



Rapport

De korte of de lange shift?

Onderzoek naar werkstress en werk-privé-balans bij deeltijders en overwerkers op de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2016

Brussel, juni 2018

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

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

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting	4
Inleiding	6
1 Is deeltijds werk een oplossing voor werkstress, burn-out en werk-privé-conflicten?	9
1.1 Profiel van deeltijders op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	9
1.2 Verschillen in werkstress- en burn-outrisico's tussen voltijders en deeltijders onder de loep.....	12
1.3 Werk-privé-balans bij voltijders en deeltijders nader onderzocht.....	16
2 Overwerk en lange werktijden: risicofactor voor werkstress en verstoorde work-life balance?	19
2.1 Diffusie van overwerkpraktijken op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart gebracht	19
2.2 De samenhang tussen overwerk en psychische vermoeidheidsproblemen geanalyseerd	22
2.3 De impact van overwerk op de werk-privé-balans becijferd	26
Referentielijst	30

Samenvatting

De analyses in dit rapport nuanceren op een aantal punten de common sense opvatting dat kortere (parttime) werktijden zonder meer een positieve impact hebben op het welzijn en de gezondheid van werknemers en dat overwerk en lange werktijden *per se* in meer werkstressklachten resulteren.

Zo blijken er nauwelijks verschillen in het voorkomen van psychische vermoeidheidsproblemen tussen werknemers in een viervijfdejob en werknemers in een voltijds arbeidstijdregime. Waar we in 2016 bij voltijders een aandeel van 34,2% met werkstress registreren, ligt dit aandeel bij grote deeltijders zelfs iets hoger op 36,4%.

Nader onderzoek levert ondersteuning voor twee mogelijke verklaringen voor deze contra-intuïtieve vaststelling. Enerzijds kunnen we er van uit gaan dat de overstap van een voltijdse naar een deeltijdse job zelden gepaard gaat met een overeenkomstige reductie van de werklast en aanpassing van het takenpakket. *'Mensen werken vandaag vier vijfde en doen nu in vier dagen hetzelfde werk als voordien in vijf dagen'*, zo kan de redenering in vulgariserende termen geformuleerd worden. Viervijfde medewerkers blijken even frequent als hun voltijdse collega's met een hoge werkdruk en/of emotionele belasting te worden geconfronteerd, wat gevolgen heeft voor de psychische vermoeidheid van de betrokkenen.

Anderzijds vinden we ook bevestiging voor de hypothese dat de optie voor parttime-werk vooral gemaakt wordt door werknemers, die - omwille van een afnemende veerkracht, beginnende gezondheidsproblemen of specifieke zorgverantwoordelijkheden - op de limieten van hun kunnen stoten. De overstap naar een deeltijdse werkformule is dan een middel om draaglast en draagkracht opnieuw in balans te brengen. De 'tegenvallende' werkstresscores van (grote) deeltijders mogen ons daarom niet op het verkeerde been zetten: de formule draagt ook bij tot de duurzame inzetbaarheid van werknemers die het moeilijk hebben om aan boord te blijven.

Volledigheidshalve vermelden we hier ook dat kleine deeltijders (met een aandeel van 28,2% met werkstressklachten) een significant gunstiger rapport voor psychische vermoeidheid laten optekenen in vergelijking met voltijders en grote deeltijders.

Overwerk en lange werktijden lijken - op het eerste gezicht - wel duidelijk samen te hangen met werkstress. Van de voltijdse werknemers, die geen of sporadisch overuren maken, wordt 26,6% geconfronteerd met werkstressklachten. Dit aandeel stijgt naar 36,8% bij regelmatig overwerk met inhaalrust en naar 43,7% bij matig structureel overwerk (gemiddeld effectieve wekelijkse prestatietijd \leq 45 uur). In de groep intensieve overwerkers ($>$ 45 uur/week) heeft zowat de helft van de betrokkenen (49,3%) met werkstress te kampen.

Fijnmaziger analyses laten evenwel zien dat deze hoge prevalentiescores deels op het conto komen van hoge psychosociale taakeisen, de dominante verklaringsfactor voor psychische vermoeidheidsproblemen. Systematische overwerkers blijken immers vaker terug te vinden in dit soort jobs, gekenmerkt door een problematisch hoge werkdruk en/of emotionele belasting. Terwijl van de werknemers, die zelden of nooit overuren maken, een derde geconfronteerd wordt met hoge taakeisen (33,5%), loopt het corresponderende aandeel op tot ruim de helft bij regelmatig overwerk met inhaalrust (54,9%), over bijna twee derde bij matig structureel overwerk (61,8%), tot drie kwart bij intensieve overwerkers (75,4%). Een substantiële fractie van de gevonden (bivariate) samenhang tussen overwerk en psychische vermoeidheidsproblemen kan dus op de rekening geschreven worden van hoge werkdruk en emotionele belasting in de werksituatie.

Deze vaststelling neemt niet weg dat er een (beperkt) netto-effect van de variabele 'overwerksituatie' op psychische vermoeidheid kan worden aangetoond en dat precies de combinatie van hoge taakeisen en overwerkpraktijken resulteert in pieken in de prevalentiescores voor werkstressklachten (oplopend van 53% bij overwerk met inhaalrust over 58,0% bij matig structureel overwerk tot 59,6% bij intensief overwerk).

De arbeidsduur blijkt daarentegen wel een cruciale en quasi-rechthoekige voorspeller van evenwicht versus onevenwicht in de *werk-privé-balans*. Terwijl in de groep van kleine deeltijders 5,0% en in de groep van grote deeltijders 10,6% werk-privé-combinatieproblemen rapporteert, noteren we bij voltijders een aandeel van 13,5% dat moeilijkheden signaleert om arbeid, gezin en sociaal leven op elkaar af te stemmen. Wanneer deze voltijders systematisch overwerken loopt de omvang van de probleemgroep verder op: tot 19,2% bij matig structurele overwerkers (gemiddeld effectieve wekelijkse prestatietijd ≤ 45 uur) en tot 35,5% bij intensieve overwerkers (> 45 uur/week).

Maar de analyses laten ook hier zien dat nog andere werkkenmerken een belangrijke rol spelen bij het werk-privé-combinatiestuk: psychosociale taakeisen (al dan niet hoge werkdruk en/of emotioneel belastend werk), de ondersteuning door de direct leidinggevende, de voorspelbaarheid van het werkrooster en pendeltijden blijken eveneens factoren 'met impact'. Zo leert een analyse-oefening dat van de voltijders die slechts sporadisch overwerken of overuren via inhaalrust kunnen compenseren, in een job met acceptabele taakeisen, een adequaat coachende chef, een voorspelbaar werkrooster en dichtbij huis (dagelijkse pendeltijd < 1 uur) slechts 1,4% met werk-privé-combinatieproblemen geconfronteerd wordt. Een meer-sporen-aanpak lijkt daarmee de sleutel tot succes in de zoektocht van organisaties naar betere evenwichten in de werk-privé-balans.

Inleiding

Met regelmaat van de klok verschijnt het thema arbeidsduurvermindering op de maatschappelijke agenda en worden argumenten aangevoerd over de weldoende dan wel nefaste effecten van korter en langer werken op het welzijn van werknemers. Dit rapport wil een bijdrage leveren aan deze discussie met een aantal analyses naar de impact van deeltijds werk ('korter werken') en overwerk ('langer werken') op de psychische vermoeidheid en de werk-privé-balans van werknemers. Het hier gepresenteerde onderzoeksmateriaal is gebaseerd op de data van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016.

