



Informatiedossier

Wat maakt werk werkbaar 2004-2007- 2010-2013? werknemers

Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers

Brussel, mei 2014



Wat maakt werk werkbaar 2004-2007- 2010-2013? werknemers?

Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers

Ria Bourdeaud'hui / Stephan Vanderhaeghe

Een onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – Stichting Innovatie & Arbeid

met steun van het Europees Sociaal Fonds

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door te investeren in menselijke hulpbronnen

Met dank aan:

Het Europees Sociaal Fonds voor de cofinanciering van het onderzoeksproject

Alle collega's wetenschappelijk medewerkers van de SERV / Stichting Innovatie & Arbeid die aan het project meegewerkt hebben,

de SERV administratieve ondersteuning, drukkerij en documentalisten

© bij SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid
WD/2014/5147/1

Inhoud

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	5
1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?	5
2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?	6
3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?	6
4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?	6
5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?	7
Inleiding	9
Hoofdstuk 1 Methodologie	11
1. Verschillen tussen de deelgroepen	13
2. Kenmerken van de arbeidssituatie	15
3. Risicoprofiel voor de Vlaamse werknemer	16
Hoofdstuk 2 Psychische vermoeidheid	19
1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor psychische vermoeidheid	20
2. Belang van de arbeidssituatie als oorzaak van psychische vermoeidheid	24
3. Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer voor 2013	27
Hoofdstuk 3 Welbevinden in het werk	29
1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor welbevinden in het werk	30
2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met welbevinden in het werk	33
3. Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer voor 2013	37
Hoofdstuk 4 Leermogelijkheden	39
1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor leermogelijkheden	40
2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met leermogelijkheden	43
3. Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer voor 2013	47
Hoofdstuk 5 Werk-privé-balans	49
1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor werk-privé-balans	50

2.	Belang van de arbeidssituatie voor problemen met werk-privé-balans	54
3.	Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer voor 2013	57
	Besluit	59
	Bijlagen	60

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering hebben er een prioriteit van gemaakt om meer mensen langer aan het werk te houden. De zogenaamde werkzaamheidsgraad moet verhogen. Dit was al afgesproken in het Pact van Vilvoorde en dit engagement is herhaald in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 dat op 19 januari 2009 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen.

Het is echter niet evident dat mensen langer aan het werk zullen blijven. Het zal heel wat inspanningen vergen van de overheid, de sociale partners, maar ook van werkgevers en werknemers om deze doelstelling te bereiken. Een hulpmiddel om de doelstelling te halen is een zodanig werkklimaat scheppen dat langer werken aantrekkelijk wordt maakt. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse Regering in datzelfde Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. Tussen 2004 en 2013 verhoogde de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52,3% naar 54,6%. De werkbaarheidsgraad voor zelfstandige ondernemers nam tussen 2007 (nulmeting) en 2013 toe van 47,7% naar 51,4%.

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 wordt de doelstelling zo geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%.”*

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners hebben al met het Pact van Vilvoorde afgesproken elke doelstelling te monitoren.

De werkzaamheidsgraad is gemakkelijk te meten want we beschikken in Vlaanderen via de EAK over statistieken van het aantal tewerkgestelden. Maar om op een geobjectiveerde wijze de kwaliteit van het werk te meten was er bij het afsluiten van het Pact van Vilvoorde in 2001 een leemte. Daarom hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering in 2003 aan de Stichting Innovatie & Arbeid de opdracht gegeven een instrument te maken waarmee de kwaliteit van de arbeid, de werkbaarheid kan gemeten worden. Dat is de Werkbaarheidsmonitor geworden (WBM).

De metingen van de werkbaarheidsmonitors worden mede gefinancierd door het Vlaamse Agentschap van het Europees Sociaal Fonds.

2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

Kwaliteit van de arbeid komt tot stand in een context waarin een hele reeks factoren een rol spelen. De werkbaarheidsmonitor kijkt naar mogelijke sleutels op de werkplek zelf om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze sleutels zijn: de werkdruk (heeft te maken met werktempo, tijdslimieten), de emotionele belasting (vooral belangrijk bij zogenaamde contactberoepen zoals verpleging, onderwijs, klantendiensten), de afwisseling in het werk, de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk), de mate waarin men door zijn of haar directe leiding wordt ondersteund en tenslotte de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

Het is duidelijk dat de werkbaarheidsmonitor enkel die aspecten in kaart brengt die rechtstreeks gebonden zijn aan de werkplek of functie. We zijn er ons van bewust dat ook andere arbeids- en niet-arbeidsgebonden factoren een rol spelen. Zo wordt bijvoorbeeld de werk-privébalans ook beïnvloed door de persoonlijke thuissituatie, de vrijetijdsbesteding, of is het welbevinden op het werk ook afhankelijk van loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar deze factoren vallen buiten de scope van de monitor.

3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?

Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen'. In 2013 werd de steekproef voor werknemers verdubbeld tot 40.000 eenheden en die van zelfstandige ondernemers tot 12.000 eenheden. De bevraging gebeurt via een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft deze vragen (mits toelating) overgenomen uit al bestaande vragenlijsten die in binnen- en buitenland uitvoerig zijn getest op hun betrouwbaarheid en validiteit.

Er zijn al vier metingen voor werknemers uitgevoerd (2004, 2007, 2010, 2013) en drie voor zelfstandigen (2007, 2010, 2013). Deze driejaarlijkse meting zal ook in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 voortgezet worden (dus in 2016, 2019).

4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?

De WBM is een meetinstrument. De resultaten van de WBM-metingen geven inzicht in bepaalde kenmerken van onze arbeid op regionaal en sectoraal vlak. Het uitdrukken van die kenmerken in cijfers, scores, heeft voordelen maar ook beperkingen. Belangrijkste voordeel

is de vergelijkbaarheid over de verschillende metingen heen. Belangrijkste beperking is dat de complexiteit van de realiteit geconcentreerd wordt in 4 kengetallen, maar dit is eigen aan monitoring.

Het verhogen van werkzaamheid én werkbaarheid zal een inspanning vereisen van alle actoren en betrokkenen op alle niveaus. Sociale partners kunnen natuurlijk niet op alle aspecten invloed uitoefenen. Specifiek rond de kwaliteit van de arbeid zijn hun beïnvloedingsmogelijkheden evenwel directer en groter. De WBM is net op dit domein een hulpmiddel. Hij biedt aan de Vlaamse sociale partners cijfermateriaal tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

De meeste data zijn online interactief beschikbaar op de portaalsite www.werkbaarwerk.be

Daarop is ook een Toolbox beschikbaar met inspirerende voorbeelden en instrumenten om rond de verschillende aspecten van werkbaarheid aan de slag te gaan op organisatieniveau.

De Vlaamse regering maakt een budget vrij om sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze concrete en resultaatgerichte acties (die niet overlappen met reguliere acties uit de huidige sectorconvenants) worden opgenomen in sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd. De sectorale actieplannen hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van volgende terreinen, namelijk werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?

In zowat alle landen van de Europese Unie, maar ook ver daarbuiten worden enquêtes of metingen rond gelijkaardige thema's georganiseerd. In heel wat gevallen zijn ook daar de overheid en de sociale partners de initiatiefnemers. De Vlaamse WBM is trouwens deels samengesteld uit in het buitenland al jarenlang gevalideerde meetinstrumenten zoals de Nederlandse ARBO-monitor Werkdruk en Stress.

Ook de Europese Commissie hecht veel belang aan de thematiek van kwaliteit van de arbeid. Ze heeft er een apart agentschap voor opgericht, het European Agency for Safety and Health at Work (het OSHA in Bilbao). Op hun website <http://agency.osha.eu.int> vind je een overvloed aan verwijzingen naar metingen en monitoring-instrumenten in de Europese Unie.

Ook de European Foundation for the Improvement of Working and Living Condition (in Dublin) hecht in haar onderzoeken veel belang aan deze thematiek, zie op www.eurofound.europa.eu

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor is te vinden op de website www.werkbaarwerk.be

Inleiding

Dit dossier bekijkt hoe werkbaarheid beïnvloed wordt door de arbeidssituatie van de werknemer. Meer bepaald gaat het om een onderzoek naar de impact van zes risicofactoren in de arbeidssituatie (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding, arbeidsomstandigheden) op vier aspecten van werkbaar werk (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden, werk-privé-balans). Het is de bedoeling de relaties tussen de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren cijfermatig te berekenen. Ook bij de vorige metingen werd deze analyse uitgevoerd¹²³.

In verschillende informatiedossiers⁴ is de methodologie uitgebreid beschreven en wordt een eerste beschrijvende data-analyse gepresenteerd. In de werkbaarheidsmonitor wordt 'werkbaarheid' geïndiceerd via vier parameters: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Voor de Vlaamse arbeidsmarktpopulatie zijn kengetallen ontwikkeld die aangeven welk deel van de populatie zich voor het betrokken werkbaarheidsaspect al dan niet in een problematische situatie bevindt. Voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2013 geldt bijvoorbeeld dat 29,3% van de loontrekkenden zich in een problematische situatie bevindt op het vlak van psychische vermoeidheid. Op het vlak van welbevinden geldt een problematische situatie voor 18,1% van de werknemers. De leermogelijkheden en de werk-privé-balans zijn respectievelijk 18,0% en 10,8% van de werknemers problematisch (zie bijlage 1 voor volledige tabel 2004-2007-2010-2013).

De WBM-meting brengt niet alleen werkbaarheidsknelpunten in kaart, maar poogt ook door te dringen tot achterliggende determinanten in de arbeidssituatie en zoomt daarbij in op een reeks jobkenmerken. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld en gemeten, met name: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Ook voor deze indicatoren zijn kengetallen ontwikkeld die de omvang van de problematiek aangeven (zie bijlage 2 voor de volledige tabel 2004-2007-2010-2013).

Voorliggend informatiedossier is het resultaat van diepgaander analyses waarbij aan de hand van een multivariate techniek gezocht is naar samenhangen tussen werkbaarheidsrisico's en -problemen.

Het dossier bestaat uit vijf hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk beschrijft de methodologie die gebruikt werd voor het analyseren van de relaties tussen de vier werkbaarheidsknelpunten enerzijds en de risico's in de arbeidssituatie anderzijds. In deze analyse is gebruik gemaakt van de totale databank 2004-2007-2010-2013 en rekening gehouden met verschillen in deelpopulaties teneinde de invloed van de kenmerken van

¹ 'Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting', 2005.

² 'Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007 voor loontrekkenden', 2009.

³ 'Wat maakt werk werkbaar?' Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010 voor werknemers, 2011.

⁴ Een overzicht van de publicaties is te vinden op de website www.werkbaarwerk.be.

de arbeidssituatie zo zuiver mogelijk te bepalen. Hoofdstukken twee tot vijf zijn thematisch gerubriceerd naar de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Hoofdstuk 1

Methodologie

Centraal in deze analyse staat het verder verfijnen en verdiepen van het verklaringsmodel voor de verschillende aspecten van werkbaar werk: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Deze vier werkbaarheidsindicatoren gelden als afhankelijke variabelen in het model en zijn telkens gedichotomiseerd als 'problematisch versus niet-problematisch'. Voor elk van de vier variabelen wordt onderzocht welke kenmerken van de arbeidssituatie (werkdruk, autonomie, arbeidsomstandigheden,...) kunnen verklaren dat werknemers al dan niet in een problematische werkbaarheidsituatie terecht komen. Hierbij is rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, jobsoort,...) teneinde het zuivere effect van de kenmerken van de arbeidssituatie te kunnen vatten.

Bij het rapporteren van de onderzoeksgegevens is zowel voor de werkbaarheidsindicatoren als voor de kenmerken van de arbeidssituatie (risico-indicatoren) gebruik gemaakt van **kengetallen**. Kengetallen geven de omvang van de risicogroep weer (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie) en zijn gebaseerd op vooraf gespecificeerde grenswaarden (cut-off's). De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is indicatorspecifiek en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie⁵. Kengetallen verhogen niet alleen het leesbaarheidsgehalte van de data maar zijn vooral ook vanuit beleidsoogpunt relevant omdat ze toelaten probleemsituaties of risicogroepen snel te detecteren en meetbare beleidsdoelstellingen te formuleren, die daarenboven goed opvolgbaar zijn.

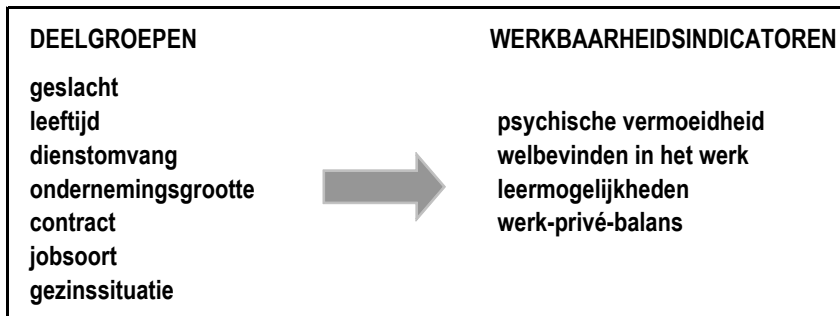
De analyse voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren is telkens opgebouwd uit drie delen.

De **eerste stap** van de analyse focust op een verdere uitdieping van de verschillen tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt. Het eerder gepubliceerde informatiedossier⁶ laat reeds zien dat de kengetallen voor de vier centrale werkbaarheidsindicatoren voor de diverse deelgroepen uiteen kunnen lopen. Zo zijn er bijvoorbeeld verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen (problematisch) psychisch vermoeid en blijkt dat de arbeidssituatie voor meer deeltijdse werknemers dan voltijdse werknemers problematisch is op het vlak van de leermogelijkheden. Deze kennis wordt in dit dossier uitgebreid met een multivariate analyse. Deze analyse gaat na welke achtergrondvariabelen nog een verschil maken -onder controle- van de andere onafhankelijke variabelen in het model. Bijvoorbeeld: zijn er verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen psychisch vermoeid als ook rekening gehouden wordt met de leeftijd, het beroep en de gezinssituatie van de werknemers?

⁵ 'Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2007-2010-2013 en zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013', Brussel, SERV/Stichting-Innovatie & Arbeid, 2013.

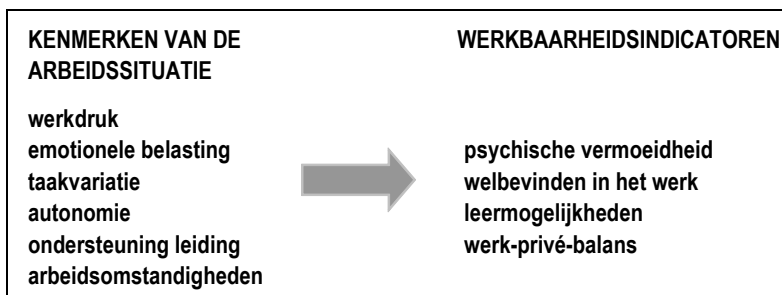
⁶ Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2013, Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007-2010-2013, Brussel, SERV/Stichting-Innovatie & Arbeid, 2013.

