	0,198	0,522	0,493
Geslacht	Man	1,820	0,250	0,367	0,189	0,526	0,519
	Vrouw	1,829	0,253	0,421	0,212	0,516	0,455
	<i>Vershil tussen de groepen?</i>			0,000***	0,046**		0,052*
Leeftijd	≤34 jaar	1,970	0,382	0,430	0,218	0,404	0,546
	35 – 49 jaar	1,821	0,258	0,410	0,216	0,456	0,492
	50 – 64 jaar	1,767	0,243	0,382	0,201	0,548	0,450
	≥65 jaar	1,889	0,172	0,347	0,151	0,639	0,579
	<i>Vershil tussen de groepen?</i>		0,000***	0,0486**	0,001***	0,000***	0,024**
Opleidingsniveau	Laag	2,446	0,286	0,506	0,211	0,795	0,615
	Midden	2,208	0,295	0,479	0,228	0,684	0,557
	Hoog (korte type)	1,827	0,258	0,418	0,197	0,465	0,514
	Hoog (lange type)	1,653	0,228	0,333	0,188	0,468	0,451
	<i>Vershil tussen de groepen?</i>	0,000***	0,002**	0,000***	0,069*	0,000***	0,024**
Chronische beperking	Ja, erg	1,738	0,470	0,425	0,217	0,316	0,361
	Ja, in zekere mate	2,069	0,301	0,445	0,235	0,581	0,529
	Nee	1,763	0,212	0,368	0,186	0,525	0,496
	<i>Vershil tussen de groepen?</i>	0,000***	0,000***	0,001***	0,002***	0,000***	0,047**

		Lage tewerkstellings- kwaliteit	Stabiliteit tewerkstelling	Economische duurzaamheid	Atypische werktijden	Ontwikkeling van vaardigheden	Onderhande- lingsmacht
Gezinssituatie	Samenwonend met kinderen	1,939	0,295	0,526	0,208	0,500	0,485
	Samenwonend zonder kinderen	1,898	0,239	0,437	0,187	0,556	0,500
	Niet samenwonend met kinderen	1,820	0,262	0,393	0,211	0,474	0,494
	Niet samenwonend zonder kinderen	1,769	0,235	0,335	0,187	0,567	0,491
	<i>Verskil tussen de groepen?</i>			0,000***		0,054*	
Sector	Overheid en social profit	1,605	0,220	0,393	0,207	0,382	0,405
	Diensten	1,841	0,251	0,380	0,195	0,532	0,517
	Industrie	1,916	0,264	0,390	0,198	0,584	0,509
	Landbouw	2,105	0,340	0,514	0,222	0,703	0,417
	<i>Verskil tussen de groepen?</i>	0,005**	0,021**	0,046**		0,000***	0,058*

* De p-waarde geeft aan of er een statistisch significant verschil is tussen de gemiddelden van de groepen. Een p-waarde kleiner dan 0,05 betekent dat er waarschijnlijk een verschil bestaat tussen ten minste twee groepen; de ANOVA-test zegt niet welke groepen verschillen. *p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,01.

Tabel 74: Tewerkstellingskwaliteit en verschillende onderdelen voor verschillende achtergrondvariabelen

Bron: Eigen berekeningen, bevraging bij zelfstandigen (N=1010)

Als deze variabelen allen tezamen in overweging genomen worden door middel van een lineaire regressie (Tabel 75), kan gekeken worden hoe deze variabelen op elkaar inspelen. Geslacht is nog steeds niet significant, en lijkt dus geen invloed te hebben op de tewerkstellingskwaliteit van de respondenten. Leeftijd heeft een zwak statistisch significant effect: de groep 35 tot 49-jarigen heeft een hogere tewerkstellingskwaliteit dan de groep jonger dan 35 ($p < 0,1$), hetzelfde geldt voor de groep 50 tot 64-jarigen ($p < 0,05$). Er is geen statistisch significant verschil tussen de oudste en de jongste groep. Scholingsgraad heeft een statistisch zeer significant effect op tewerkstellingskwaliteit: zowel respondenten met een diploma hoger onderwijs van het korte type als van het lange type, hebben een hogere tewerkstellingskwaliteit ($p < 0,01$) dan respondenten met een diploma middelbaar onderwijs. Respondenten die in hun dagelijkse bezigheden in zekere mate hinder ervaren door een handicap/langdurige lichamelijke aandoening/langdurige lichamelijke of psychische ziekte hebben een lagere tewerkstellingskwaliteit dan respondenten die dat niet ervaren ($p < 0,01$). Er is geen statistisch significant verschil tussen respondenten die in erge mate hinder ervaren en respondenten die geen hinder ervaren, maar dat kan te wijten zijn aan het lage aantal respondenten in die eerste groep ($n = 61$). Respondenten die hun zelfstandige activiteit in de private sector uitoefenen, hebben een lagere tewerkstellingskwaliteit dan respondenten die dat in de overheids- en social profit- en social profitsector doen ($p < 0,05$ voor de dienstensector en $p < 0,01$ voor de industrie). Er is geen statistisch significant verschil tussen respondenten in de overheids- en social profitsector en de landbouw, hoewel dat ook kan liggen aan het geringe aantal respondenten in de landbouwsector ($n = 31$). Er is, ten slotte, geen verschil tussen de verschillende gezinssituaties.