De onderzoeksliteratuur over (de kwaliteit van) deeltijds werk concentreert zich hoofdzakelijk op de vraag naar het statuut van part-timers in termen van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid, opleidingskansen en loopbaan-perspectieven. Het vraagstuk van werkgerelateerde gezondheid en welbevinden bij deeltijders krijgt minder aandacht. Diverse studies leveren indicaties dat de kortere werktijd van deeltijders een pluspunt vormt voor gezinsvriendelijke en minder stressvolle werkarrangementen (Nylén, Voss & Floderus, 2001; OECD, 2010). Ander onderzoek komt tot afwijkende vaststellingen, geeft aan dat het verband tussen het aantal gewerkte uren en welzijn op het werk complexer is dan algemeen verondersteld en wijst op het belang van andere werkkenmerken en risicofactoren die interveniëren in deze relatie (Van Rijswijk, 2006; Warren & Lyonette, 2015). De uiteenlopende conclusies uit de onderzoeksliteratuur schetsen meteen de probleemstelling voor het *eerste hoofdstuk* ('*Is deeltijds werk een oplossing voor werkstress-problemen, burn-out en werk-privé-conflicten?*').

Overzichtsstudies naar de impact van lange arbeidstijden op het welzijn van werknemers (Spurgeon, Harrington & Cooper, 1997; White, Hill, McGovern, e.a., 2003; Caruso, Hitchcock, Dick, e.a., 2004) komen tot de conclusie dat er voldoende wetenschappelijke aanwijzingen zijn dat systematisch overwerk het risico op werkstressklachten en werk-privé-combinatieproblemen verhoogt. Toch duiken in de onderzoeksliteratuur ook belangrijke nuanceringen op. (Beckers, van der Linden, Smulders, e.a., 2004; Van der Hulst, van Veldhoven & Beckers, 2006). Zo wijzen de bestaande datasets op de nadelige gezondheids- en combinatie-effecten van werkweken van 50 uur of meer, maar is opvallend minder eensgezindheid over de impact van minder intensief overwerk. Daarnaast worden ook vraagtekens geplaatst bij de reële impact van overwerk indien ook rekening gehouden wordt met andere jobkenmerken, zoals taakeisen (overwerk als zuiver afgeleide van een hoge werkdruk) en regelmogelijkheden (en controle over de eigen werktijden). In het *tweede hoofdstuk* ('*Overwerk en lange werktijden: risicofactor voor werkstress en verstoorde work-life balance?*') nemen we deze discussiepunten mee bij de analyse.

Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor in een notendop

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, driejaarlijkse (cross-sectionele) surveys bij werknemers en zelfstandige ondernemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De analyses in dit rapport zijn gebaseerd op het databestand van de werkbaarheidsmeting 2016 bij werknemers (met basisrapportage in Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2017a).

De monitor is gebouwd op een aantal werkbaarheidsindicatoren. In dit rapport staan de indicatoren **psychische vermoeidheid** en **werk-privé-balans** centraal.

Meettechnisch is voor de operationalisering van deze indicatoren geopteerd voor **psychometrische schalen**. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige vragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij een bestaand wetenschappelijk gevalideerd instrument, m.n. de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA).

De antwoorddata worden - conform de wetenschappelijke handleiding bij de methode en rekening houdend de interpretatierichting van de afzonderlijke items - omgerekend naar gestandaardiseerde schaalscores. Voor deze schaalscores zijn **grenswaarden** ('cut-off points') bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is. In de werkbaarheidsmonitor wordt met 'gelede' **kengetallen** gewerkt: naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

Problematische en acuut-problematische situaties worden voor de vermelde werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

- psychische vermoeidheid: werkstressklachten en burn-outsymptomen;
- werk-privé-balans: problemen werk-privé-combinatie en acuut werk-privé-conflict.

De validiteit en betrouwbaarheid van de gehanteerde meetschalen, grenswaardenbepaling en kengetallentechniek voor deze (en andere) indicatoren wordt uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2016).

De werkbaarheidsmonitor peilt daarnaast ook naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen.

Zo worden specifieke aspecten van de arbeidsinhoud, de arbeidsrelaties en de arbeidsomstandigheden bevraagd en via zogenaamde **risico-indicatoren** in kaart gebracht. Zoals bij de werkbaarheidsindicatoren is de indicering gebaseerd op psychometrische schalen en werden grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is.

Bij de analyses in dit rapport werden de volgende (combinaties van) risico-indicatoren meegenomen:

- psychosociale taakeisen: acceptabele taakeisen versus hoge taakeisen (problematisch hoge werkdruk en/of emotioneel belastend werk);
- regelmogelijkheden: voldoende versus onvoldoende regelmogelijkheden (routinematig werk en/of gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering);
- ondersteuning door de directe leiding: adequate coaching versus onvoldoende ondersteuning.

Uit eerder onderzoek (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2017b) bleek immers dat deze risicofactoren een aantoonbare rol spelen bij het ontstaan van psychische vermoeidheidsproblemen en bij het werk-privé-balansvraagstuk en het dus opportuun is om ze als controlevariabelen in de analyses te betrekken.

In dit rapport ligt de onderzoeksfocus op de samenhang van twee arbeidstijdgerelateerde jobkenmerken en de prevalentie van werkstressklachten en werk-privé-combinatieproblemen: het (voltijdse dan wel deeltijdse) arbeidstijdregime van werknemers en de overwerkpraktijk van de betrokkenen.

De variabele '**arbeidstijdregime**' is gebaseerd op de vraag in de werkbaarheidsenquête '*Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?*'. De variabele-categorieën **voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders** stemmen overeen met de antwoordmogelijkheden:

- ik werk voltijds;
- ik werk deeltijds maar toch minstens 60%;
- ik werk deeltijds, minder dan 60%.

De variabele '**overwerksituatie**' is gebaseerd op een drietal vragen in de werkbaarheidsenquête:

- '*Hoe dikwijls doet u overuren (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)?*', met antwoordmogelijkheden nooit-soms (hercodering naar: geen /sporadisch bijkomende uren/overuren) en vaak-altijd (hercodering naar frequente bijkomende uren/overuren);
- '*Kan u deze overuren doorgaans recupereren?*', codering met filtering subvraag enkel naar frequente overwerkers en met antwoordmogelijkheden ja-nee;
- '*Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job (reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)?*', met 2 digit antwoordvak voor het aantal uren.

De combinatie van deze drie vragen met respectieve antwoordmogelijkheden laat toe om een variabele te construeren met de volgende vier categorieën:

- **geen/sporadisch overwerk;**
- **regelmatig overwerk met inhaalrust**
(waarbij frequent gepresteerde overuren op rustiger momenten via inhaalrust gecompenseerd worden en de contractuele wekelijkse arbeidsduur op langere termijn in principe gerespecteerd wordt);
- **structureel overwerk (≤ 45 uur/week)**
(waarbij frequent gepresteerde overuren niet of niet systematisch via inhaalrust gecompenseerd worden, de contractuele arbeidsduur ook op langere termijn overschreden wordt maar de gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur maximaal 45 uur bedraagt);
- **intensief overwerk (> 45 uur/week)**
(waarbij frequent gepresteerde overuren op rustiger momenten niet of niet systematisch via inhaalrust gecompenseerd worden en de gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur meer dan 45 uur bedraagt).

Een dergelijk indicering (inz. met laatstgenoemde categorieën) maakt dat deze samengestelde overwerkvariabele slechts zinvol op voltijders kan toegepast worden: de in hoofdstuk 2 gerapporteerde analyses hebben dan ook enkel betrekking op deze deelpopulatie.

De werkbaarheidsbevraging levert nog twee andere tijdgerelateerde variabelen die in de analyses worden meegenomen, met name 'Voorspelbaarheid van het werkrooster' (categorieën: stabiel werkrooster versus frequente roosterwijzigingen) en 'Dagelijkse pendeltijden' (categorieën: minder dan een uur, tussen een en twee uur, twee uur of meer).