Tabel 1: Werkbaarheidsindicatoren: impact kenmerken arbeidssituatie



Een **tweede stap** van de analyse bouwt verder op de resultaten van het eerste deel en gaat na welke kenmerken van de arbeidssituatie de problematiek op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en werk-privé-balans kunnen verklaren. In welke mate spelen werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden een rol bij het ontstaan van problemen bij de vier genoemde werkbaarheidsfacetten? Bij deze analyse wordt rekening gehouden met de verschillen tussen de deelgroepen.

Tabel 2: Werkbaarheidsindicatoren: verschillen tussen deelgroepen



In een **derde stap** van de analyse wordt voor de Vlaamse beroepsbevolking een risico-profiel uitgetekend. Dit profiel brengt schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van het werkbaarheidsaspect in beeld. Dit gebeurt door de voorspellende kracht van het kenmerk (de odds ratio uit het regressiemodel) te combineren met het aandeel van de werknemers dat voor het betrokken kenmerk tot de problematische categorie behoort.

Doordat de afhankelijke variabele dichotoom is (aandeel 'niet problematisch' versus aandeel 'problematisch') kunnen we voor de analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie⁷. Het interessante bij deze analyse is dat zij odds ratio's weergeeft die ons toelaten het belang van onafhankelijke variabelen op een eenvoudige manier te interpreteren.

⁷ De gehanteerde methode is een combinatie van Backward stepwise estimation met Likelihood-Ratio criterium waarbij de relevante kenmerken ($p < 0,05$) in een model (enter) werden ingebracht, dit om het aantal missing values te minimaliseren.

Een odds is een kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' van een bepaalde deelpopulatie. Een **odds ratio** is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding 'problematisch/ niet-problematisch' weergeven. Deze techniek laat bijvoorbeeld toe om, onder controle van alle andere variabelen, de kansverhouding van vrouwen met die van mannen (referentie) te vergelijken. Is de odds ratio significant groter dan 1, dan is er een grotere kansverhouding (meer risico) voor vrouwen dan voor mannen. Is de odds ratio significant kleiner 1, dan is er een kleinere kansverhouding (minder risico) voor vrouwen dan voor mannen. Verschilt de odds ratio niet significant van 1, dan verschilt de kansverhouding van mannen en van vrouwen niet van elkaar.

1. Verschillen tussen de deelgroepen

In een eerste stap van de analyse worden psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans in verband gebracht met zeven achtergrondvariabelen. Telkens is het meetmoment onder controle gehouden. Met de techniek van de logistische regressie wordt getoetst welke achtergrondvariabelen de kans bepalen dat iemand terecht komt in de problematische dan wel de niet-problematische groep. Zeven achtergrondvariabelen zijn als onafhankelijke categorische variabelen opgenomen in het regressiemodel⁸:

⁸ Voor elk van de kenmerken fungeert één deelpopulatie als referentiegroep, meestal de kwantitatief belangrijkste deelpopulatie (mannen, vaste werknemers, voltijds, uitvoerend bediende). In de andere gevallen werd de uiterste groep als referentie gekozen: de kleinste ondernemingen, de jongste werknemers, de alleenstaande zonder kinderen. De keuze van de referentiecategorie heeft bij logistische regressie geen invloed op de vaststelling of een achtergrondvariabele al dan niet significant is.

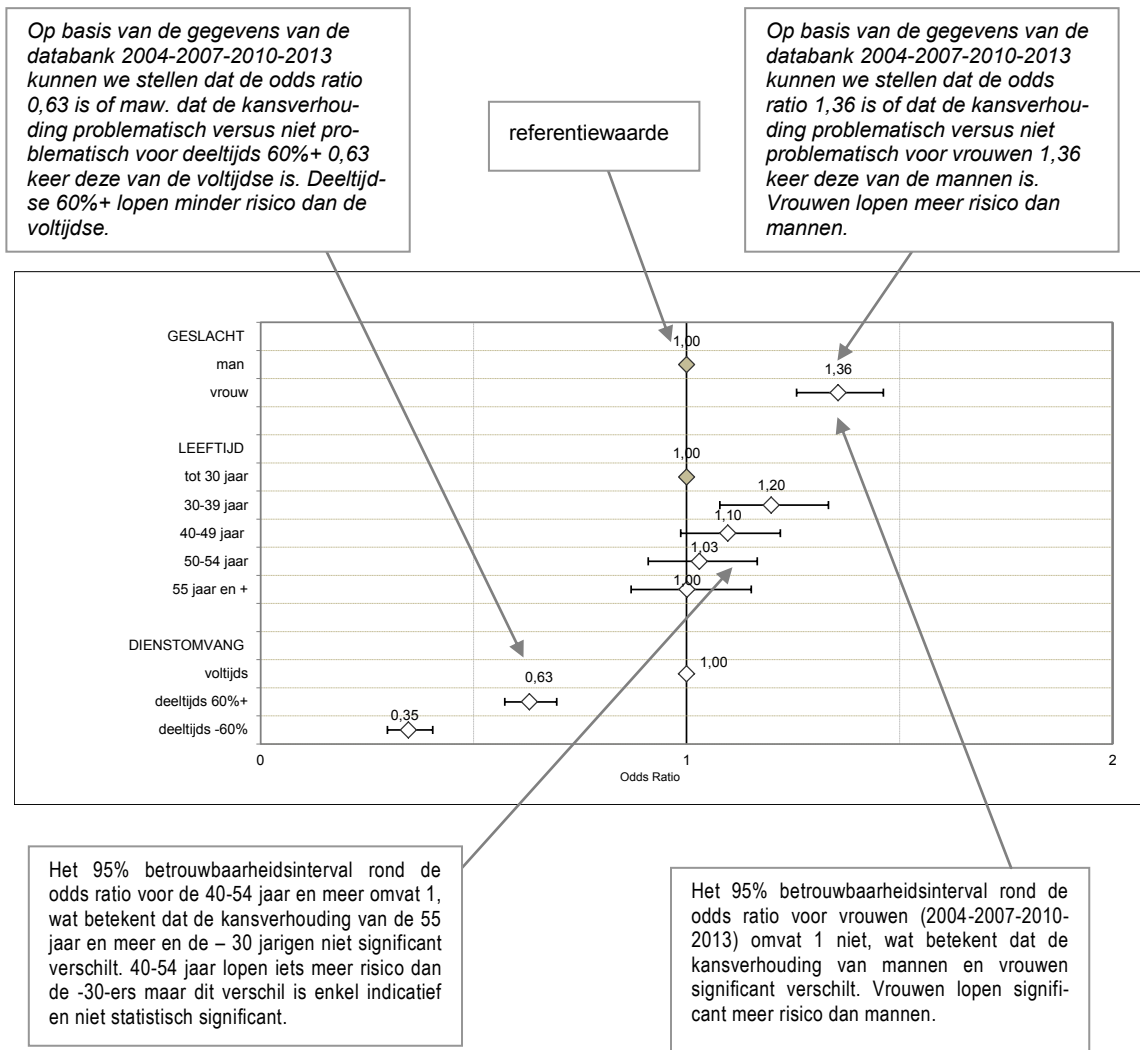
Tabel 3: Overzicht van de achtergrondvariabelen

variabele	categorieën
geslacht	man (referentie) vrouw
leeftijd	minder dan 30 jaar (referentie) 30 - 39 jaar 40 - 49 jaar 50 - 54 jaar 55 en ouder
contracttype	vast (referentie) tijdelijk
dienstomvang	voltijds (referentie) grote deeltijds (minimum 60% van een voltijdse job) kleine deeltijds (minder dan 60% van een voltijdse job)
beroepsgroep	uitvoerend bediende (referentie) ongeschoolde/geoefende arbeider geschoolde arbeider/technicus ondewijs/zorgfunctie middenkader/professional kader/directie
ondernemingsdimensie	minder dan 10 werknemers (referentie) 10 - 49 werknemers 50 - 99 werknemers 100 - 499 werknemers 500 en meer werknemers
gezinssituatie	alleenstaand zonder kinderen (referentie) met partner zonder job, zonder kinderen met partner met job, zonder kinderen alleenstaand met kinderen met partner zonder job, met kinderen tweeverdieners met kinderen

Bij de aanvang van de toetsing worden voor elk van de vier te verklaren werkbaarheidsindicatoren telkens alle achtergrondkenmerken in het model opgenomen. Ook voor het meetmoment wordt nagegaan of dit een rol van betekenis kan spelen. In het gepresenteerde model voor de achtergrondkenmerken worden enkel die kenmerken weergegeven die een significant verschil maken.

De resultaten van de multivariate logistische regressieanalyse op de databank 2004-2007-2010-2013 worden ook grafisch voorgesteld. In de figuur zijn zowel de odds ratio als de 95% betrouwbaarheidsintervallen opgenomen. Hierdoor krijgen we zowel een beeld van de categorieën die significant verschillen van de referentiecategorieën als van de onderliggende trends.

Figuur 1: Leeswijzer figuur achtergrondvariabelen op basis van logistische regressie voor ‘werk-privé’ balans



2. Kenmerken van de arbeidssituatie

In een tweede stap wordt nagegaan hoe problemen op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de werk-privé-balans (afhankelijke variabelen) verklaard kunnen worden door de arbeidssituatie van de werknemers (onafhankelijke variabelen). Om de relatie tussen afhankelijke variabelen en de onafhankelijke variabelen te onderzoeken is ook hier gebruik gemaakt van een logistische regressietechniek.

In de monitor zijn zes kenmerken van de arbeidssituatie als risico-indicator weerhouden: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden.

Tabel 4: Overzicht risico-indicatoren WBM

INDICATOR	OMSCHRIJVING
werkdruk	mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo en deadlines
emotionele belasting	mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen zoals bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatie-opdrachten
taakvariatie	mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de werknemers
autonomie	mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk - 'regelmogelijkheden'
ondersteuning door directe leiding	mate waarin werknemers door hun rechtstreeks chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
arbeidsomstandigheden	mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten is het logistisch model opnieuw getoetst. Bij de aanvang van de toetsing worden voor elk van de vier te verklaren werkbaarheidsindicatoren telkens de zes kenmerken van de arbeidssituatie in het model opgenomen en dit onder controle van de deelgroep (achtergrondvariabelen) waarin respondenten zich bevinden. In het gepresenteerde model worden enkel die kenmerken van de arbeidssituatie weergegeven die een significant verschil maken.

3. Risicoprofiel voor de Vlaamse werknemer

Om de relatie tussen de arbeidssituatie en de werkbaarheidsproblematiek op een genuanceerder wijze in beeld te brengen wordt voor de Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat voor respectievelijk psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans het belang aanduidt van de zes onderscheiden risico-indicatoren.

Hiervoor worden de resultaten van de logistische regressie uit stap 2 (odds ratio's voor de vier werkbaarheidsindicatoren) in verband gebracht met de omvang van de probleemgroep voor elk van de zes risico-indicatoren.

De ernst van het risico hangt immers zowel samen met de omvang (aandeel van de werknemers waarvoor het kenmerk problematisch is) als met het risico (sterkte van het effect of mate van risico ten aanzien van de problematiek). Een voorbeeld: hoge werkdruk is een ernstig probleem voor psychische vermoeidheid omdat hoge werkdruk bij een groot deel van de werknemers voorkomt en bovendien de kans op psychische vermoeidheidsproblemen aanzienlijk doet toenemen. Deze analyse wordt per werkbaarheidsindicator uitgevoerd voor de (gemiddelde) Vlaamse werknemer.

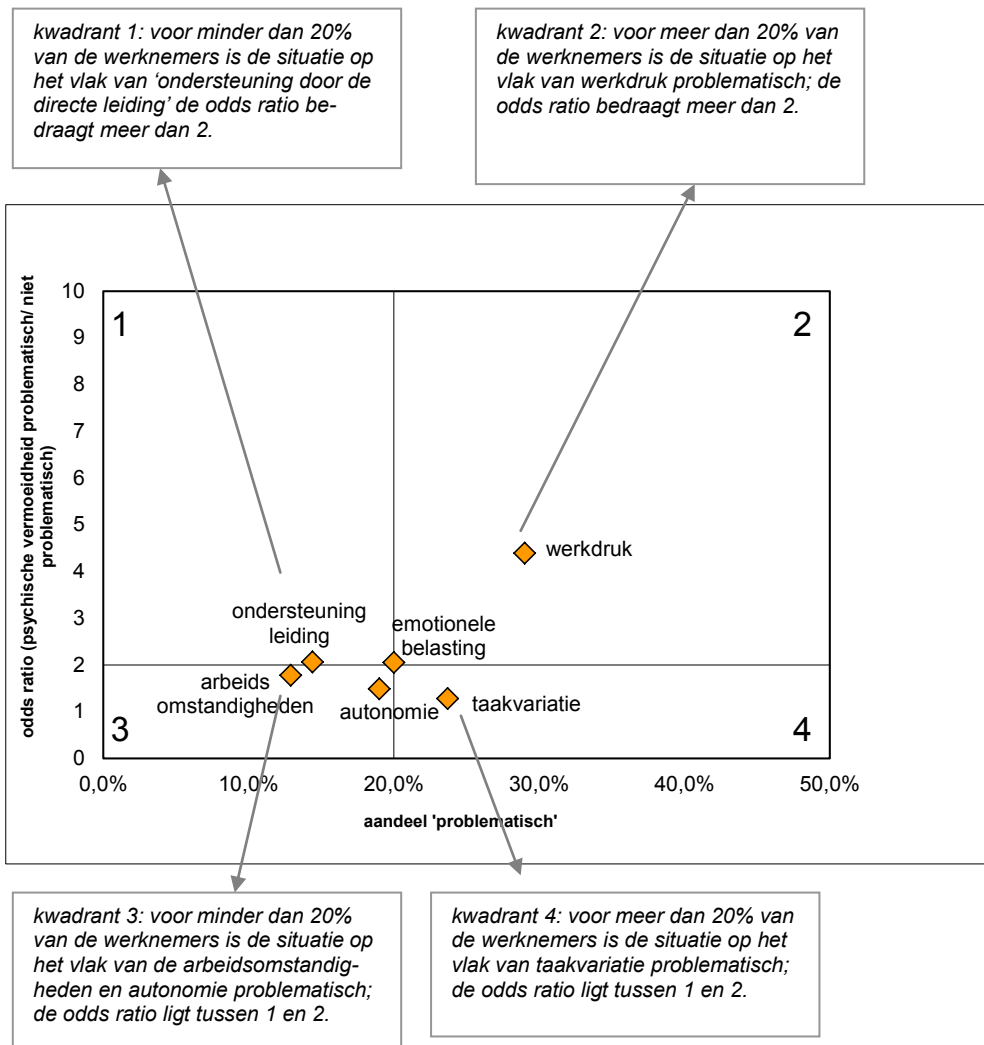
De resultaten van deze analyse zijn grafisch voorgesteld in een spreidingsdiagram met vier kwadranten:

- ▀ kwadrant 1: voor \leq dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (lage frequentie) en de odds ratio bedraagt meer dan 2 (hoge odds ratio)

- ▀ kwadrant 2: voor > dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (hoge frequentie) en de odds ratio bedraagt meer dan 2 (hoge odds ratio)
- ▀ kwadrant 3: <= dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (lage frequentie) en de odds ratio bedraagt minder dan 2 (lage odds ratio)
- ▀ kwadrant 4: voor > dan 20% van de werknemers is het kenmerk van de arbeidssituatie problematisch (hoge frequentie) en de odds ratio bedraagt minder dan 2 (lage odds ratio).