Alles samengenomen, is de tewerkstellingskwaliteit voor zelfstandige respondenten tussen de 50 en 64 jaar oud, met een diploma hoger onderwijs, zonder enige fysieke of mentale beperkingen die in de publieke sector hun zelfstandige activiteit uitvoeren dus het hoogst. Zowel geslacht en gezinssituatie hebben, op basis van deze data, geen invloed op tewerkstellingskwaliteit. Om deze conclusies verder te onderzoeken, toont Tabel 2 een regressie van de verschillende achtergrondvariabelen uit Tabel 1 op tewerkstellingskwaliteit, om na te gaan of het effect van bepaalde variabelen verklaard kunnen worden door andere variabelen. Voor een eenvoudigere interpretatie van de resultaten, is de tewerkstellingskwaliteitindicator hier omgedraaid: een hoge score (dichter bij 5) komt overeen met een betere tewerkstellingskwaliteit, een lagere score (dichter bij 0) met een slechtere tewerkstellingskwaliteit.

Leeftijd heeft wel een duidelijke invloed: werknemers van 35 tot 49 jaar en 50 tot 64 jaar scoren hoger dan de referentiegroep (≤ 34 jaar), wat betekent dat oudere werknemers een betere tewerkstellingskwaliteit ervaren. Voor 65-plussers is het effect niet significant. Opleidingsniveau is een van de sterkste voorspellers: hoger onderwijs, zowel kort als lang,

DEEL 3: Inhoudelijke analyses

hangt samen met een duidelijk hogere score, wat bevestigt dat hoogopgeleiden betere tewerkstellingskwaliteit hebben. Tussen laag opgeleiden en middelopgeleiden is er geen statistisch significant verschil.

Verder zien we dat mensen met een chronische beperking in zekere mate statistisch significant lager scoren, wat wijst op een slechtere kwaliteit, terwijl een ernstige beperking geen significant effect heeft. Sectorverschillen zijn opvallend: werken in diensten, industrie en landbouw hangt samen met een lagere score dan de referentie (overheid en social profit), wat betekent dat deze sectoren een slechtere tewerkstellingskwaliteit bieden dan de overheid en social profitsector. Gezinssituatie heeft geen significante effecten. Hoewel de R^2 van het model relatief laag is, zijn er toch enkele patronen te zien: opleidingsniveau en sector zijn de sterkste voorspellers, gevolgd door leeftijd en chronische beperking.

	Achtergrondkenmerken	Tewerkstellingskwaliteit Model 1
<i>Geslacht (ref: man)</i>	<i>Vrouw</i>	-0,046
<i>Leeftijd (ref: ≤34 jaar)</i>	<i>35-49 jaar</i>	0,216*
	<i>50-64 jaar</i>	0,218**
	<i>65+ jaar</i>	0,078
<i>Opleidingsniveau (ref: hoger secundair onderwijs)</i>	<i>Lager secundair of lager</i>	-0,200
	<i>Hoger – korte type</i>	0,320***
	<i>Hoger – lange type</i>	0,497***
<i>Chronische beperking (ref: nee)</i>	<i>Ja, erg</i>	0,046
	<i>Ja, in zekere mate</i>	-0,262***
<i>Sector (ref: overheid)</i>	<i>Diensten</i>	-0,217**
	<i>Industrie</i>	-0,287***
	<i>Landbouw</i>	-0,294
<i>Gezinssituatie (ref: samenwonend met kinderen)</i>	<i>Niet samenwonend, met kinderen</i>	-0,160
	<i>Niet samenwonend, zonder kinderen</i>	-0,061
	<i>Samenwonend, zonder kinderen</i>	0,085
<i>Constante</i>		2,923***
<i>N</i>		915
<i>R²</i>		0,090
<i>Adjusted R²</i>		0,075

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Tabel 75. Lineaire regressie van achtergrondvariabelen op tewerkstellingskwaliteit
Bron: Eigen berekeningen, bevraging bij zelfstandigen (N=1010)