1 Is deeltijds werk een oplossing voor werkstress, burn-out en werk-privé-conflicten?

Bijna een derde (30,7%) van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt – zo leert ons het databestand van de werkbaarheidsmonitor 2016 - zijn deeltijders. Zowat drie vierde daarvan (of 22,1% van de volledige werknemerspopulatie) zijn grote deeltijders met een arbeidstijdregime dat minimum 60% bedraagt van de voltijdse prestatietijd. Het andere vierde (of 8.6% van de volledige werknemerspopulatie) zijn kleine deeltijders (< 60% van een voltijdse prestatie). Grote deeltijders werken gemiddeld 31 uur 53 minuten per week (modelprofiel: viervijfdejob), kleine deeltijders presteren gemiddeld 20 uur 37 minuten per week (modelprofiel: halftijdse job).

Genoemde deeltijders kunnen zowel werknemers zijn met (in strikt juridische zin) een deeltijdse arbeidsovereenkomst als werknemers die tijdelijk hun prestaties hebben verminderd via formules als tijdskrediet, looponderbreking, zorg- of andere verlofstelsels. De werkbaarheidsmonitor bevat geen gegevens om beide groepen te onderscheiden. De monitor levert evenmin informatie over het al dan niet vrijwillig karakter van het deeltijds werk. We kunnen er vanuit gaan dat de overgrote meerderheid van deeltijders daar zelf voor geopteerd heeft: de Enquête Arbeidskrachten 2016 rekent voor het Vlaamse gewest met een aandeel van 4,5% onvrijwillige deeltijdarbeid in de totale deeltijdarbeid (FOD WASO, 2017).

In dit hoofdstuk richten we ons - na een beknopt overzicht van de diffusie van deeltijds werk bij diverse deelgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt – op de vraag of en in hoeverre deeltijds werk de risico's op psychische vermoeidheidsproblemen en een onevenwicht in de werk-privé-balans kan reduceren.

1.1 Profiel van deeltijders op de Vlaamse arbeidsmarkt

Tabel 1 leert ons dat deeltijds werk en inzonderheid de kleine deeltijdse jobs vooral een vrouwelijke aangelegenheid zijn: terwijl het aandeel deeltijders bij mannen 10,3% bedraagt (met 8,1% grote deeltijders en 2,2% kleine delers) noteren we bij vrouwen corresponderende cijfers van 47,3% deeltijders (met 33,4% grote deeltijders en 13,9% kleine deeltijders).

Daarnaast blijkt ook een duidelijke leeftijdsbias bij de keuze voor deeltijds werk: terwijl bij de twintigers minder dan een zesde van de werknemers (15,9%) deeltijds werkt, loopt dit aandeel op tot bijna de helft bij de werknemers van 55 jaar en ouder (44,1%). Vooral het percentage kleine deeltijders stijgt spectaculair in de hogere leeftijdsgroepen met een verviervoudiging van het aandeel van 3,3% bij de twintigers naar 16,4% bij de 55-plussers.

Tabel 2, met de combinatie van de demografische variabelen geslacht en leeftijd, maakt duidelijk dat deeltijds werk bij de mannen een marginaal fenomeen blijft tot de leeftijd van 50 jaar en dat hun oudere collega's (met 9,9% grote deeltijders bij de 50-54-jarigen en 17,8% bij de 55-plussers) doorgaans voor een 'landingsformule' via een vier vijfde job opteren. Bij de vrouwen noteren we reeds vanaf de leeftijd van 30 jaar een duidelijk toename van het deeltijds werk (bijna verdubbeling van het aandeel van 23,7% bij twintigers naar 43,6% bij dertigers) en spelen zorgmotieven daarbij vermoedelijk een belangrijke rol. De eindeloopbaan zorgt voor een tweede toenamegolf met zowat tweede derde van de vrouwen 55-plus in deeltijdarbeid (65,1%), met ruim een kwart in de halftijdse formule (27,3%).

Tabel 1: Frequentieverdeling van werknemers in een voltijds, groot deeltijds en klein deeltijds arbeidstijdregime naar geslacht, leeftijd en gezinssituatie

	voltijders %	grote deeltijders %	kleine deeltijders %	N
geslacht				
man	89,7	8,1	2,2	4 952
vrouw	52,7	33,4	13,9	6 062
<i>verschiltoetsing: s</i>				
leeftijd				
- 30 jaar	84,1	12,5	3,3	1 676
30 - 39 jaar	72,4	21,7	6,0	2 434
40 - 49 jaar	69,6	22,7	7,7	3 114
50 - 54 jaar	64,9	24,4	10,8	1 986
55 + jaar	55,9	27,8	16,4	1 808
<i>verschiltoetsing: s</i>				
gezinssituatie				
alleenstaand, geen kinderen	81,2	12,5	6,3	1 851
partner zonder job, geen kinderen	59,2	21,9	18,9	557
partner met job, geen kinderen	72,8	20,1	7,1	2 339
alleenstaand met kinderen	62,6	28,5	8,9	597
partner zonder job, met kinderen	77,4	16,5	6,1	461
partner met job, met kinderen	64,6	26,2	9,2	5 090
<i>verschiltoetsing: s</i>				

Tabel 2: Frequentieverdeling van werknemers in een voltijds, groot deeltijds en klein deeltijds arbeidstijdregime naar combinatie van geslacht en leeftijd

	voltijders %	grote deeltijders %	kleine deeltijders %	N
man				
- 30 jaar	94,8	3,8	1,4	711
30 - 39 jaar	93,9	5,3	0,8	1 036
40 - 49 jaar	93,8	4,9	1,3	1 369
50 - 54 jaar	87,8	9,9	2,4	923
55 + jaar	76,6	17,8	5,6	910
<i>verschiltoetsing: s</i>				
vrouw				
- 30 jaar	76,3	18,9	4,8	964
30 - 39 jaar	56,4	33,8	9,8	1 394
40 - 49 jaar	50,6	36,7	12,7	1 741
50 - 54 jaar	44,9	37,0	18,1	1 062
55 + jaar	34,9	37,8	27,3	897
<i>verschiltoetsing: s</i>				

Bron tabel 1 en 2: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statistisch betekenisvol zijn (Pearson χ^2 $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$).

Ook naar gezinssituatie registreren we significante verschillen. Het relatief hoge aandeel deeltijds werkenden bij alleenstaanden met inwonende kinderen (37,4%) en bij tweeverdieners met inwonende kinderen (35,4%) ligt wellicht in lijn van de verwachtingen. De 40,8% deeltijders in de groep van gezinnen met niet-werkende partner en zonder inwonende kinderen (met vooral het hoge aandeel van 18,9% kleine deeltijders) wekt wellicht wel verwondering en heeft bij nader onderzoek te maken met de dominante vertegenwoordiging van 55-plussers in dit gezinstype.

Tabel 3 brengt de verschillen in de verdeling tussen voltijdse en deeltijdse tewerkstelling van werknemers binnen de diverse beroepsgroepen, ondernemingstypes en sectoren in kaart.

Tabel 3: Frequentieverdeling van werknemers in een voltijds, groot deeltijds en klein deeltijds arbeidstijdregime naar beroepsgroep, ondernemingsgrootte en sector

	voltijders %	grote deeltijders %	kleine deeltijders %	N
beroepsgroep				
kortgeschoolde/geoefende arbeider	62,1	21,4	16,6	1 311
geschoolde arbeiders/technicus	86,6	10,0	3,3	1 463
uitvoerend bediende	63,7	27,7	8,6	3 131
zorg/onderwijsfunctie	55,2	30,6	14,2	2 375
professional/middenkader	80,8	16,6	2,6	1 977
kader/directie	91,8	6,8	1,4	636
<i>verschiltoetsing: s</i>				
ondernemingsgrootte				
< 10w wkn	63,3	24,6	12,1	1 195
10 - 49 wkn	70,1	21,6	8,4	2 422
50 - 99 wkn	67,6	22,4	10,0	1 466
100 - 499 wkn	71,7	20,8	7,4	2 678
> 499 wkn	71,0	21,9	7,1	3 126
<i>verschiltoetsing: s</i>				
sector				
textiel en confectie*	71,1	24,8	4,1	121
metaal	85,2	13,0	1,8	778
bouw	90,2	8,1	1,8	569
voeding	81,4	14,2	4,4	295
chemie	82,8	13,7	3,4	495
groot- en kleinhandel	62,7	28,3	9,0	746
horeca*	54,9	25,6	19,5	133
zakelijke dienstverlening	76,7	18,5	4,8	622
transport	83,9	11,9	4,2	379
post en telecom	80,2	13,0	6,7	253
financiële sector	69,2	26,6	4,2	429
overheid	74,5	18,5	7,0	1 291
gezondheids- en welzijnssectoren	47,5	34,8	17,7	2 043
onderwijs	70,0	21,4	8,7	1 358
<i>verschiltoetsing: s</i>				