Het is duidelijk dat de risicofactoren die voorkomen in het kwadrant 2 het meest ernstig zijn en deze uit het kwadrant 3 het minst. Voor kwadrant 1 en 4 is het moeilijk om een rangorde aan te geven. Het gaat telkens over risicofactoren die ofwel door hun hoge odds ratio ofwel hun hoge frequentie als ernstig kunnen beschouwd worden.

Leeswijzer spreidingsdiagram



Hoofdstuk 2

Psychische vermoeidheid

Van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest in 2013 is 29,3% problematisch psychisch vermoeid. Deze werknemers moeten abnormaal lang recupereren van hun arbeidsprestaties en lopen daardoor een verhoogd risico op gezondheidsproblemen.

Ten opzichte van de vorige metingen is er op het vlak van psychische vermoeidheid geen significant verschil waar te nemen.

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe psychische vermoeidheid verklaard kan worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst.

1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor psychische vermoeidheid

Tabel 5: Kenmerken van de deelgroepen en problematische psychische vermoeidheid: odds ratio's⁹

Achtergrondkenmerken	odds ratio (2004-2007-2010- 2013)	95% betrouwbaar- heidsinterval
Geslacht		
man	R	
vrouw	1,31***	1,24 - 1,38
Leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1,15***	1,07 - 1,24
40 - 49 j.	1,24***	1,16 - 1,33
50 - 54 j.	1,27***	1,17 - 1,37
55 + j.	1,13*	1,03 - 1,23
Beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	1,23***	1,14 - 1,32
geschoolde arbeider - technicus	0,90**	0,84 - 0,97
onderwijs- of zorgfunctie	1,28***	1,20 - 1,37
middenkader - professional	1,34***	1,25 - 1,44
kader of directie	1,38***	1,24 - 1,52
Dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds + 60%	0,86**	0,81 - 0,91
deeltijds - 60%	0,67***	0,62 - 0,73
Gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	1,20**	1,07 - 1,34
met partner met job, geen kinderen	1,13***	1,05 - 1,21
alleenstaande met kinderen	1,14**	1,02 - 1,27
met partner geen job, met kinderen	1,17**	1,05 - 1,30
tweeverdieners met kinderen	1,00	0,93 - 1,06
Ondernemingsdimensie		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,17***	1,08 - 1,27
50 - 99 werknemers	1,13**	1,04 - 1,24
100 - 499 werknemers	1,10**	1,02 - 1,19
> 499 werknemers	1,17***	1,09 - 1,27

R = referentiegroep; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit 2004-2007-2010-2013: chi-square= 510,035, df=21, sig=0,000, N=40.762

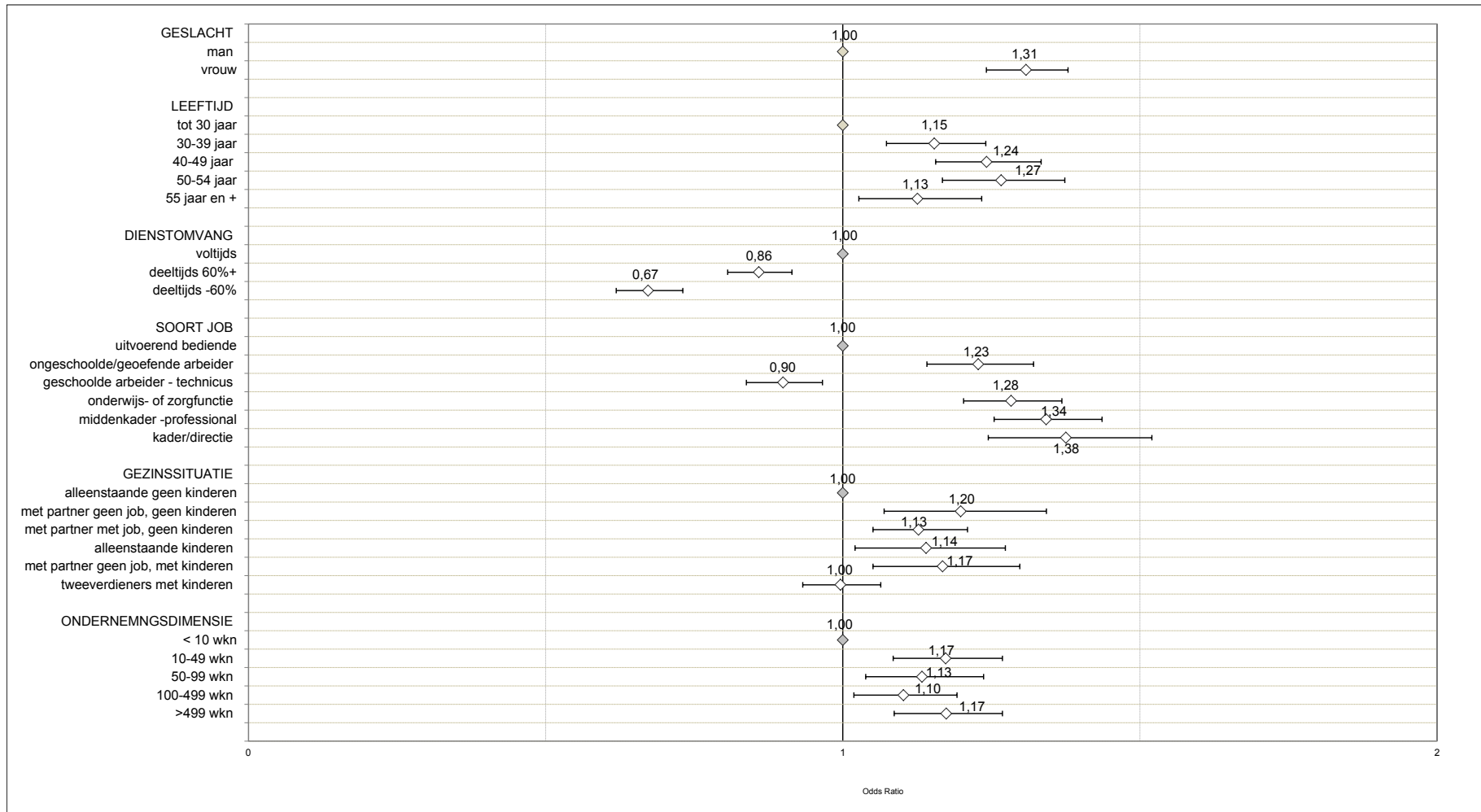
Leeswijzer: De kansverhouding 'psychische vermoeidheid problematisch/niet-problematisch' voor vrouwen is 1,31 keer de kansverhouding voor mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,24-1,38.

⁹ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die bij toetsing een significant verschil maken

Zes van de zeven getoetste achtergrondvariabelen zijn significant. Dit geldt niet voor contracttype met andere woorden het type contract is geen verklarende variabele voor psychische vermoeidheid. Ook het meetmoment is niet significant.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 2: Invloed van de achtergrondvariabelen op psychische vermoeidheid



Voor **vrouwen** kunnen we concluderen dat zij, ongeacht dienstomvang, leeftijd, jobsoort, een hoger risico lopen dan mannen om voor psychische vermoeidheid in een problematische situatie terecht te komen.

Tot de **leeftijd** van 55 jaar neemt het risico op problemen met psychische vermoeidheid toe met de leeftijd. Een mogelijke hypothese voor de lagere odds ratio voor 55-plussers is het zogenaamde healthy worker effect. Dit zou betekenen dat de 55-plussers een selecte groep zijn waaruit reeds heel wat werknemers uitgestroomd zijn o.a. door brugpensioenering of langdurige arbeidsongeschiktheid. Een andere hypothese is dat de arbeids- en/of persoonlijke situatie van 55-plussers (in termen van risico's ten aanzien van psychische vermoeidheid) gunstiger is dan deze van hun jongere collega's.

Ten opzichte van uitvoerend bedienden is er een significant verschil in kansverhouding naargelang de **jobsoort**. Zowel de ongeschoolde/geoefende arbeiders, de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals als de kaders/directie lopen een groter risico dan de uitvoerend bedienden. Dit betekent bijvoorbeeld dat werknemers met onderwijs- of zorgfuncties, ongeacht het feit dat in deze functies meer vrouwen tewerkgesteld zijn, meer risico lopen op problemen met psychische vermoeidheid dan de uitvoerend bedienden. Voor de geschoolde arbeiders stellen we het omgekeerde vast. Zij lopen in verhouding met de uitvoerend bedienden minder risico op psychische vermoeidheidsproblemen.

Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat deeltijders minder risico lopen dan voltijdse werknemers. Het zijn de kleine deeltijders (deeltijders -60%) die het minst risico lopen.

Bij de toetsing van het model zijn ook **ondernemingsgrootte** en **gezinssituatie** significant. Met betrekking tot ondernemingsomvang zien we dat werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers het kleinste risico lopen op werkstress. Met betrekking tot de gezinssituatie stellen we vast dat alle deelgroepen, met uitzondering van de tweeverdieners met kinderen, significant verschillen van de alleenstaanden zonder kinderen. Telkens is het risico op het vlak van psychische vermoeidheid hoger.

2. Belang van de arbeidssituatie als oorzaak van psychische vermoeidheid

In de tweede stap van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, psychische vermoeidheid. Hierbij worden de verschillen tussen de deelgroepen onder controle gehouden¹⁰. Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken overeind blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen. Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' een verklarende factor is voor de psychische vermoeidheid. In 2013 is het risico op psychische vermoeidheid – onder controle van de achtergrondvariabelen én de risicofactoren in de arbeidssituatie- iets¹¹ hoger dan in 2004. M.a.w. bij gelijkblijvende verhouding man/vrouw, dezelfde leeftijdsverdeling, dezelfde werkdruk enz. is het aandeel psychisch vermoeid in 2013 iets hoger dan in 2004. Dit is ook zo voor 2010.

¹⁰ In het model voor psychische vermoeidheid zijn volgende achtergrondvariabelen relevant: geslacht, leeftijd, soortjob arbeidstijd, gezinssituatie, organisatieomvang contract en het interactie geslacht en arbeidstijd.

¹¹ Referentie 2004, odds 2007 1,016 (0,942-1,094), odds 2010 1,100 (1,019-1,186), odds 2013 1,071(1,002-1,144) . Dat de 'meting' als variabele significant is betekent dat een of meerdere factoren die niet opgenomen zijn in het model een rol spelen om het verschil tussen 2004 en resp. 2010/2013 op het vlak van psychische vermoeidheid te verklaren.

Tabel 6: Kenmerken van de arbeidssituatie en problematische psychische vermoeidheid: odds ratio's

meting 2004-2007-2010-2013		
Kenmerken van de arbeidssituatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	4,39***	4,16-4,62
Emotionele belasting		
geen emotioneel belastend werk	R	
emotioneel belastend werk	2,05***	1,93-2,18
Taakvariatie		
voldoende	R	
onvoldoende	1,28***	1,20-1,36
Autonomie		
voldoende	R	
onvoldoende	1,48***	1,39-1,59
Ondersteuning leiding		
voldoende	R	
onvoldoende	2,06***	1,93-2,20
Arbeidsomstandigheden		
niet belastend	R	
belastend	1,77***	1,64-1,92

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

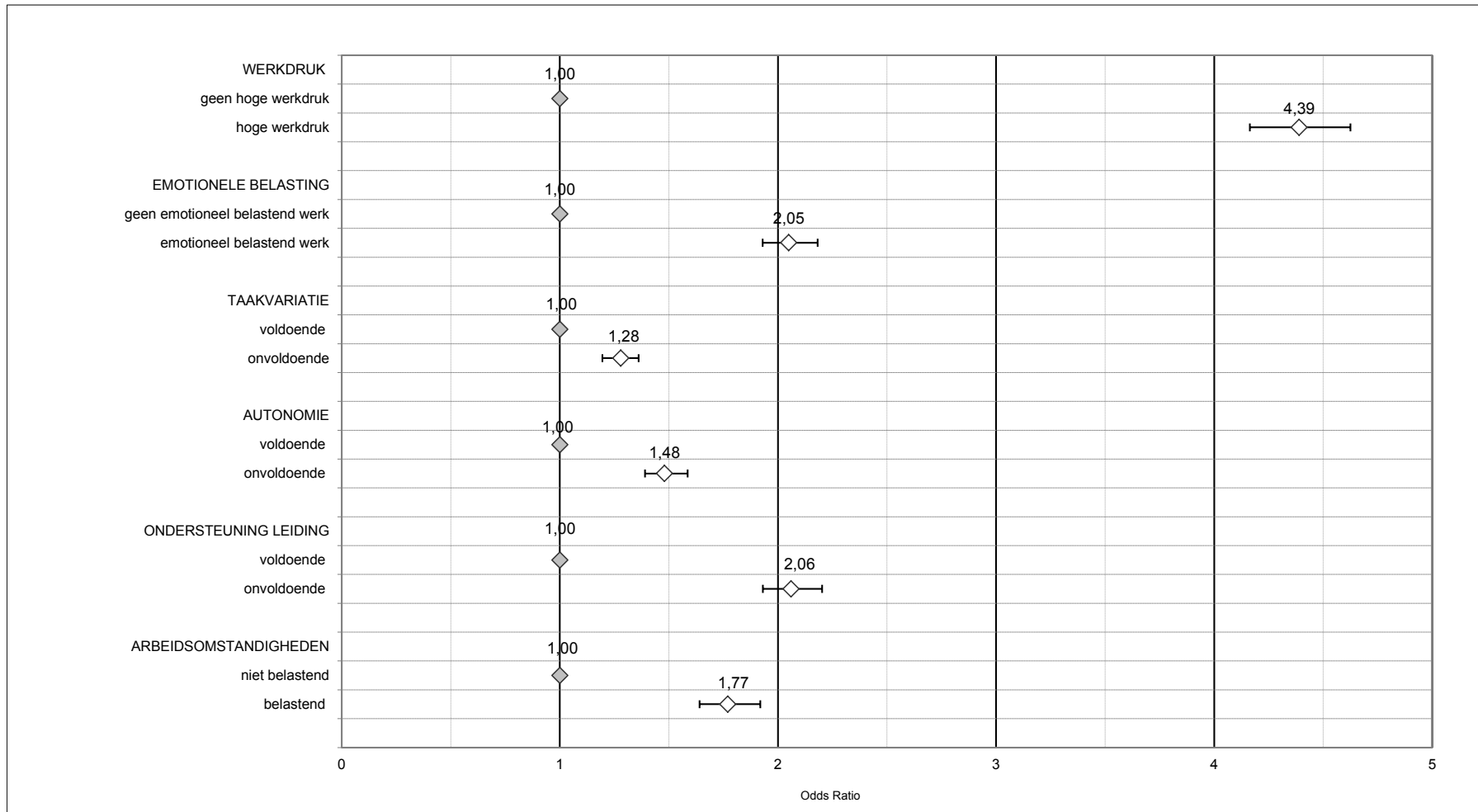
Modelfit 2004-2007-2010-2013: chi-square=5568,648 df=33, sig=0,000, N= 38.181

Leeswijzer: De kansverhouding 'psychische vermoeidheid' problematisch/niet-problematisch voor werknemers in een arbeidssituatie met hoge werkdruk 4,4 keer de kansverhouding is van de werknemers in een arbeidssituatie met een niet-problematisch werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,16-4,62.