In Tabel 76 worden enkele regressies getoond die het effect van tewerkstellingskwaliteit op de gezondheid, bevlogenheid en burn-outrisico's van zelfstandigen weergeven. Als controlevariabelen werden de achtergrondvariabelen van de respondenten gebruikt, alsook

entrepreneurial job demands, *hulpbronnen* en *werkeisen*. Te hoge werkeisen zijn de voornaamste oorzaak van werkgerelateerde spanning, en kunnen leiden tot negatieve gezondheids- en productiviteitsuitkomsten (Dijkhuizen et al., 2014). Naast algemene job demands, zijn er ook werkeisen specifiek voor zelfstandigen, gecapteerd in *entrepreneurial job demands*. Hulpbronnen zijn de aspecten van een job die helpen om aan verschillende jobvereisten te voldoen, en leren, groei en betrokkenheid bevorderen. Deze hebben een positief effect hebben op werkbetrokkenheid: je vol energie, toewijding en betrokkenheid voelen op het werk (Hakanen et al., 2024).

Zoals blijkt uit kolommen 1 tot 4, heeft tewerkstellingskwaliteit een positief en statistisch significant effect op de algemene gezondheid van respondenten. Als de tewerkstellingskwaliteit stijgt, stijgt ook de gezondheidsscore. Dat effect blijft significant, ook al worden *entrepreneurial job demands* (kolom 2), *hulpbronnen* (kolom 3) en *werkeisen* (kolom 4) aan het model toegevoegd als controlevariabelen.

Hoe groot die stijging dan is, hangt af van het gebruikte model. In kolom 1 betekent een stijging van de tewerkstellingskwaliteit van 10% (10% van het verschil tussen de respondent met de hoogste en de laagste tewerkstellingskwaliteit) een verhoging van de gezondheid van een respondent met 1,32%. Aangezien de R^2 van kolommen 2 tot 4 echter licht hoger is, valt op te maken dat deze modellen beter aansluiten bij de data. Een verhoging van een tewerkstellingskwaliteit van 10% volgens kolom 4, betekent echter nog steeds een verhoging van diens gezondheid van 1,15%.

Voor bevlogenheid geldt dat een verhoging van 10% in tewerkstellingskwaliteit leidt tot een verhoging van de bevlogenheid tussen de 1,5% (kolom 5) en 0,7% (kolom 8). In beide gevallen is dit effect statistisch zeer significant ($p < 0,01$), maar is de impact relatief beperkt.

	Gezondheid					Bevlogenheid				Burn-outklachten		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Tewerkstellingskwaliteit	0,118***	0,099***	0,093***	0,103***	0,139***	0,102***	0,063***	0,065***	-0,121***	-0,032	-0,043*	-0,051**
Entrepreneurial Job Demands		X	X	X		X	X	X		X	X	X
Job Resources			X	X			X	X			X	X
Job Demands				X				X				X
Achtergrondvariabelen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Observaties	911	911	911	911	915	915	915	915	915	915	915	915
R²	0,213	0,223	0,227	0,240	0,155	0,229	0,316	0,323	0,197	0,349	0,387	0,433
Adjusted R²	0,199	0,206	0,205	0,215	0,140	0,212	0,296	0,301	0,183	0,335	0,370	0,415

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Tabel 76. Regressies van tewerkstellingskwaliteit op gezondheid, bevlogenheid en burn-outklachten

Noot: Tewerkstellingskwaliteit werd voor deze regressies omgedraaid: een hoge score betekent een hoge tewerkstellingskwaliteit en omgekeerd. 'X' betekent dat deze variabelen zijn meegenomen in de regressie, maar deze worden niet getoond om de tabel beknopt te houden. De gebruikte achtergrondvariabelen zijn geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, hinder bij beperking, sector en gezinssituatie.

Bron: Eigen berekeningen, bevraging bij zelfstandigen (N=1010)

Zowel het effect van tewerkstellingskwaliteit op algemene gezondheid als op bevlogenheid is over de hele lijn positief en statistisch significant. Het effect op burn-outklachten (kolommen 9 tot 12) is niet voor elk model statistisch significant. Tewerkstellingskwaliteit heeft een statistisch minder sterk maar nog steeds significant effect op burn-outklachten; respondenten met een betere tewerkstellingskwaliteit hebben minder risico op burn-outklachten.

Waar tewerkstellingskwaliteit geen effect op heeft, is volhardend ondernemerschap. Deze regressie werd ook geanalyseerd, maar bij toevoeging van extra controlevariabelen was er geen statistisch significant effect meer van tewerkstellingskwaliteit op volhardend ondernemerschap.

3.4.4 Conclusies, beperkingen en (beleids)aanbevelingen

Tewerkstellingskwaliteit is een meer genuanceerde manier om naar tewerkstelling te kijken die loskomt van soort arbeidscontract of risicofactoren. Hoewel het concept voor zowel mensen in loondienst als in een zelfstandige activiteit kan gelden, lijken de items die gebruikt worden om het concept bij zelfstandigen te meten minder goed te werken dan bij werknemers.