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing ($s = \text{significant versus } ns = \text{niet significant}$) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statisch betekenisvol zijn (Pearson χ^2 $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$); de percentages van sectoren met een * zijn gebaseerd op een beperkt aantal waarnemingen en moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Het hoogste aandeel deeltijders vinden we terug in de zorg- en onderwijsberoepen (30,6% grote deeltijders en 14,2% kleine deeltijders), bij kortgeschoolde/geoefende arbeiders (21,4% en 16,6%) en bij uitvoerend bedienden (27,7% en 8,6). Deze percentages liggen beduidend lager bij professionals en middenkader (16,6% en 2,6%), geschoolde arbeiders/technici (10% en 3,3%) en hoger kader en directie (6,8% en 1,4%).

Wanneer we de aanwezigheid van deeltijds werk naar ondernemingstype bekijken springt meteen de afwijkende positie van de micro-ondernemingen in het oog: met 36,7% deeltijdse werknemers (24,6% grote deeltijders en 12,1% kleine deeltijders) ligt het aandeel van part time werk hier boven dat van de (middel)grote ondernemingen.

De sectoren met de hoogste penetratiegraad van deeltijds werk zijn de gezondheids- en welzijnsinstellingen (52,5%), de horeca (45,1%) en de groot- en kleinhandel (37,3%). De bedrijfstakken met het kleinste aandeel deeltijds werk zijn de bouw (9,8%), de metaalnijverheid (14,8%) en de transportsector (16,1%).

1.2 Verschillen in werkstress- en burn-outrisico's tussen voltijders en deeltijders onder de loep

Tabel 4 vergelijkt de prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen bij voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders, figuur 1 brengt deze samenhang tussen arbeidstijdregime en psychische vermoeidheidsproblemen grafisch in beeld.

Tabel 4: Prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen naar het arbeidstijdregime van werknemers

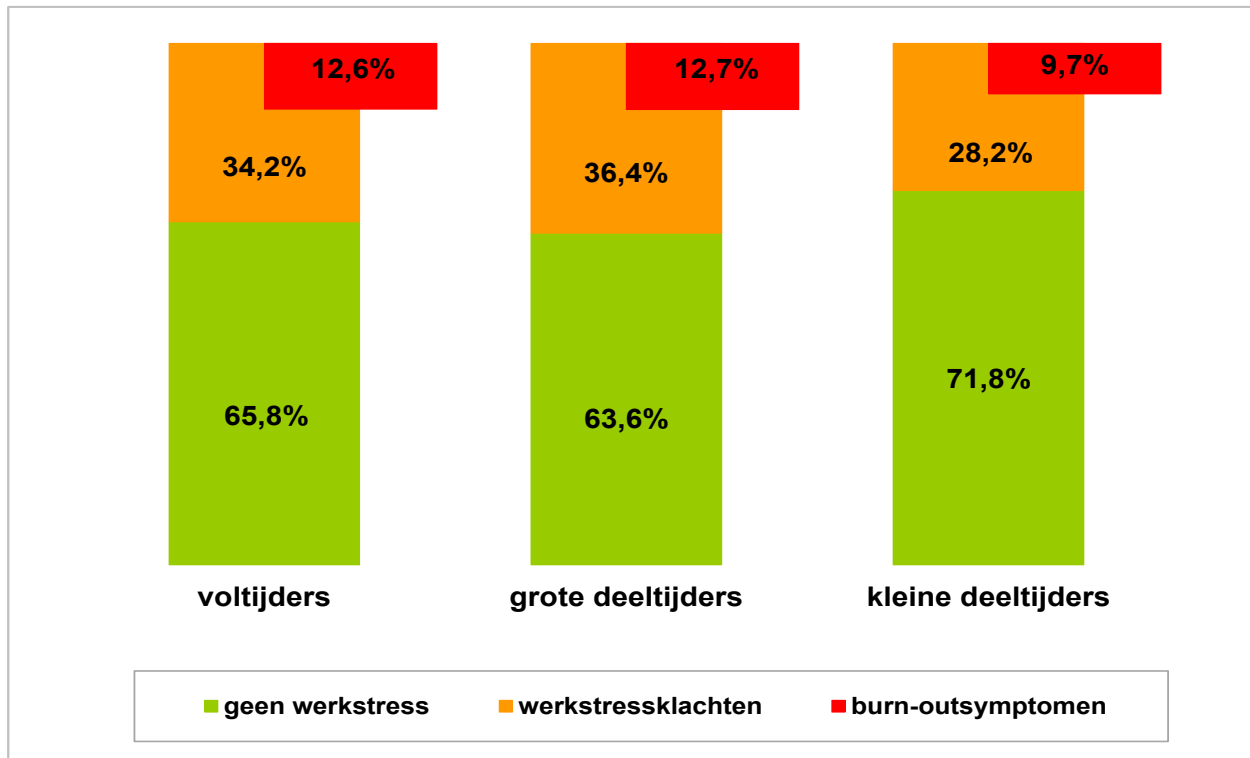
	geen werkstress %	werkstressklachten %	burn-outsymptomen %	N
Vlaamse arbeidsmarkt	65,8	34,2	12,3	10 948
voltijders	65,8	34,2	12,6	7 501
grote deeltijders	63,6	36,4	12,7	2 375
kleine deeltijders	71,8	28,2	9,7	932
<i>verschiltoetsing</i>		<i>s</i>	<i>s</i>	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'burn-outsymptomen' is een subgroep binnen de categorie 'werkstressklachten', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.
- Verschiltoetsing** (*s* = significant versus *ns* = niet significant): al dan niet statisch betekenisvol verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$) in de prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen tussen de vermelde deelpopulaties.

Figuur 1: Aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-outsymptomen in een voltijds, groot deeltijds en kleine deeltijds arbeidsregime



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De categorie met het verschoven rode balkje 'burn-outsymptomen' is een subgroep binnen de categorie 'werkstressklachten', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

Van de werknemers in een voltijds arbeidstijdregime heeft 34,2% af te rekenen met werkstressklachten. Bij de grote deeltijders registreren we een (beperkt, maar significant) hoger aandeel van 36,4% werknemers met werkstress. Het aandeel kleine deeltijders met werkstressklachten ligt (significant lager) op 28,2%. Een identiek patroon vinden we ook terug wanneer we de omvang van de acuut-problematische groep met burn-outsymptomen vergelijken (12,6% bij voltijders, 12,7% bij grote deeltijders en 9,7% bij kleine deeltijders).

Het wekt wellicht verwondering dat werknemers met een vier vijfde job eenzelfde of zelfs iets hoger risico lopen op psychische vermoeidheidsproblemen en dat bij een reductie van de arbeidstijd met (pakweg) de helft de kans om met werkstressklachten geconfronteerd te worden minder dan een vijfde lager ligt dan in een voltijds arbeidstijdregime. We exploreren in de verdere analyse een aantal mogelijke verklaringen voor deze contra-intuïtieve bevinding.

Zo kan worden verondersteld dat deeltijders, gezien de grotere beschikbare ruimte in hun dag- of weekagenda, vaker *ad hoc* worden ingezet om werkpieken op te vangen of afwezige collega's te vervangen en frequenter worden geconfronteerd met wijzigingen in het werkrooster. Dergelijke onvoorspelbaarheid vormt een stressfactor die de positieve impact van de gereduceerde arbeidsduur geheel of gedeeltelijk neutraliseert (De Spiegelaere & Piasna, 2017).