De analyse 'problematisch/ niet-problematisch' laat de hoogste odds ratio zien voor werkdruk. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk presteren overtreft de kansverhouding ruim vier maal deze van collega's in arbeidssituaties met een niet-problematisch werkdrukpeil. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de overige vijf risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio's voor emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komen in rangorde op de tweede plaats. De kansverhouding van werknemers met emotioneel belastend werk, resp. onvoldoende ondersteuning is ongeveer twee keer deze van werknemers die geen emotioneel belastend werk hebben, resp. voldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding. Lagere odds ratio's gelden voor onvoldoende taakvariatie, onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden.

Dit wordt in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Tabel 7: Invloed van de risico-indicatoren op psychische vermoeidheid

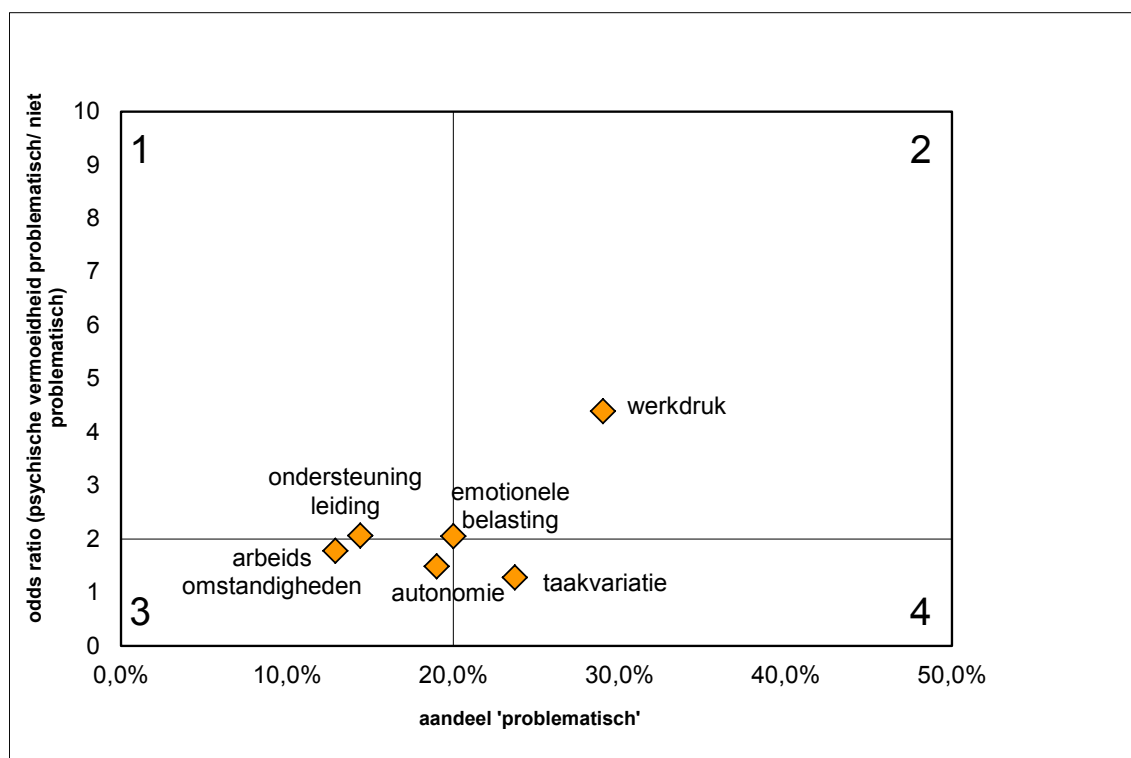


3. Risicoprofiel 'psychische vermoeidheid' voor de Vlaamse werknemer voor 2013

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van psychische vermoeidheid in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (<= 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (<= 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 8: Risico-indicatoren voor psychische vermoeidheid voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en % voor 2013



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers (14,4%) werkt in arbeidsituaties waarin ze onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding. De kansverhouding op problemen met psychische vermoeidheid ligt voor deze werknemers meer dan dubbel zo hoog (odds ratio = 2,06) dan voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen vanuit hun directe leiding. Ook emotionele belasting is een risicofactor van kwa-

drant 1. Net 20% van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastende is en de odds ratio ligt op 2,05.

Hoge werkdruk is de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie (**kwadrant 2**). Werkdruk komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk de kans op problematische psychische vermoeidheid. Van alle Vlaamse werknemers werkt bijna één op drie onder hoge werkdruk. De kansverhouding op problemen met psychische vermoeidheid ligt voor deze werknemers meer dan vier keer zo hoog dan voor werknemers met een aanvaardbare werkdruk.

In het **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden en onvoldoende autonomie. Van de Vlaamse werknemers heeft 12,9% een job met belastende arbeidsomstandigheden en 19,0% heeft in zijn job onvoldoende autonomie. Voor beide kenmerken ligt de kansverhouding op problemen met psychische vermoeidheid lager dan 2 keer deze van werknemers die in hun job niet met één van deze risico's geconfronteerd worden.

Onvoldoende taakvariatie in de arbeidssituatie (**kwadrant 4**) komt voor bij 23,7% van de Vlaamse werknemers en verhoogt de kans op problematische psychische vermoeidheid, zonder dat er evenwel sprake is van een verdubbeling van de kansverhouding (1,28).

Hoofdstuk 3

Welbevinden in het werk

Voor 18,1% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie op het vlak van het welbevinden in het werk problematisch. Zij ervaren hun job niet (langer) als boeiend waardoor ze nauwelijks gemotiveerd zijn bij de normale taakuitvoering.

Ten opzichte van 2004 is er op het vlak van welbevinden in het werk geen significant verschil waar te nemen.

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe problemen op het vlak van welbevinden in het werk verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst.

1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor welbevinden in het werk

Tabel 9: Kenmerken van de deelgroepen en problematisch welbevinden in het werk: en odds ratio's¹²

Achtergrondkenmerken	odds ratio (2004-2007-2010- 2013)	95% betrouwbaar- heidsinterval
Geslacht		
man	R	
vrouw	0,85***	0,80 - 0,90
Leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	0,94	0,86 - 1,02
40 - 49 j.	0,86***	0,79 - 0,93
50 - 54 j.	0,81***	0,73 - 0,89
55 + j.	0,65***	0,58 - 0,73
Dienstomvang		
volijds	R	
deeltijds + 60%	1,15***	1,06 - 1,24
deeltijds - 60%	1,07	0,97 - 1,19
Beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	1,77***	1,64 - 1,91
geschoolde arbeider - technicus	1,03	0,95 - 1,11
onderwijs- of zorgfunctie	0,44***	0,41 - 0,49
middenkader - professional	0,67***	0,62 - 0,73
kader of directie	0,47***	0,41 - 0,55
Gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	1,02	0,89 - 1,16
met partner met job, geen kinderen	0,98	0,90 - 1,06
alleenstaande met kinderen	1,02	0,89 - 1,17
met partner geen job, met kinderen	1,04	0,92 - 1,17
tweeverdieners met kinderen	0,83***	0,77 - 0,89
Ondernemingsdimensie		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,13*	1,03 - 1,23
50 - 99 werknemers	1,22***	1,11 - 1,36
100 - 499 werknemers	1,13**	1,04 - 1,24
> 499 werknemers	1,25***	1,14 - 1,37
Contracttype		
vast	R	
tijdelijk	0,85**	0,75-0,96
Meting		
2004	R	
2007	0,98	0,91 - 1,06
2010	0,90*	0,83 - 0,98
2013	1,04	0,97 - 1,11

R = referentiegroep; ns = niet significant, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit 2004-2007-2010-2013: chi-square= 1286,51, df=25, sig=0,000, N=40.649

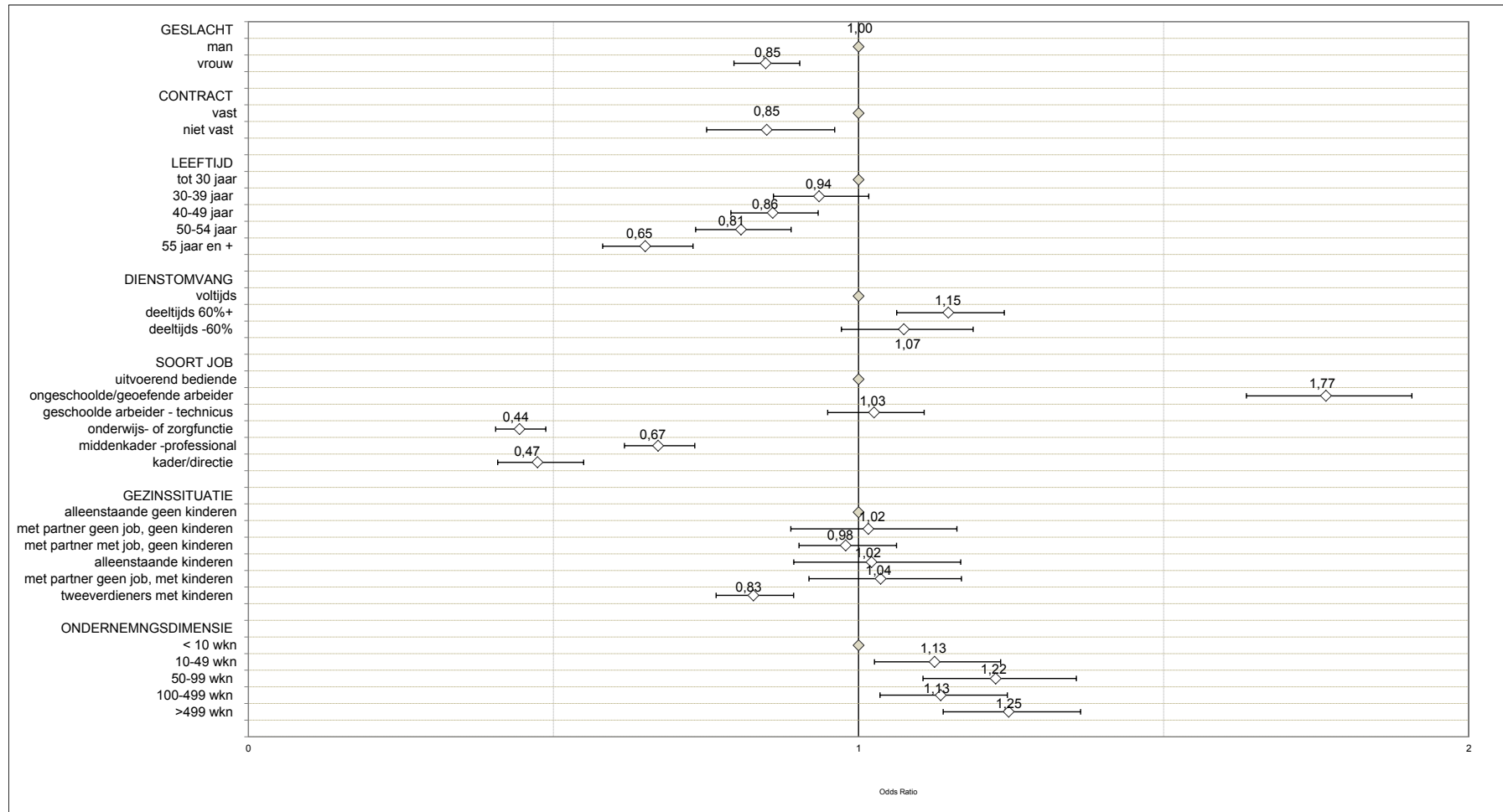
Leeswijzer: De kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' voor vrouwen is op voor de meting 2013 0,85 keer de kansverhouding van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 0,80-0,90.

¹² Alle getoetste achtergrondvariabelen maken een significant verschil.

Alle getoetste achtergrondvariabelen zijn significant. Wat het meetmoment betreft is een significant verschil tussen 2004 en 2010. Het aandeel problematisch welbevinden ligt in 2004 hoger dan in 2010.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Tabel 10: Invloed van de achtergrondvariabelen op welbevinden in het werk



Het risico op problemen met welbevinden in het werk daalt met de **leeftijd**. Wel is het zo dat leeftijdsgroep 30-39 jaar niet significant verschilt van de referentiegroep (-30 jaar).

Welbevinden in het werk blijkt sterk afhankelijk van het **soort job**. De onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en de kaders/directie lopen beduidend minder risico dan de uitvoerende bedienden. Enkel bij 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' ligt het risico hoger dan bij de referentiegroep (uitvoerend bedienden). Hun kansverhouding ligt hoger dan deze van de uitvoerende bedienden, ongeacht leeftijd of geslacht. De kansverhouding voor geschoolde arbeiders verschilt niet van deze voor uitvoerende bedienden.

Voor **vrouwen** is het risico kleiner dat zij problemen ondervinden op het vlak van welbevinden in het werk dan voor **mannen** en dit ongeacht hun leeftijd of beroep. Hun kansverhouding is 0,85 keer deze voor mannen.

Verschillen naar **dienstomvang** tonen dat deeltijders +60% significant meer risico lopen dan voltijdse werknemers. Voor de deeltijders -60% is dit niet zo.

Op het vlak van **gezinssituatie** stellen we vast dat tweeverdieners met kinderen minder terecht komen in een job die problematisch is op het vlak van motivatie dan de alleenstaanden zonder kinderen.

Bij de toetsing van het model zijn er ook **ondernemingsgrootte** en **contracttype** significant. Met betrekking tot ondernemingsomvang zien we dat werknemers in alle dimensieklassen meer risico lopen dan in ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Met betrekking tot contracttype zien we een significant verschil waarbij vaste werknemers meer risico lopen dan werknemers met een niet-vast contract.