Op basis van de gegevens die hier verzameld zijn, hebben respondenten tussen de 35 en 64 een hogere tewerkstellingskwaliteit, net als hogeropgeleiden, respondenten zonder chronische beperking en respondenten actief in de publieke sector. Dat is belangrijk, omdat ook bleek dat een betere tewerkstellingskwaliteit een positief effect heeft op iemands gezondheid en bevlogenheid. Verder zouden respondenten die beter scoren op tewerkstellingskwaliteit ook minder risico op burn-outklachten hebben, hoewel de resultaten hier iets minder eenduidig zijn dan voor de andere twee uitkomsten.

Het is dus belangrijk om naar tewerkstellingskwaliteit te kijken om gezondheidsuitkomsten van respondenten te beïnvloeden. De tewerkstellingskwaliteit kan volgens de data op verschillende manieren beïnvloed worden. Over het algemeen scoren de respondenten het best op stabiliteit van tewerkstelling, economische duurzaamheid en atypische werktijden. Dat zou kunnen betekenen dat de *quick wins* zitten in het focussen op ontwikkelingsmogelijkheden en onderhandelingsmacht van respondenten.

Deze resultaten moeten wel in hun context gezien worden. Voor enkele van de deeldimensies van tewerkstellingskwaliteit werden verschillende vragen getest, waarvan er meerdere niet gebruikt werden voor de uiteindelijke analyse. Verder onderzoek zou hier dus nodig zijn om tewerkstellingskwaliteit valabel te kunnen testen. Verder zijn ook de twee indicatoren met de hoogste (minst goede) gemiddelden en de hoogste standaarddeviatie (ontwikkelingsmogelijkheden en onderhandelingsmacht) beiden gemeten aan de hand van slechts één binaire vraag. De effecten hiervan kunnen dus mogelijk genuanceerd worden indien een andere meting gebruikt zou worden.

3.4.5 Referenties

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

- Dijkhuizen, C. J. M., Veldhoven, M., & Schalk, R. (2014). Development and validation of the Entrepreneurial Job Demands Scale. *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship*, 2(1), 70–89.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(3), 227–243. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J. (2017). Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389–409. <https://doi.org/10.1177/0020731417707491>
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the ‘normalising’ of precarious work. *Work, Employment & Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>
- UNIZO. (2025, November 21). *Dag van de Ondernemer 2025: Historisch record in aantal ondernemers, nooit zoveel ondernemerskracht*. <https://www.unizo.be/berichten/pers/dag-van-de-ondernemer-2025-historisch-record-aantal-ondernemers-nooit-zoveel>
- Vanderleyden, J., Seo, H., Vanroelen, C., & De Moortel, D. (2025a). Employment Quality: A Social Determinant of Health and Well-Being in a Changing Labor Market in Korea. *Social Indicators Research*, 176(2), 733–770.
- Vanderleyden, J., Van Aerden, K., & Vanroelen, C. (2025b). Cross-national relationships between employment quality and mental well-being: The role of organized labour strength. *European Journal of Industrial Relations*, 31(3), 313–343. <https://doi.org/10.1177/09596801241306440>
- Vanrespaille, Q. (2025, July 8). *Trendindicatoren Vlaamse Arbeidsmarkt: Tewerkstelling & sectoren*. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/trendindicatoren-vlaamse-arbeidsmarkt-tewerkstelling-sectoren>
- Vanroelen, C., Vanderleyden, J., Van Aerden, K. & Bosmans, K. (2023). *Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers*. In: Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., et al. (2023). Jobkwaliteit in België in 2021. Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(T)S) 2021 (Eurofound). Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), Leuven.

Colofon

Auteurs

Szekér, L., Lenaerts, K., Dessers, E., Van Herreweghe, D.; Bal, M., Vangeel, N., Habraken, M., Vanmarcke, S., Bosmans, K., Van Aerden, K., Doms, J., Vos, M., Oelbrandt, E., Vanroelen, C., Van den Broeck, A., Van Dooren, A., Hirtreiter, L., Verhulst, L., Verbruggen, M., Verlinden, A., Jacobs, M., De Witte, H., Clays, E., Delvaux, E., Godderis, L., Vandenbroeck, S., Scheurs, B., & Van Hootegem, G.

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie & Sociale Economie

Koning Albert II-laan 15 bus 380

1012 BRUSSEL

02 553 42 56

info.wewis@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wewis

Verantwoordelijke uitgever

Johan Hanssens

Secretaris-generaal

Overname is alleen toegestaan met bronvermelding. Het Departement WEWIS aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van de in dit rapport opgenomen informatie

Uitgave

november 2025

depotnummer D/2025/3241/449