Een tweede verklaring gaat ervan uit dat de overstap van een voltijdse naar een deeltijdse job zelden gepaard gaat met een overeenkomstige reductie van de werklust en aanpassing van het takenpakket. *'Mensen werken vandaag vier vijfde en doen nu in vier dagen hetzelfde werk als voordien in vijf dagen'*, zo kan deze hypothese in vulgariserende termen geformuleerd worden. Een deeltijdse job betekent dan ook hogere taakeisen en intensiever werken met alle gevolgen van dien voor de psychisch vermoeidheid van de betrokkenen (Warren & Lyonette, 2015).

Een derde hypothese vertrekt van de veronderstelling dat de optie voor parttime-werk vooral gemaakt wordt door werknemers, die – omwille van een afnemende veerkracht, beginnende gezondheidsproblemen, verantwoordelijkheden buiten de job of een specifieke zorglast - op de limieten van hun kunnen stoten. De overstap naar een deeltijdse werkformule is dan een middel om draaglast en draagkracht opnieuw in balans te brengen. Dit selectie- en afstemmingsmechanisme vormt binnen dit verklaringsschema de sleutel om de 'tegenvallende' psychische vermoeidheidsscores van (grote) deeltijders correct te interpreteren (Van Rijswijk, Bekker & Rutte, 2002).

We kunnen de reële effecten van het arbeidstijdregime op de prevalentie van psychische vermoeidheidsproblemen nauwkeuriger inschatten en de geformuleerde hypothesen toetsen aan de hand van een multivariate analyse, waarbij we de bestudeerde samenhang controleren voor de variabelen '(on)voorspelbaarheid van het uurrooster' (hypothese 1) en 'blootstelling aan hoge psychosociale taakeisen' (hypothese 2). In het verklaringsschema worden daarnaast ook een aantal demografische variabelen (geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep) en andere psychosociale kenmerken van de arbeidssituatie (regelmogelijkheden in het werk, ondersteuning door de directe leiding) opgenomen.

Een eerste conclusie uit de logistische regressie in tabel 5 is dat - in tegenstelling tot de resultaten van de bivariate analyse - grote deeltijders geen groter risico op werkstressklachten blijken te lopen dan voltijders. Met een *odds ratio* van $1,08^{-1}$ ligt de kansverhouding wel/geen werkstressklachten bij eerstgenoemde groep zelfs 8% lager dan bij de referentiegroep van voltijders, maar dit verschil is niet statistisch significant. Kleine deeltijders lopen een duidelijk kleiner werkstressrisico: geadjusteerd voor de andere variabelen in het model/potentiële confounders blijkt er een significant netto-effect (de kansverhouding wel/geen werkstressklachten ligt bij kleine deeltijders zowat 1,6 keer lager dan bij de referentiegroep).

Tabel 5: Arbeidstijdregime als voorspeller van werkstressklachten geanalyseerd op basis van multivariate logistische regressie gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep, psychosociale taakeisen, regelmogelijkheden, ondersteuning door de direct leidinggevende en voorspelbaarheid van het werkrooster

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio's
Geslacht	
man	R
vrouw	1,37
Leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,03
40-49 jaar	1,18
50-54	1,35
55+ jaar	1,24
Gezinssituatie	
alleenstaanden of tweeverdieners mét kinderen	R
andere gezinstypes	1,06
Beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,24
geschoold arbeider/technicus	1,04
zorg/onderwijsfuctie	1,27
professionals/middenkader	1,31
hoger kader/directie	1,00
Psychosociale taakeisen	
acceptabele taakeisen	R
hoge taakeisen	4,64
Regelmogelijkheden	
voldoende regelmogelijkheden	R
onvoldoende regelmogelijkheden	1,68
Ondersteuning door directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	2,56
Voorspelbaarheid werkrooster	
stabiel werkrooster	R
frequente roosterwijzigingen	1,44
Arbeidstijdregime	
voltijds	R
groot deeltijds $\geq 60\%$	1,08 ⁻¹
klein deeltijds $< 60\%$	1,57 ⁻¹

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,244$

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odd's ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odd's ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid omgezet naar x^{-1} en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odd's ratio's**: de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstress' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij vrouwen 1,4 *hoger* dan bij mannen (odds ratio = 1,37) en bij kleine deeltijders 1,6 keer *lager* dan bij voltdijders (odds ratio = 0,64 = 1,57⁻¹).

Tabel 6: Aandeel werknemers in een voltijds, groot deeltijds en kleine deeltijds arbeidsregime geconfronteerd met frequente roosterwijzigingen, hoge taakeisen in de werksituatie en een problematisch ziekteverzuim

	frequente roosterwijzigingen	hoge taakeisen	problematisch ziekteverzuim
	%	%	%
voltijders	17,8	47,2	13,8
grote deeltijders	13,3	46,9	17,4
kleine deeltijders	10,7	37,0	18,9
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing (*s = significant versus ns = niet significant*) leert ons of de verschillen in de vermelde arbeidssituatiekenmerken en het verzuimgedrag van voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders al dan niet statistisch betekenisvol zijn (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$).

Ook de variabele voorspelbaarheid van het werkrooster blijkt een ‘netto’-voorspeller in het verklaringsmodel: de confrontatie met frequente roosterwijzigingen ‘op zich’ verhoogt de kansverhouding wel/geen werkstressklachten met bijna de helft (odds ratio = 1,44). Uit tabel 6 blijkt echter dat deeltijders minder vaak met onvoorspelbare werkuren te maken hebben (13,3% van de grote deeltijders en 10,7% van de kleine deeltijders tegenover 17,8% van de voltijders). Op basis van onze analyse kunnen we dus hypothese 1 (*‘de grotere instabiliteit in het werkrooster van deeltijders neutraliseert het potentieel werkstressreducerend effect van een kortere arbeidsduur’*) niet onderschrijven.

Hoge psychosociale taakeisen (een problematische werkdruk en/of emotionele belasting) vormen, zoals eerder reeds gedocumenteerd (Bourdeaud’hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2017b), de dominante risicofactor voor werkstress: geadjusteerd voor de andere variabelen in het logistisch regressiemodel ligt de kansverhouding wel/geen werkstressklachten ruim 4,5 keer hoger in de werknemersgroep, die in de arbeidssituatie met hoge taakeisen worden geconfronteerd, dan in de controlegroep met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,64). Terwijl bij de kleine deeltijders een significant kleiner aandeel (37%) met hoge taakeisen in de werksituatie wordt geconfronteerd, registreren we bij voltijders én grote deeltijders een identiek aandeel (van 47%). Deze bevinding ligt in lijn met de vastgestelde gelijklopende prevalentiescore voor werkstress bij beide laatstgenoemde groepen en vormt een gedeeltelijke bevestiging van hypothese 2 (*‘werkintensivering bij vooral grote deeltijders is verantwoordelijk voor de in vergelijking met de voltijders equivalente werkstress-scores.’*)

De dynamische redenering in hypothese 3 (*‘het zijn vooral werknemers, die op de grenzen van hun draagkracht stoten, die bij wijze van job crafting voor deeltijds werk opteren’*) kunnen we op basis van een cross-sectionele dataset uiteraard niet ten gronde toetsen. De vaststelling dat vooral vrouwelijke en oudere werknemers beroep doen op de deeltijd-formule (tabel 1 en 2), gecombineerd met de bevinding dat precies deze groepen (netto) een verhoogd werkstressrisico lopen (significante positieve odds ratio’s in tabel 5) en dat onder controle van het voltijds-deeltijds-arbeidsregime spitsuurgezinnen¹ geen significant hogere risicoscores laten optekenen (niet-

¹ In de logistische regressie-analyse in tabel 5 worden de ‘spitsuurgezinnen’ (werkende alleenstaanden met inwonende kinderen en tweeverdieners met inwonende kinderen) afgezet tegenover de andere gezinstypes (gezinnen zonder inwonende kinderen en/of zonder werkende partner).

significante odds ratio in tabel 5), ondersteunen in ieder geval de stelling dat deeltijds vaak als een aanpassingsstrategie van individuele werknemers wordt gehanteerd. Ook de prevalentiecijfers voor problematisch ziekteverzuim² in tabel 6 bevestigen dat grote en kleine deeltijders (17,4% en 19,9%) zicht vaker dan voltijders (13,8%) in de zone van inzetbaarheidsproblemen bevinden.