2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met welbevinden in het werk

In de tweede stap van de analyse worden de kenmerken van de arbeidssituatie gerelateerd aan de afhankelijke variabele, welbevinden in het werk. In de analyse worden de verschillen tussen deelgroepen onder controle gehouden¹³. Uit de analyse blijkt dat alle zes getoetste kenmerken overeind blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' een verklarende factor is voor de welbevinden in het werk. In 2013 is het risico op problemen op het vlak van welbevinden – onder controle van de achtergrondvariabelen én de risicofactoren in de arbeidssituatie – iets¹⁴ hoger dan in 2004. M.a.w. bij gelijkblijvende verhouding man/vrouw, dezelfde

¹³ In het model voor welbevinden zijn alle achtergrondvariabelen met uitzondering van contract significant. Ook het interactieeffect geslacht arbeidstijd is mee opgenomen in het model.

¹⁴ Referentie 2004, odds 2007 1,000 (0,915-1,092), odds 2010 0,913 (0,833 -1,1001), odds 2013 1,086(1,004-1,175) . Dat de 'meting' als variabele significant is betekent dat één of meerdere factoren die niet opgenomen zijn in het model een rol spelen om het verschil tussen 2004 en 2013 op het vlak van welbevinden in het werk te verklaren.

leeftijdsverdeling, dezelfde werkdruk enz. is het aandeel welbevinden in het werk problematisch in 2013 iets hoger dan in 2004.

Tabel 11: Kenmerken van de arbeidssituatie en problematisch welbevinden: odds ratio's

Kenmerken van de arbeidssituatie	meting 2004-2007-2010-2013	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	2,22***	2,08 - 2,37
Emotionele belasting		
geen emotioneel belastend werk	R	
emotioneel belastend werk	1,57***	1,45 - 1,97
Taakvariatie		
voldoende	R	
onvoldoende	4,10**	3,83 - 4,39
Autonomie		
voldoende	R	
onvoldoende	1,58***	1,47 - 1,70
Ondersteuning leiding		
voldoende	R	
onvoldoende	3,97***	3,70 - 4,25
Arbeidsomstandigheden		
niet belastend	R	
belastend	1,41***	1,29 - 1,53

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modelfit 2004-2007-2010-2013: chi-square=7392,00, df=32, sig= 0,000 N=38.344

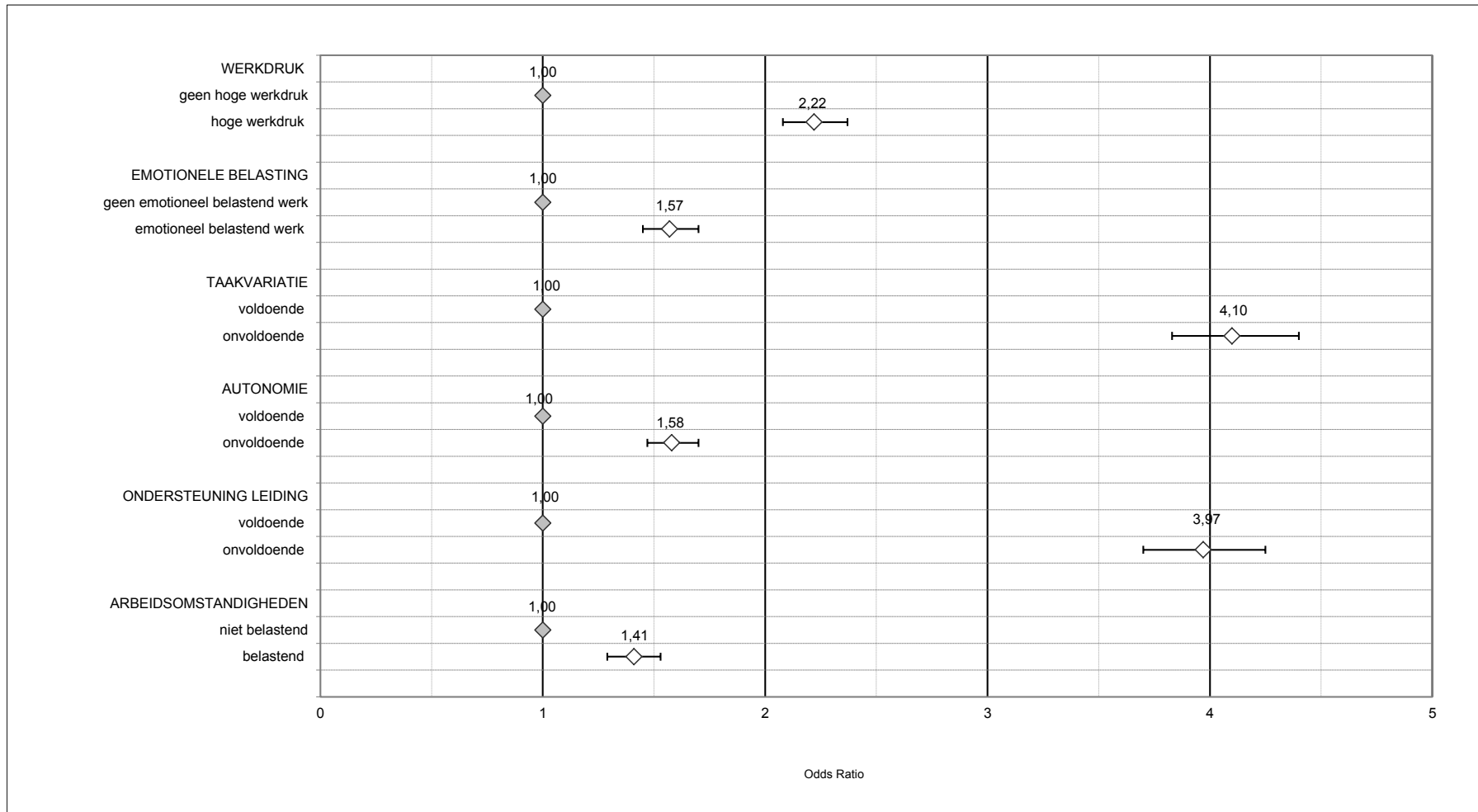
Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet problematisch) voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk 2,22 keer de kansverhouding van de werknemers in een arbeidssituatie met niet-problematische werkdruk. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,08-2,37

De analyse waarbij gedichotomiseerd is naar problematisch versus niet problematisch laat de hoogste odds zien voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en onvoldoende taakvariatie.

Bij werknemers die onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van collega's die wel voldoende ondersteuning krijgen. Hetzelfde kunnen we zeggen voor taakvariatie: bij werknemers met een job die problematisch is op het vlak van taakvariatie is de kansverhouding ongeveer vier keer deze van collega's die een job hebben met voldoende taakvariatie. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de overige risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. Hoge werkdruk komt op de derde plaats als risicofactor. Bij werknemers die onder hoge werkdruk moeten presteren is de kansverhouding ruim het dubbel van werknemers in arbeidssituaties met een niet-problematisch werkdrukpeil. De laagste odd's vinden we voor onvoldoende autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden.

In onderstaande figuur wordt de informatie grafisch weergegeven.

Tabel 12: Invloed van de risico-indicatoren op welbevinden in het werk

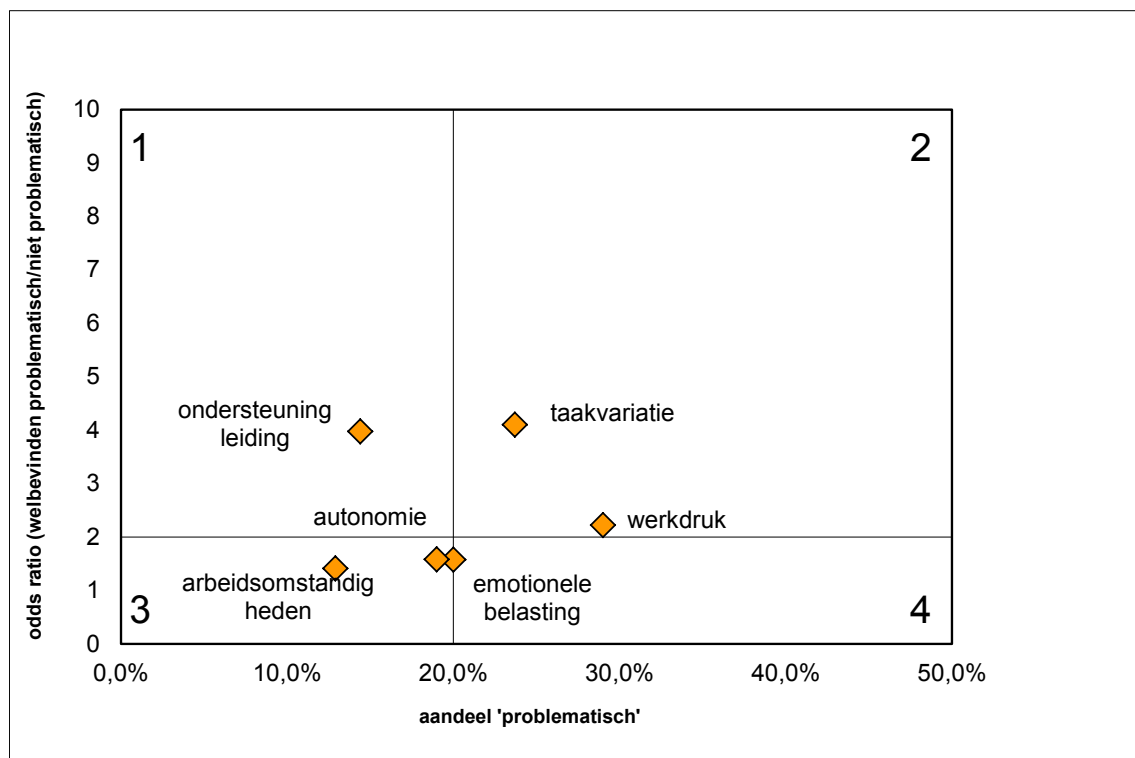


3. Risicoprofiel 'welbevinden in het werk' voor de Vlaamse werknemer voor 2013

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van het welbevinden in het werk in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (<= 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (<= 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 13: Risico-indicatoren voor welbevinden in het werk voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's en % 2013



Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding'. Minder dan 20% van de werknemers werkt in arbeidsituaties waarin ze onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding. De kansverhouding op problemen met welbevinden in het werk ligt voor deze werknemers ongeveer vier keer hoger dan voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen vanuit hun directe leiding.

Onvoldoende taakvariatie en hoge werkdruk zijn de belangrijkste risicofactoren in de arbeidssituatie (**kwadrant 2**). Beiden komen niet alleen vaak voor, ze verhogen ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van het welbevinden in het werk.

In het **kwadrant 3** situeren zich de risicofactor belastende arbeidsomstandigheden, emotionele belasting en autonomie. Van de Vlaamse werknemers werkt minder dan 20% onder belastende arbeidsomstandigheden of in een job met onvoldoende autonomie of in een job met een hoge emotionele belasting. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met welbevinden in het werk hoger (odds tussen 1 en 2) dan deze van werknemers die niet onder belastende arbeidsomstandigheden moeten werken of een job hebben met voldoende autonomie of een job hebben met een aanvaardbaar een niveau van emotionele belasting.

Er bevinden zich geen risicofactoren in **kwadrant 4**.

Hoofdstuk 4

Leermogelijkheden

Bij 18,0% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de arbeidssituatie in 2013 problematisch op het vlak van leermogelijkheden. Deze werknemers krijgen te weinig mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling aangeboden. Hierdoor wordt hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothekeerd.

Ten opzichte van 2004 is het aandeel werknemers die zich in een problematische situatie bevindt op het vlak van leermogelijkheden gedaald (22,6% in 2004).

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe problemen op het vlak van leermogelijkheden verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst.

1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor leermogelijkheden

Tabel 14: Kenmerken van deelgroepen en problematische leermogelijkheden: odds ratio¹⁵

Achtergrondkenmerken	odds ratio (2004-2007-2010- 2013)	95% betrouwbaar- heidsinterval
Geslacht		
man	R	
vrouw	1,28***	1,20 - 1,37
Leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1,26***	1,15 - 1,38
40 - 49 j.	1,41***	1,29 - 1,55
50 - 54 j.	1,53***	1,39 - 1,70
55 + j.	1,40***	1,25 - 1,57
Dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds +60%	1,27***	1,17 - 1,37
deeltijds -60%	1,49***	1,35 - 1,63
Beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	3,90***	3,62 - 4,21
geschoolde arbeider - technicus	1,53***	1,41 - 1,65
onderwijs- of zorgfunctie	0,33***	0,30 - 0,37
middenkader - professional	0,27***	0,24 - 0,31
kader of directie	0,12***	0,09 - 0,16
Ondernemingsdimensie		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,24***	1,13 - 1,36
50 - 99 werknemers	1,50***	1,35 - 1,66
100 - 499 werknemers	1,29***	1,17 - 1,41
> 499 werknemers	1,22***	1,11 - 1,34
Gezinsituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	1,01	0,88 - 1,16
met partner met job, geen kinderen	1,04	0,95 - 1,13
alleenstaande met kinderen	1,04	0,90 - 1,19
met partner geen job, met kinderen	0,89	0,79 - 1,02
tweeverdieners met kinderen	0,91*	0,84 - 0,99
Meting		
2004	R	
2007	0,85***	0,79 - 0,92
2010	0,73***	0,68 - 0,80
2013	0,76***	0,71 - 0,81

R = referentiegroep; ns = niet significant, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Modelfit 2004-2007-2010-2013: chi-square=4859,457, df=24, sig= 0,000, N=39.144