De conclusie van deze reeks analyse-oefeningen luidt dan ook dat deeltijds werk (en inzonderheid de grote deeltijdse vier vijfde job) in ieder geval geen wonderrecept is voor stresspreventie. Ook voor deze groep moet werkdrukmanagement zeker op de agenda blijven staan. De ‘tegenvallende’ werkstresscores van (grote) deeltijders mogen ons echter niet op het verkeerde been zetten: de formule heeft ongetwijfeld haar merites voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers in een preciaire draagkracht-draaglast-situatie.

1.3 Werk-privé-balans bij voltijders en deeltijders nader onderzocht

Tabel 7 vergelijkt de prevalentie van (acute) werk-privé-combinatieproblemen bij voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders, figuur 2 brengt deze samenhang tussen het arbeidstijdregime en de werk-privé-balans grafisch in beeld.

Tabel 7: Prevalentie van (acute) onevenwichten in de werk-privé-balans naar het arbeidstijdregime van werknemers

	evenwichtige werk-privé-balans	problemen werk-privé-combinatie	acuut werk-privé-conflict	N
	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	87,8	12,2	3,2	10 982
voltijders	86,5	13,5	3,6	7 519
grote deeltijders	89,4	10,6	2,6	2 385
kleine deeltijders	95,0	5,0	1,1	940
<i>verschiltoetsing</i>		s	s	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

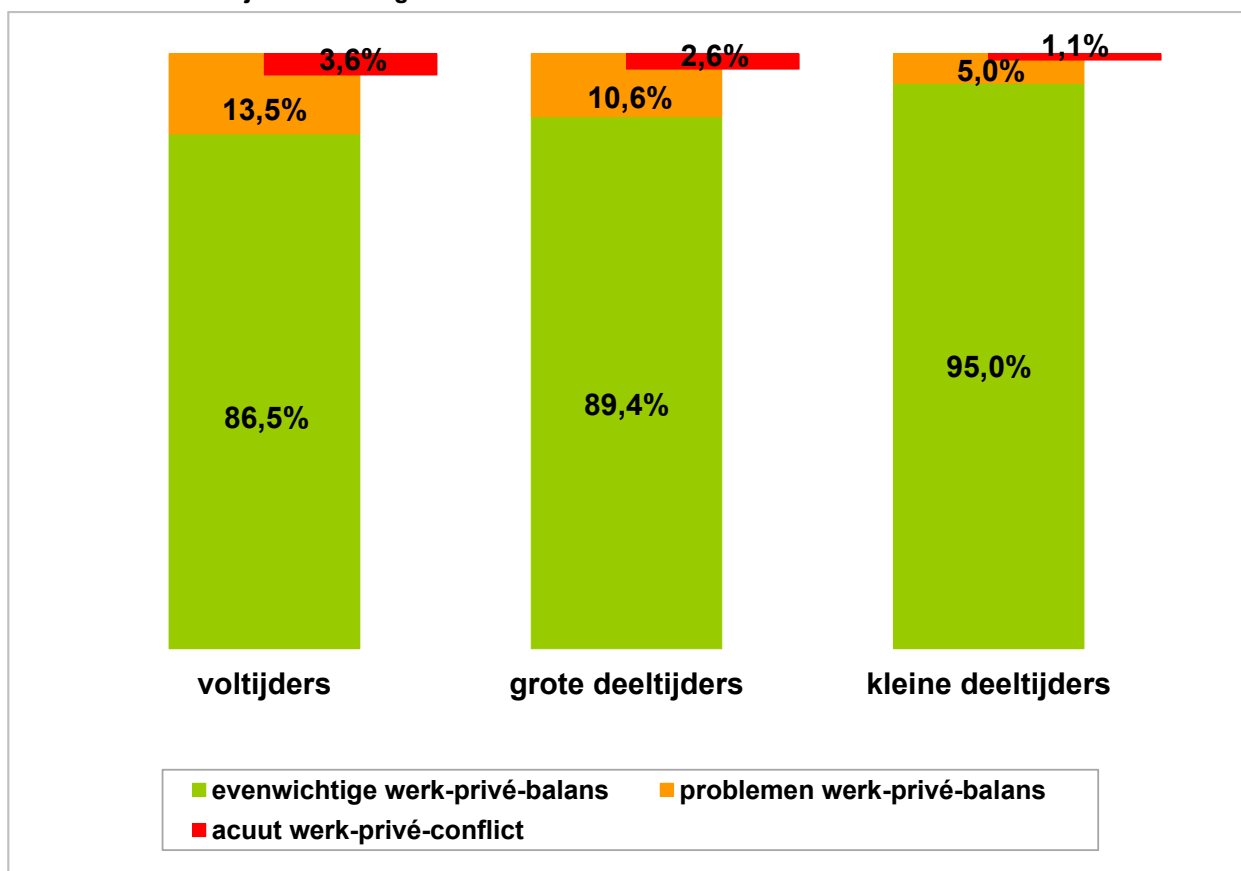
Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘acuut werk-privé-conflict’ is een subgroep binnen de categorie ‘problemen werk-privé-balans’, maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.
- Verschiltoetsing** (*s* = significant versus *ns* = niet significant): al dan niet statisch betekenisvol verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$) in de prevalentie van (acute) werk-privé-combinatieproblemen tussen de vermelde deelpopulaties.

Van de werknemers in een voltijds arbeidstijdregime kampt 13,5% met problemen om de werk-privé-balans in evenwicht te houden. Bij de grote deeltijders registreren we een aandeel van 10,6% in een problematische situatie, bij de kleine deeltijders noteren we een aandeel van 5,0%. Deze vergelijking laat een duidelijke (en bijna lineair met de arbeidsduurreductie samenhangende) daling zien in de prevalentiecijfers voor werk-privé-combinatieproblemen. Een zelfde patroon vinden we ook terug in prevalentiecijfers voor acute werk-privé-conflicten (3,6% bij voltijders, 2,6% bij grote deeltijders en 1,1% bij kleine deeltijders).

² De categorie ‘problematisch ziekteverzuim’ verwijst naar werknemers die in de afgelopen 12 maanden drie keer of meer en/of langer dan 20 dagen afwezig waren op het werk wegens ziekte of ongeval.

Figuur 2: Aandeel werknemers met (acute) werk-privé-combinatieproblemen in een voltijds, groot deeltijds en klein deeltijds arbeidsregime



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De **categorie met het verschoven rode balkje** 'acuut werk-privé-conflict' is een subgroep binnen de categorie 'problemen werk-privé-balans', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

De multivariate logistische regressie-analyse in tabel 8, waarbij we de bestudeerde samenhang controleren voor de reeds in 1.2 gehanteerde demografische variabelen (geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep), psychosociale en arbeidstijdgerelateerde risicofactoren (taakeisen, regelmogelijkheden, ondersteuning door de directe leiding, voorspelbaarheid van het uurrooster) bevestigt deze (bivariate) bevindingen.

Onder controle van de genoemde variabelen en dus o.m. rekening gehouden met verschillen in de psychosociale werkomgeving en de werkroosterstabiliteit, blijkt de kansverhouding 'problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie' bij grote deeltijders zowat anderhalf keer lager te liggen (odds ratio = 1,51⁻¹) dan bij hun voltijdse collega's. Bij kleine deeltijders is er sprake van een kansverhouding die drie keer lager ligt (odds ratio = 3,03⁻¹) dan bij referentiegroep van voltijders.