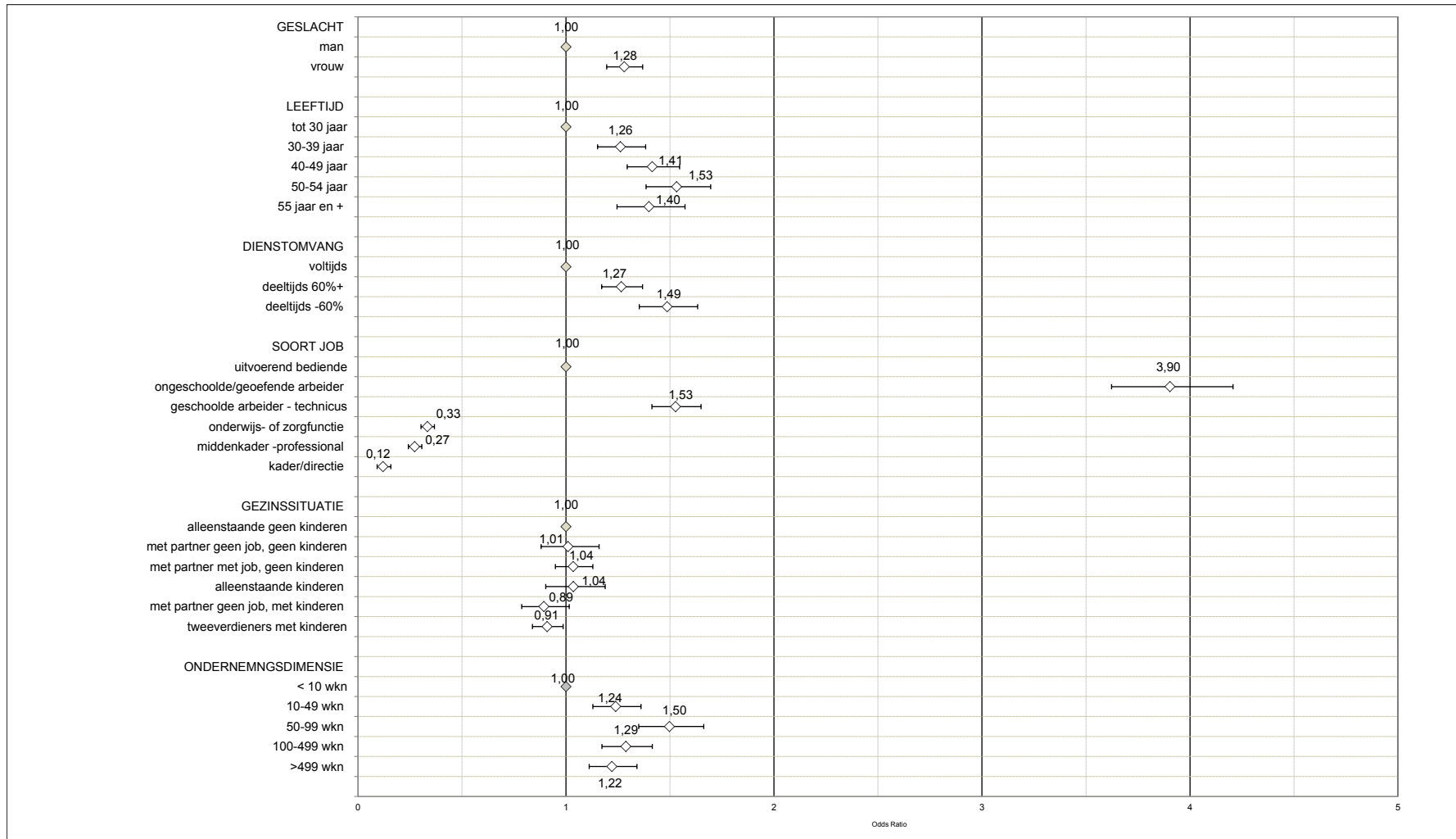
Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is 1,28 keer de kansverhouding van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,20 - 1,37.

¹⁵ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken. Van de zeven getoetste achtergrondvariabelen is enkel contracttype niet significant.

Zes van de zeven achtergrondvariabelen zijn significant. Voor contracttype is er geen verschil tussen de deelgroepen. Wat het meetmoment betreft is er voor alle metingen een verschil met 2004. Telkens ligt het aandeel problematische leermogelijkheden lager dan in 2004.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Tabel 15: Invloed van de achtergrondvariabelen op leermogelijkheden



Het risico om een job te hebben met onvoldoende leermogelijkheden stijgt met de **leeftijd**. Enkel de groep 55+ maakt hierop een uitzondering.

De risicoverschillen tussen de **soorten jobs** zijn opvallend sterk. Vooral de hoge odds ratio voor de groep 'ongeschoolde/geoefende arbeiders' springt in het oog. De kansverhouding ten aanzien van leermogelijkheden 'problematisch/niet-problematisch' is voor ongeschoolde arbeiders bijna vier keer deze voor uitvoerend bedienden. Ook voor geschoolde arbeiders is de odds groter dan 1, wat er dus op wijst dat geschoolde arbeiders meer risico lopen op problemen met leermogelijkheden dan uitvoerende bedienden. Voor onderwijs/zorgfuncties, middenkader/professionals en kader/directie is het beeld omgekeerd. Daar ligt de kansverhouding beduidend lager dan deze voor de uitvoerend bedienden.

Op het vlak van **ondernemingsdimensie** zien we dat bij werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers de leermogelijkheden het minst problematisch zijn. Het verschil met de andere dimensieklassen is het meest uitgesproken voor ondernemingen met 50-99 werknemers.

Als werknemers deeltijds werken, stijgt de kans dat het om jobs gaat waarin onvoldoende leermogelijkheden aanwezig zijn en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen. Voor 'grote' **deeltijders** is de kansverhouding 1,26 keer deze van **voltijders**, voor 'kleine' deeltijders loopt dit op tot bijna 1,50.

Vrouwen hebben meer kans in hun arbeidssituatie geconfronteerd te worden met een gebrek aan leermogelijkheden dan **mannen** en dit ongeacht de overige achtergrondkenmerken.

Op het vlak van **gezinssituatie** is er een minimaal significant verschil tussen alleenstaanden zonder kinderen en tweeverdieners met kinderen

2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met leermogelijkheden

In de analyse worden de verschillen tussen de deelgroepen onder controle gehouden¹⁶. Uit de analyse blijkt dat vijf van de zes kenmerken significant blijven in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen: werkdruk, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Emotionele belasting vormt geen risicofactor voor gebrek aan leermogelijkheden.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' een verklarende factor is voor leermogelijkheden. In 2013 is het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden – onder controle van de achtergrondvariabelen én de risicofactoren in de arbeidssituatie- iets¹⁷

¹⁶ In het model voor leermogelijkheden zijn vijf van de zeven achtergrondvariabelen significant. Contracttype en gezinssituatie zijn niet significant.

¹⁷ Referentie 2004, odds 2007 0,807 (0,737-0,883), odds 2010 0,697 (0,635 -0,766), odds 2013 0,710 (0,604-0,770) . Dat de 'meting' als variabele een rol speelt betekent dat een of meerdere factoren die niet opgenomen zijn in het model een rol spelen om het verschil tussen 2004 en 2013 op het vlak van welbevinden in het werk te verklaren. Dit is ook zo voor de verschillen tussen 2004 en resp. 2007 en 2013.

lager dan in 2004. M.a.w. bij gelijkblijvende verhouding man/vrouw, dezelfde leeftijdsverdeling, dezelfde werkdruk enz. is het aandeel welbevinden in het werk problematisch in 2013 lager dan in 2004. Dit is ook zo wanneer we 2007 en 2010 vergelijken met 2004.

Tabel 16: Kenmerken van de arbeidssituatie problematisch leermogelijkheden: odds ratio's¹⁸

Kenmerken van de arbeidssituatie	meting 2004-2007-2010-2013	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	1,14***	1,06 - 1,23
Taakvariatie		
voldoende	R	
onvoldoende	6,15***	5,76 - 6,56
Autonomie		
voldoende	R	
onvoldoende	2,40***	2,24 - 2,57
Ondersteuning leiding		
voldoende	R	
onvoldoende	3,97***	3,68 - 4,28
Arbeidsomstandigheden		
niet belastend	R	
belastend	1,33***	1,22 - 1,44

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Modelfit: chi-square 2004-2007-2010-2013: chi-square=11914,509, df=25, sig=0,000, N=39537

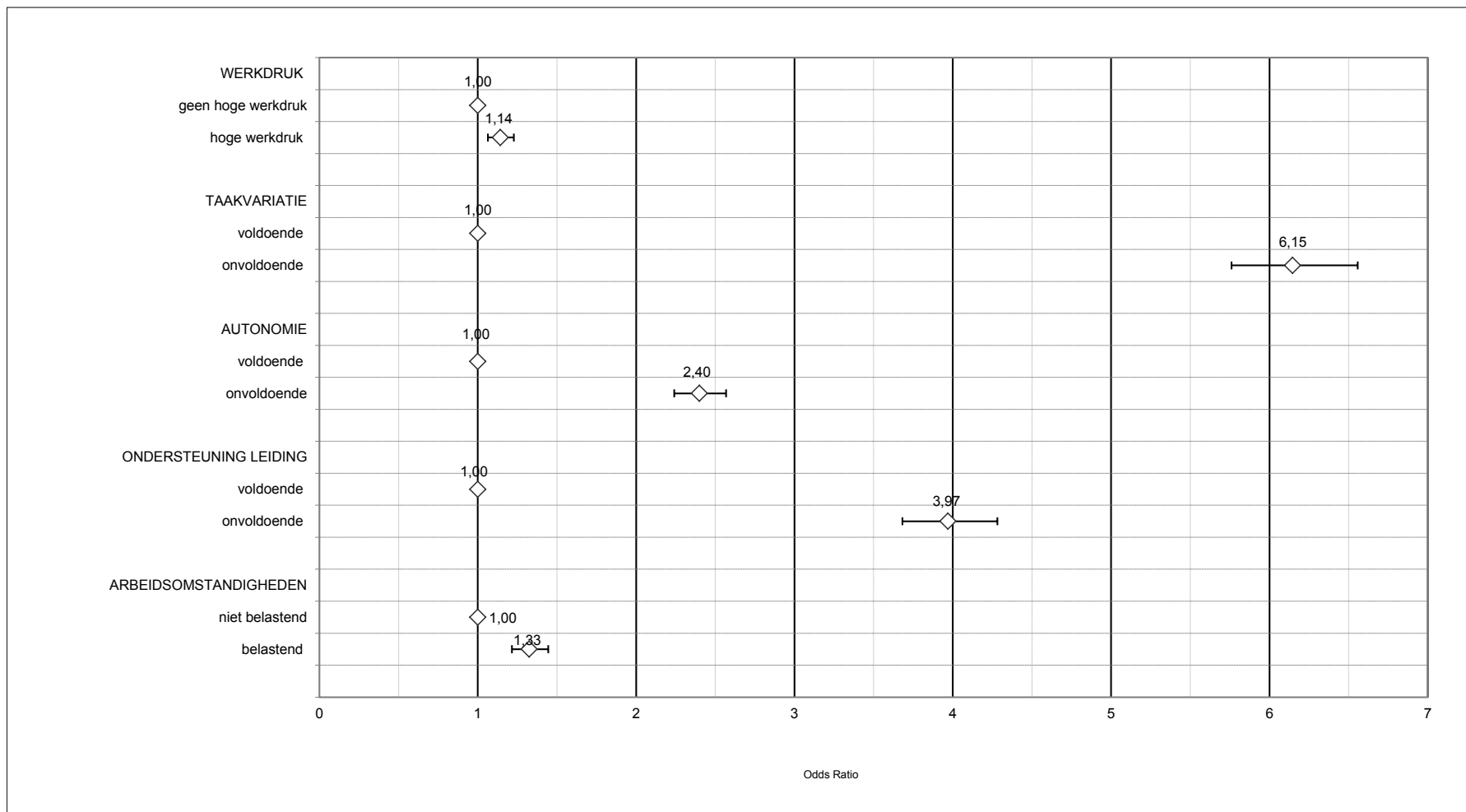
Leeswijzer: Op basis van de gegevens kunnen we zien dat de kansverhouding (problematisch/ niet-problematisch) voor werknemers met een job die onvoldoende taakvariatie biedt 6,15 keer de kansverhouding is van werknemers met een job met voldoende taakvariatie.

De analyse laat de hoogste ratio's zien voor onvoldoende taakvariatie. Bij werknemers in arbeidssituaties met onvoldoende taakvariatie is de kansverhouding problematisch/niet problematisch ongeveer zes keer deze van collega's in arbeidssituaties met voldoende taakvariatie. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de an-

¹⁸ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken.

dere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de vijf overige risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komt in rangorde op de tweede plaats. Bij werknemers die onvoldoende ondersteund worden vanuit de directe leiding is de kansverhouding ongeveer vier keer hoger dan deze voor de werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen. Op de derde plaats komt onvoldoende autonomie als risicofactor. De odds voor werknemers die een job hebben met onvoldoende autonomie is meer dan twee keer deze voor de werknemers met jobs die voldoende autonomie bieden. De laagst odds geldt voor arbeidsomstandigheden. Bij werknemers met belastende arbeidsomstandigheden is de kansverhouding ongeveer 1,3 keer deze van de werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden werken..

Tabel 17: Invloed van de risico indicatoren op leermogelijkheden

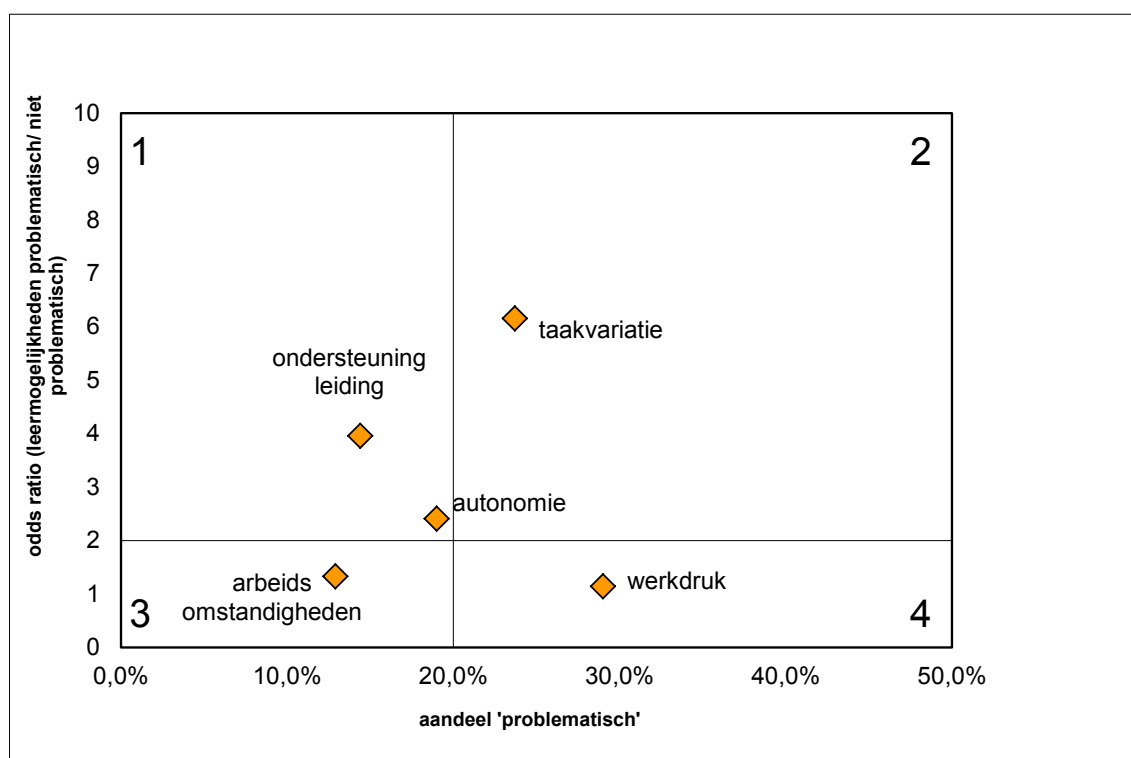


3. Risicoprofiel 'leermogelijkheden' voor de Vlaamse werknemer voor 2013

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van leermogelijkheden in beeld brengt. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (=< 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (=< 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 18: Risico-indicatoren voor leermogelijkheden voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's (op basis van databank 2004-2007-2010-2013) en % voor 2010



In het **kwadrant 1** situeert zich de risicofactor 'ondersteuning vanuit de directe leiding' en autonomie. Minder dan een vijfde van de werknemers wordt onvoldoende ondersteund door de directe leiding maar de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden ligt voor deze werknemers vier keer hoger dan deze voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen. Minder dan 20% van de werknemers heeft een job

die problematisch is op het vlak van autonomie, maar de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden ligt voor deze werknemers 2,4 keer hoger dan deze voor werknemers met een job met voldoende autonomie.