Deeltijds werk verhoogt - gradueel met de arbeidstijdreductie en in netto-effecttermen – de kans op een evenwichtige werk-privé-balans. Volledigheidshalve dient evenwel opgemerkt dat de (regressie-)analyse nog een aantal andere factoren/beleidsaandachtspunten laat zien, die voor een evenwichtige work-life balance nog zwaarder doorwegen (streven naar acceptabele taakeisen: odds ratio = 6,06) of een evenredige impact hebben (vermijden van onvoorspelbare werkroosters: odds ratio = 2,68; adequate coaching door de leidinggevende: odds ratio = 2,24).

Tabel 8: Arbeidstijdregime als voorspeller van werk-privé-combinatieproblemen geanalyseerd op basis van multivariate logistische regressie gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep, psychosociale taakeisen, regelmogelijkheden, ondersteuning door de direct leidinggevende en voorspelbaarheid van het werkrooster

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio's
Geslacht	
man	R
vrouw	1,39
Leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,25
40-49 jaar	1,20
50-54	1,26
55+ jaar	1,00
Gezinssituatie	
alleenstaanden of tweeverdieners mét kinderen	R
andere gezinstypes	1,26⁻¹
Beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,20
geschoold arbeider/technicus	1,15
zorg/onderwijsfuctie	1,29
professionals/middenkader	1,44
hoger kader/directie	1,84
Psychosociale taakeisen	
acceptabele taakeisen	R
hoge taakeisen	6,06
Regelmogelijkheden	
voldoende regelmogelijkheden	R
onvoldoende regelmogelijkheden	1,39
Ondersteuning door directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	2,24
Voorspelbaarheid werkrooster	
stabiel werkrooster	R
frequente roosterwijzigingen	2,68
Arbeidstijdregime	
voltijds	R
groot deeltijds ≥ 60%	1,51⁻¹
klein deeltijds < 60%	3,03⁻¹

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,242$

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odds ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid omgezet naar x^{-1} en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odds ratio's**: de kansverhouding 'werk-privé-combinatieproblemen/geen werk-privé-combinatieproblemen' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij vrouwen 1,4 maal *hoger* dan bij mannen (odds ratio = 1,39) en kleine deeltijders drie keer *lager* dan bij voltijders (odds ratio = $0,330 = 3,03^{-1}$).

2 Overwerk en lange werktijden: risicofactor voor werkstress en verstoorde work-life balance?

In vorig hoofdstuk stond de impact van ‘de korte shift’ van deeltijds werkenden centraal. In dit hoofdstuk zoomen we in op de gevolgen van overwerk en lange werktijden bij voltijders (‘de lange shift’). Na een beknopt overzicht van de diffusie van overwerkpraktijken bij diverse deelgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, maken we een inschatting van de risico’s van de onderscheiden overwerkscenario’s voor de psychische vermoeidheid en de werk-privé-balans van de betrokkenen.

Ruim de helft van de voltijdse werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (53,7%) presteert op dag- of weekbasis nooit of slechts sporadisch meer uren dan contractueel voorzien.

Zowat een vijfde (19,0%) werkt regelmatig over, maar kan deze bijkomende uren op andere momenten compenseren, zodat - gemiddeld en op langere termijn bekeken - de effectieve arbeidsduur in principe gelijk is aan de contractuele arbeidsduur. Het gaat daarbij zowel om werknemers in ploegenarbeid met standaard langere prestatieweken en compenserende rustdagen, om systemen van variabele werkweken als om overuren (in arbeidsjuridische zin) waarbij op rustiger momenten inhaalrust wordt ingepland.

Bij een vierde (27,3%) van de voltijders is er sprake van frequent overwerk en langere prestatieweken zonder tijdscompensatie en ligt de effectieve arbeidsduur — gemiddeld en ook op langere termijn bekeken – boven de contractueel bepaalde arbeidsduur. Binnen deze groep maken we een onderscheid tussen de 15,5% structurele overwerkers (de gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur bedraagt maximaal 45 uur) en de 11,8% intensieve overwerkers (de gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur bedraagt meer dan 45 uur).

2.1 Diffusie van overwerkpraktijken op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart gebracht

We registreren geen noemenswaardige verschillen tussen het aandeel mannen en vrouwen dat overwerkt (46,4% resp. 46,2%) of langere werkweken zonder compenserende inhaalrust presteert (26,7% resp. 28,3%). Uit tabel 9 blijkt evenwel dat intensief overwerk (plus 45 uur/week) significant vaker voorkomt bij de mannelijke werknemers (13,9%) dan bij hun vrouwelijke collega’s (8,9%).

De frequentieverdeling van overwerkpraktijken naar leeftijdsgroepen laat een opmerkelijke paradox zien. Terwijl we met opklimmende leeftijd een daling registreren van het aandeel regelmatige overwerkers met inhaalrust (van 23,6% bij werknemers jonger dan 30 jaar naar 15,5% bij werknemers van 55 jaar en ouder) en van het aandeel structurele overwerkers (van 17,2% naar 12,2% bij dezelfde leeftijdsgroepen), ligt het aandeel intensieve overwerkers bij 55-plussers met 15,6% bijna dubbel zo hoog als de bij de twintigers met 8,2%.

Een blik op de verschillen in de overwerksituatie van werknemers uit diverse gezinstypes levert meteen een opvallende (en wellicht onverwachte) vaststelling op: bij werknemers uit tweeverdieners-gezinnen met kinderen blijkt de overwerkpraktijk het meest ingeburgerd (met ongeveer de helft regelmatige overwerkers, waarvan 18% en 14% in de structurele respectievelijk intensieve variant).

Tabel 9: Diffusie van overwerkpraktijken naar geslacht, leeftijd en gezinssituatie

	geen/sporadisch overwerk	regelmatig overwerk met inhaalrust	structureel overwerk (max 45 u/ week)	intensief overwerk (plus 45 u/week)	N
	%	%	%	%	
geslacht					
man	53,6	19,7	12,8	13,9	4 343
vrouw	53,8	17,9	19,4	8,9	3 095
verschiltoetsing: s					
leeftijd					
- 30 jaar	51,1	23,6	17,2	8,2	1 375
30 - 39 jaar	50,2	20,4	18,2	11,2	1 720
40 - 49 jaar	53,8	17,5	15,3	13,3	2 108
50 - 54 jaar	58,8	17,0	12,9	11,3	1 257
55 + jaar	56,7	15,5	12,2	15,6	979
verschiltoetsing: s					
gezinssituatie					
alleenstaand, geen kinderen	58,0	20,2	13,7	8,0	1 470
partner zonder job, geen kinderen	59,8	16,4	9,0	14,9	323
partner met job, geen kinderen	53,2	20,7	15,1	11,1	1 659
alleenstaand met kinderen	59,8	17,4	14,3	8,5	363
partner zonder job, met kinderen	57,1	20,3	10,1	12,5	345
partner met job, met kinderen	50,2	17,8	18,0	14,0	3 204
verschiltoetsing: s					

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing ($s = \text{significant versus } ns = \text{niet significant}$) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statistisch betekenisvol zijn (Pearson χ^2 $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$).

Tabel 10 brengt de verschillen in de overwerkpraktijken van werknemers uit diverse beroepsgroepen, ondernemingstypes en sectoren in kaart.

Het hoogste aandeel overwerkers vinden we terug in zorg- en onderwijsfuncties (54%), bij professionals en middenkaders (61,4%) en bij hoger kader en directie (81,8%). Terwijl bij de eerstgenoemde groepen structureel overwerk de meest voorkomende overwerkpraktijk vormt (met een aandeel van respectievelijk 29% en 22,5%), blijken bijna de helft (47,1%) van de hogere kader- en directieleden intensieve overwerkers. Het aandeel overwerkers ligt beduidend lager bij kortgeschoolde/geoefende arbeiders (23%) en bij geschoolde arbeiders/technici (29,1%).