Onvoldoende taakvariatie is een belangrijke risicofactor (**kwadrant 2**). Onvoldoende taakvariatie komt niet alleen vaak voor, onvoldoende taakvariatie verhoogt ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de leermogelijkheden.

Belastende arbeidsomstandigheden hoort als risicofactor in **kwadrant 3**. Van de Vlaamse werknemers werkt in 2013 13% in belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze werknemers is de kansverhouding op problemen met leermogelijkheden 1,3 keer deze van werknemers die niet in belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

In het **kwadrant 4** vinden we de risicofactor werkdruk. Een groot deel van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd maar de impact van deze factor op leermogelijkheden is beperkt. (odds is 1,14).

Hoofdstuk 5

Werk-privé-balans

Bij 10,8% van de loontrekkende inwoners in het Vlaamse gewest was in 2013 de werk-privé-balans problematisch. Bij deze werknemers stellen de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven.

Ten opzichte van 2004 is het aandeel werknemers met een problematische situatie op het vlak van werk-privé-balans gedaald (11,8% in 2004).

Onderstaande analyse zoomt in op verschillen tussen deelgroepen en gaat na hoe problemen in de werk-privébalans verklaard kunnen worden door risico's in de arbeidssituatie. Voor de Vlaamse werknemer wordt een risicoprofiel geschetst.

1. Vergelijking van deelgroepen op de arbeidsmarkt voor werk-privé-balans

Tabel 19: Achtergrondkenmerken en problematische werk-privé-balans: odds¹⁹

Achtergrondkenmerken	odds ratio (2004-2007-2010- 2013)	95% betrouwbaar- heidsinterval
Geslacht		
man	R	
vrouw	1,36***	1,26 - 1,46
Leeftijd		
- 30 j.	R	
30 - 39 j.	1,20***	1,08 - 1,33
40 - 49 j.	1,10	0,99 - 1,22
50 - 54 j.	1,03	0,91 - 1,17
55 + j.	1	0,87 - 1,15
Dienstomvang		
voltijds	R	
deeltijds +60%	0,63***	0,57 - 0,69
deeltijds -60%	0,35***	0,30 - 0,40
Beroepsgroep		
uitvoerend bediende	R	
ongeschoolde/geoefende arbeider	1,27**	1,14 - 1,43
geschoolde arbeider - technicus	0,95	0,85 - 1,06
onderwijs- of zorgfunctie	1,62***	1,47 - 1,78
middenkader - professional	1,96***	1,78 - 2,16
kader of directie	3,19***	2,82 - 3,61
Ondernemingsdimensie		
< 10 werknemers	R	
10 - 49 werknemers	1,04	0,92 - 1,16
50 - 99 werknemers	0,93	0,81 - 1,05
100 - 499 werknemers	0,90	0,80 - 1,01
> 499 werknemers	0,86**	0,77 - 0,96
Gezinssituatie		
alleenstaande, geen kinderen	R	
met partner geen job, geen kinderen	1,26*	1,06 - 1,51
met partner met job, geen kinderen	1,18**	1,06 - 1,32
alleenstaande met kinderen	1,53***	1,30 - 1,79
met partner geen job, met kinderen	1,45***	1,23 - 1,69
tweeverdieners met kinderen	1,41***	1,28 - 1,56

R = referentiegroep; ns = niet significant, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Model 2004-2007-2010-2013: chi-square=1015,293, df=21, sig=0,000, N=40.968

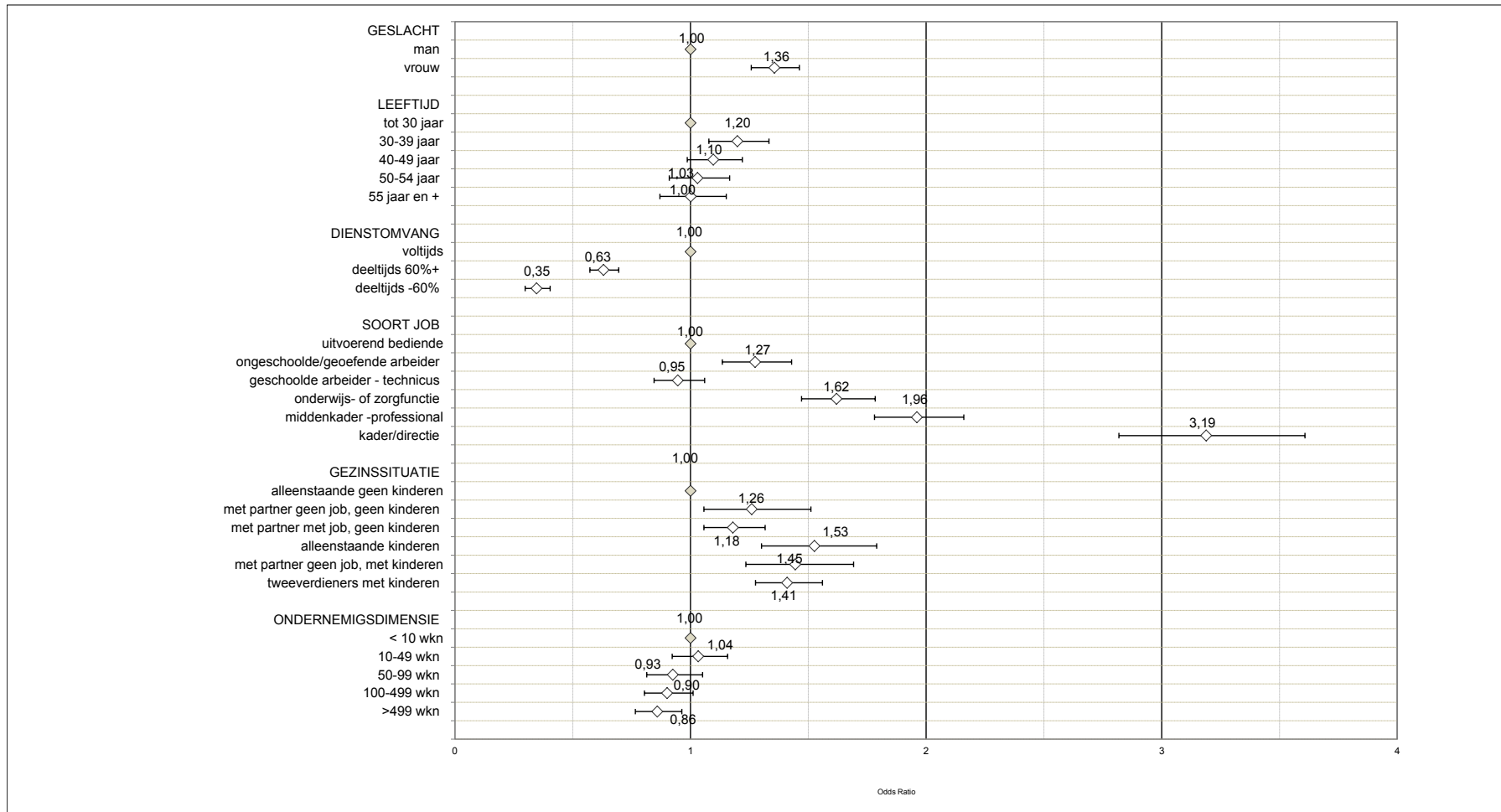
Leeswijzer: Leeswijzer: De kansverhouding (problematisch/niet-problematisch) voor vrouwen is 1,36 keer de kansverhouding van de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,26 -1,46.

¹⁹ In de tabel zijn enkel die kenmerken opgenomen die een significant verschil maken.

Voor werk-privé-balans blijkt slechts één van de zeven getoetste achtergrondvariabelen, namelijk type contract, niet significant. Dit betekent bijvoorbeeld dat er tussen werknemers met een vast en werknemers met een tijdelijk contract geen significant verschil is in het risico op problemen in de werk-privé-balans, en dit rekening houdend met de andere achtergrondvariabelen. Er is geen verschil voor de verschillende meetmomenten.

De resultaten van de analyse zijn grafisch weergegeven in onderstaande figuur.

Tabel 20: Invloed van de achtergrondvariabelen op werk-privé-balans



Het risico dat de job moeilijk te combineren is met het gezin en/of sociaal leven is voor **vrouwen** hoger dan voor **mannen**. De kansverhouding is voor vrouwen 1,36 keer deze van mannen.

Naar leeftijd is er ten opzichte van de -30jarigen enkel een significant verschil voor de 30-39 jarigen. Zij hebben een hogere score op het vlak van werk-privé-balans problematisch.

Voor **deeltijdse** werknemers ligt het risico lager dan voor **voltijdse** werknemers. De kansverhouding voor grote deeltijders en kleine deeltijders is respectievelijk 0,63 en 0,35 keer de kansverhouding voor voltijders. Men kan stellen dat deeltijders, ongeacht hun leeftijd, beroep of gezinssituatie, minder risico lopen om problemen te ondervinden bij het combineren hun werk en privé-leven.

De kansverhoudingen van de **beroepsgroep** uitvoerend bedienden verschilt niet van deze van de geschoold arbeiders. Voor de ongeschoolde arbeiders, onderwijs- of zorgfuncties, de middenkaders/professionals en kaders/directie ligt de kansverhouding 'problematisch/niet-problematisch' significant hoger dan deze voor de uitvoerend bedienden. De kansverhouding is voor de ongeschoolde arbeiders 1,27 keer, voor onderwijs- of zorgfuncties 1,62 keer, voor middenkaders - professionals 1,96 keer en voor kaders/directie 3,19 keer deze voor de uitvoerend bediende.

Niet alleen **gezinnen** met kinderen maar ook werknemers met een thuisblijvende partner zonder kinderen lopen een verhoogd risico op problemen in de werk-privé-balans wanneer we vergelijken met de alleenstaanden.. De kansverhouding schommelt rond de 1,5 voor gezinnen met kinderen.

Ten opzichte van de **ondernemingen** met minder dan 10 werknemers wijken enkel de grote ondernemingen (vanaf 500 werknemers) significant af. Bij de grote ondernemingen is de kansverhouding lager dan bij de kleine bedrijven.

2. Belang van de arbeidssituatie voor problemen met werk-privé-balans

In de analyse worden de verschillen tussen de deelgroepen onder controle gehouden²⁰. Uit de analyse blijkt dat alle zes de kenmerken significant zijn in het multivariate model, en dus elk op zich een risicofactor vormen: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden.

Uit de analyse bleek dat de factor 'meting' geen verklarende factor is voor werk-privé-balans

Tabel 21: Risicofactoren in de arbeidssituatie en (acuut) problematisch werk-privé-balans: percentages en odds ratio's

Kenmerken van de arbeidssituatie	meting 2004-2007-2010-2013	
	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
Werkdruk		
geen hoge werkdruk	R	
hoge werkdruk	5,47***	5,06 - 5,91
Emotionele belasting		
geen emotioneel belastend werk	R	
emotioneel belastend werk	2,44***	2,26 - 2,64
Taakvariatie		
voldoende	R	
onvoldoende	0,87**	0,79 - 0,96
Autonomie		
voldoende	R	
onvoldoende	1,37***	1,24 - 1,50
Ondersteuning leiding		
voldoende	R	
onvoldoende	1,92***	1,76 - 2,09
Arbeidsomstandigheden		
niet belastend	R	
belastend	1,47***	1,32 - 1,64

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

Modelfit 2004-2007-2010-2013: chi-square=5363,018, df=28, sig=0,000, N=38.352

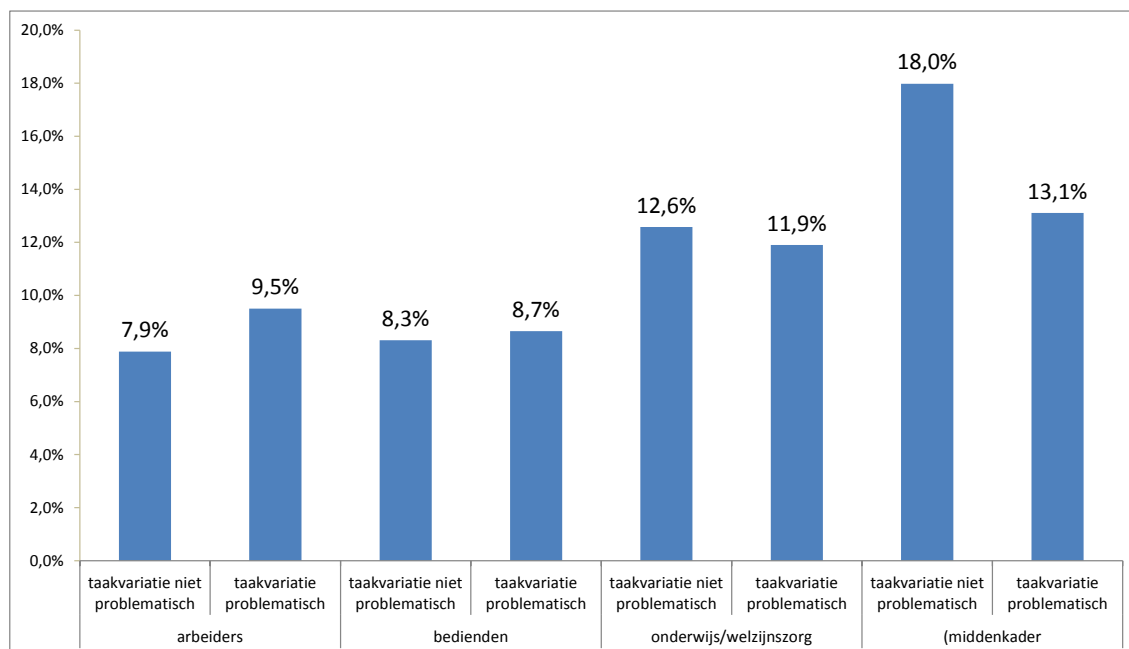
Leeswijzer: De kansverhouding problematisch/niet- problematisch is voor werknemers die moeten presteren onder een hoge werkdruk 5,47 keer de kansverhouding van de werknemers die niet met een hoge werkdruk worden geconfronteerd. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 5,06-5,91.

²⁰ In het model voor werk-privé zijn alle achtergrondvariabelen significant.

De analyse laat de hoogste ratio's zien voor werkdruk. Bij werknemers in arbeidssituaties met hoge werkdruk is de kansverhouding problematisch/niet problematisch meer dan vijf keer deze van collega's in arbeidssituaties met geen hoge werkdruk. Het gaat hier om het zogenoemde zuivere effect omdat de andere voorspellers in het model (verschillen tussen deelgroepen en de vijf overige risicofactoren) onder controle gehouden worden in de regressie-analyse. De odds ratio voor emotionele belasting komt op de tweede plaats. Bij werknemers die emotioneel belast worden is de odds 2,4 keer deze van de werknemers zonder emotioneel belastend werk. Op de derde plaats komt onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. De odds voor werknemers die in hun job onvoldoende ondersteund worden door hun directe leiding is bijna twee keer deze voor de werknemers met een job waarin die ondersteuning wel voldoende aanwezig is. De odds voor fysieke arbeidsomstandigheden en autonomie liggen tussen 1 en 2.

De odds ratio voor taakvariatie is kleiner dan 1, wat betekent dat onvoldoende taakvariatie op zich geen risico is voor een problematische situatie op het vlak van werk-privé-balans, integendeel. Werknemers met voldoende taakvariatie lopen meer risico. De verklaring hiervoor ligt wellicht in het feit dat voldoende taakvariatie –naast jobsoort- wijst op een bepaald type job eerder dan op een risico voor problemen in de werk-privé-balans. We illustreren dit in onderstaande figuur.

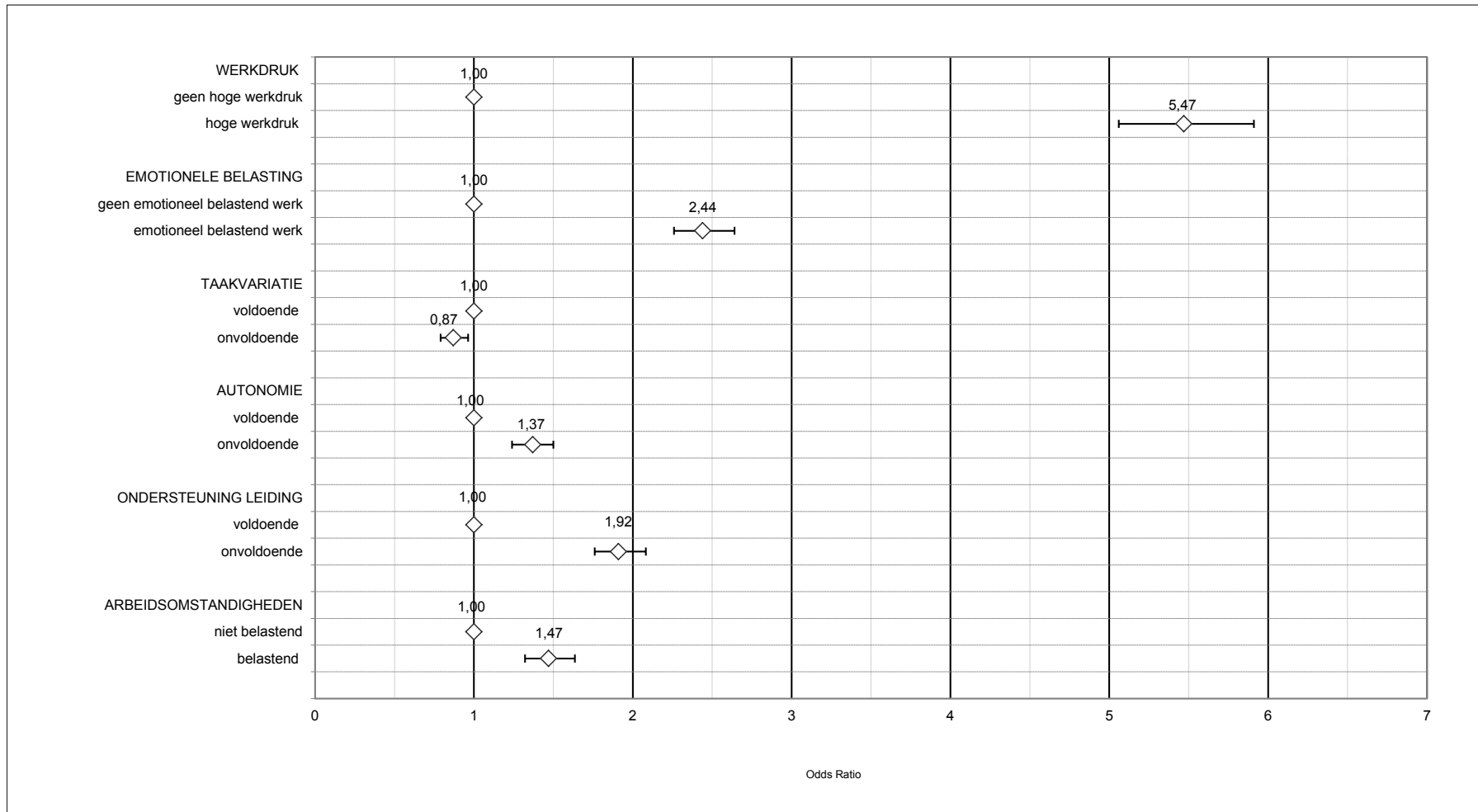
Tabel 22: Percentage werk-privé-balans niet problematisch versus problematisch naar taakvariatie en jobsoort (gegevens 2004-2007-2010-2013)



De figuur laat zien dat bij de hogere bedienden de problemen met de werk-privé-balans het grootst zijn wanneer er sprake is van taakvariatie niet problematisch.

De analyse wordt in onderstaande figuur grafisch weergegeven.

Tabel 23: Invloed van de risico indicatoren op werk-privé-balans

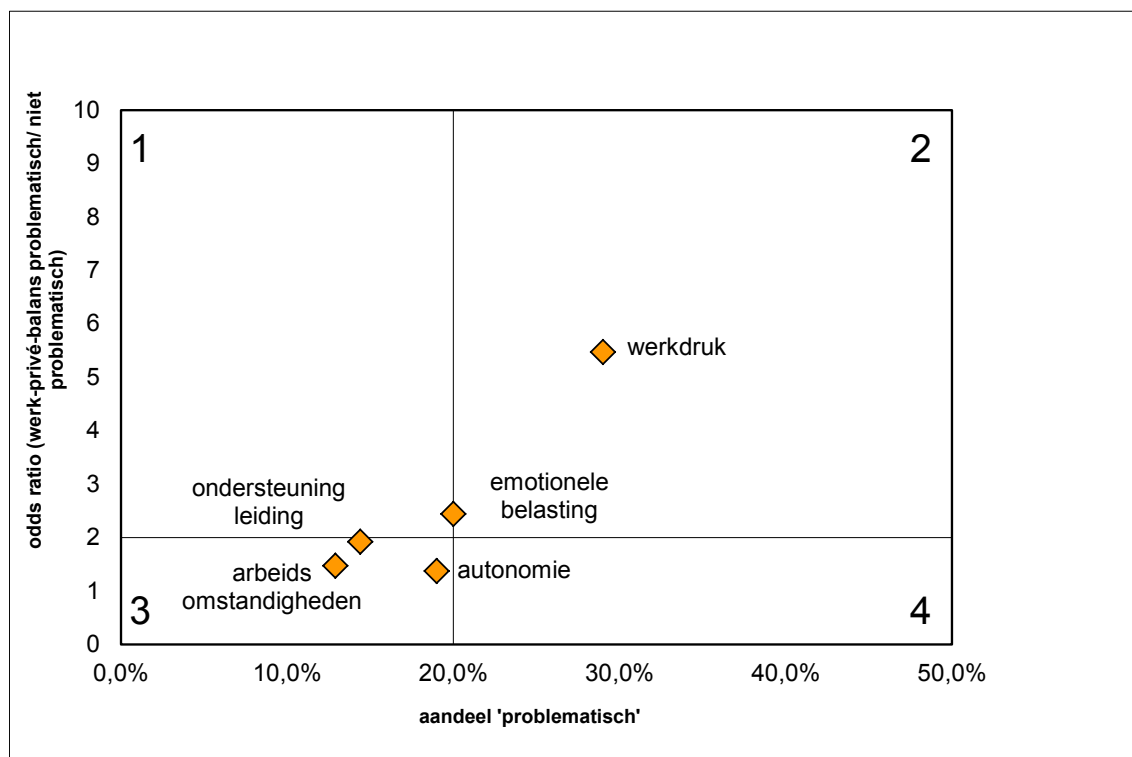


3. Risicoprofiel 'werk-privé-balans' voor de Vlaamse werknemer voor 2013

Door de informatie (odds ratio's voor kenmerken van de arbeidssituatie) uit de multivariate analyse samen te brengen met frequentiegegevens (% van werknemers dat zich in de desbetreffende risicosituatie bevindt) wordt voor de gemiddelde Vlaamse werknemer een profiel uitgetekend dat schematisch de ernst van de risico's (uit de arbeidssituatie) ten aanzien van de werk-privé balans in beeld brengt²¹. In het profiel worden vier groepen (kwadranten in de figuur) onderscheiden:

- hoge odds ratio (> 2) en lage frequentie (=< 20%): kwadrant 1
- hoge odds ratio (> 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 2
- lage odds ratio (< 2) en lage frequentie (=< 20%): kwadrant 3
- lage odds ratio (< 2) en hoge frequentie (> 20%): kwadrant 4

Tabel 24: Risico-indicatoren voor werk-privé-balans voor de Vlaamse werknemers, odds ratio's (op basis van databank 2004-2007-2010-2013) en %, 2010



²¹ Omdat taakvariatie in de context van werk-privé-balans geen risicofactor vormt maar eerder een verdere duiding van de jobsoort is deze variabele niet opgenomen in de grafische voorstelling van het risicoprofiel.

Kwadrant 1 bevat de risicofactor 'emotionele belasting' Net 20% van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastende is en de odds ratio ligt hoger dan 2 namelijk op 2,44.

Bij de Vlaamse werknemer vormt hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor in de arbeidssituatie voor de werk-privébalans (**kwadrant 2**). Werkdruk komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk de kans op een problematische situatie op het vlak van de werk-privé-balans.

In **kwadrant 3** situeren zich de risicofactoren belastende arbeidsomstandigheden, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. Ze komen elk voor bij minder dan 20% van de Vlaamse werknemers. Werknemers die in hun job onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding hebben een kansverhouding die 1,92 keer hoger ligt dan deze voor werknemers die wel voldoende ondersteund worden. Voor belastende arbeidsomstandigheden is deze kansverhouding 1,47, voor onvoldoende autonomie 1,37.

Er zijn geen indicatoren in **kwadrant 4**.

Besluit

In dit rapport wordt onderzocht in welke mate de werkbaarheidsproblemen hun oorzaak vinden in de arbeidssituatie van de werknemers. Zes kenmerken werden in dit onderzoek als risicofactor betrokken: werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende taakvariatie, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden. De analyse gebeurde onder controle van de relevante achtergrondkenmerken (zoals leeftijd, geslacht, sector) en met behulp van de techniek van logistische regressie. Deze werkwijze laat toe het zuivere risico-effect van een specifiek kenmerk van de arbeidssituatie te bepalen.

Uit de analyse voor **psychische vermoeidheid** blijkt dat de zes risicofactoren de kans op problematische psychische vermoeidheid doen toenemen, maar werkdruk vormt het meest ernstige risico. Ook emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding verhogen in sterke mate het risico op psychische vermoeidheid. De drie andere risicofactoren verhogen het risico op psychische vermoeidheid in beperktere mate (kansverhouding lager dan 2).

Voor problemen met **welbevinden in het werk** zijn onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en onvoldoende taakvariatie de sterkste risicofactoren. Ook hoge werkdruk is een belangrijke risicoverhogende factor voor problemen met welbevinden in het werk. De drie andere risicofactoren verhogen in beperktere mate (kansverhouding lager dan 2) het risico op problemen met welbevinden in het werk.

Gebrek aan taakvariatie is voor **onvoldoende leermogelijkheden** de belangrijkste risicofactor. Onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding beïnvloeden ook in sterke mate de leermogelijkheden. Belastende arbeidsomstandigheden en werkdruk vormen in een beperktere mate een risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden.

Voor een onevenwicht in **werk-privé-balans** is de hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor, gevolgd door emotioneel belastend werk. De andere risicofactoren (onvoldoende ondersteuning door de directe leiding, onvoldoende autonomie, belastende werkomstandigheden) verhogen in beperkte mate het risico op problemen met de werk-privé-balans.

Bijlagen

Bijlage 1: Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2007-2010-2013 werknemers

werkbaarheidsindicatoren	niet problematisch				problematisch				acuut problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
psychische vermoeidheid	71,1	71,2	70,2	70,7	28,9	28,8	29,8	29,3	10,2	9,7	9,4	9,6
welbevinden in het werk	81,3	81,9	83,4	81,9	18,7	18,1	16,6	18,1	8,0	7,9	7,5	8,1
leermogelijkheden	77,4	80,1	81,8	82,0	22,6	19,9	18,2	18,0	8,4	7,3	6,6	6,3
werk-privé-balans	88,2	89,2	89,4	89,2	11,8	10,8	10,6	10,8	3,1	2,4	2,3	2,7

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- Cijfers in een rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- De groep 'niet-problematisch' en de groep 'problematisch' vormen samen de totale populatie (100%); de groep 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Bijlage 2: Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2007-2010-2013 werknemers

risico indicatoren	niet problematisch				problematisch				acuut problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
werkdruk	69,0	69,4	69,1	71,0	31,0	30,6	30,9	29,0	12,8	12,5	12,3	11,1
emotionele belasting	79,5	79,3	79,6	80,0	20,5	20,7	20,4	20,0	4,0	4,3	4,1	4,0
taakvariatie	76,2	76,5	77,2	76,3	23,8	23,5	22,8	23,7	11,5	10,5	10,5	10,3
autonomie	79,2	79,8	80,5	81,0	20,8	20,2	19,5	19,0	7,3	7,5	6,5	6,4
ondersteuning leiding	83,9	84,0	85,2	85,6	16,1	16,0	14,8	14,4	6,1	6,2	5,4	5,3
arbeidsomstandigheden	87,9	86,3	87,0	87,1	12,1	13,7	13,0	12,9	4,5	5,3	4,4	4,5

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- Cijfers in een rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- De groep 'niet-problematisch' en de groep 'problematisch' vormen samen de totale populatie (100%); de groep 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.