Wanneer we de verschillen in de overwerkpraktijken naar ondernemingstype bekijken, blijken de micro-ondernemingen een afwijkende positie in te nemen: het aandeel overwerkers ligt hier met 38,2% (en met 10,6% resp. 9,6% in de structurele en intensieve variant) ruim beneden dat van de (middel)grote ondernemingen.

De sectoren met de hoogste penetratiegraad van structureel en intensief overwerk zijn het onderwijs (39,3% en 19,7%)³, de zakelijke diensten (22,9% en 14,7%), banken en verzekeringen (22,5% en 11,8%) en post & telecom (19,8% en 14,7%). De bedrijfstakken met het kleinste aandeel structurele en intensieve overwerkers zijn de overheidsdiensten (7,3% en 5,4%), de gezondheids- en welzijnssector (8,6% en 6,7%), de textiel- en confectienijverheid (8,2% en 10,6%) en de metaalindustrie (8,4% en 12,1%).

³ De overwerkcijfers voor de onderwijssector moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, gegeven de mogelijke onduidelijkheid binnen het werkveld over de betekenis van overwerk als 'meer werken dan contractueel voorzien'. Deze bemerking geldt uiteraard niet voor het vermelde percentage van intensieve overwerkers (> 45 uur/week), dat in lijn ligt met de resultaten van sectorspecifiek tijdsbestedingsonderzoek (Ver Heyen, Lamberts, Mertens e.a., 2003)

Tabel 10: Diffusie van overwerkpraktijken naar beroepsgroep, ondernemingsgrootte en sector

	geen/sporadisch overwerk	regelmatig overwerk met inhaalrust	structureel overwerk (max 45 u/ week)	intensief overwerk (plus 45 u/week)	N
	%	%	%	%	
beroepsgroep					
kortgeschoolde/geoefende arbeider	77,0	16,4	3,7	2,9	792
geschoolde arbeiders/technicus	70,9	22,6	3,4	3,1	1 250
uitvoerend bediende	60,1	21,9	12,4	5,6	1 957
zorg/onderwijsfunctie	46,0	13,8	29,0	11,2	1 252
professional/middenkader	38,6	19,6	22,5	19,3	1 568
kader/directie	18,2	13,5	21,2	47,1	561
verschiltoetsing: s					
ondernemingsgrootte					
< 10w wkn	61,8	18,0	10,6	9,6	739
10 - 49 wkn	50,8	17,9	19,1	12,2	1 641
50 - 99 wkn	52,1	17,4	18,7	11,9	962
100 - 499 wkn	55,4	18,1	15,4	11,1	1 875
> 499 wkn	52,0	21,7	13,1	13,1	2 176
verschiltoetsing: s					
sector					
textiel en confectie*	75,3	5,9	8,2	10,6	85
metaal	64,3	15,3	8,4	12,1	655
bouw	59,9	18,5	9,1	12,5	504
voeding	56,4	20,1	13,7	9,8	234
chemie	60,0	12,2	12,4	15,4	403
groot- en kleinhandel	54,9	22,4	12,1	10,5	455
horeca*	53,4	19,2	15,1	12,3	73
zakelijke dienstverlening	44,0	18,4	22,9	14,7	468
transport	42,9	25,2	13,6	18,3	301
post en telecom*	53,3	12,2	19,8	14,7	197
financiële sector	42,6	23,2	22,5	11,8	289
overheid	57,2	30,1	7,3	5,4	947
gezondheids- en welzijnssectoren	59,7	25,0	8,6	6,7	944
onderwijs	35,7	5,3	39,3	19,7	905
verschiltoetsing: s					

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statisch betekenisvol zijn (Pearson χ^2 $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$); de percentages van sectoren met een * zijn gebaseerd op een beperkt aantal waarnemingen en moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

2.2 De samenhang tussen overwerk en psychische vermoeidheidsproblemen geanalyseerd

Tabel 11 vergelijkt de prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen bij voltijdse werknemers die niet of sporadisch overwerken, collega's die regelmatig overwerken mét inhaalrust, structurele overwerkers (≤ 45 uur/week) en intensieve overwerkers (> 45 uur/week); figuur 3 brengt deze samenhang tussen overwerkpraktijken en psychische vermoeidheidsproblemen grafisch in beeld.

Tabel 11: Prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen naar overwerkpraktijk

	geen werkstress %	werkstressklachten %	burn-outsymptomen %	N
Vlaamse arbeidsmarkt	65,8	34,2	12,3	10 948
geen/sporadisch overwerk	73,4	26,6	8,7	3 910
regelmatig overwerk met inhaalrust	63,2	36,8	13,2	1 389
structureel overwerk (≤ 45 u/week)	56,3	43,7	17,7	1 140
intensief overwerk (> 45 u/week)	50,7	49,3	21,3	867
verschiltoetsing		s	s	

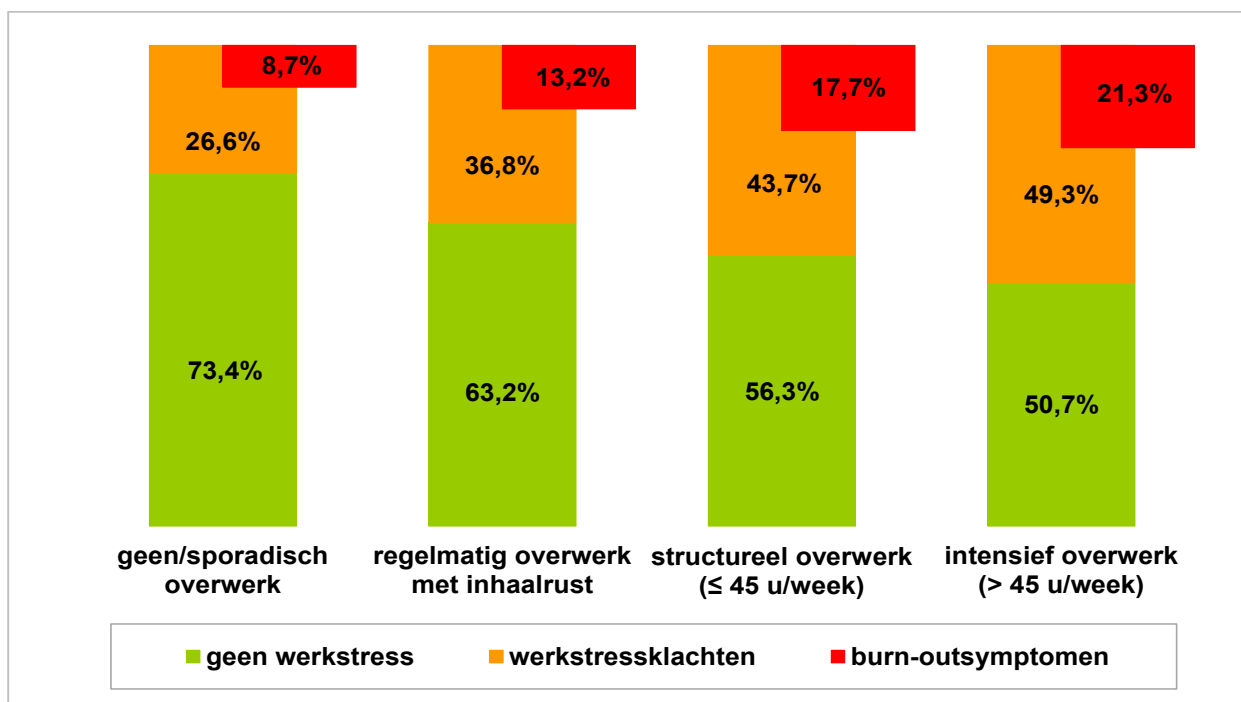
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'burn-outsymptomen' is een subgroep binnen de categorie 'werkstressklachten', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.
- Verschiltoetsing** ($s = significant$ versus $ns = niet significant$): al dan niet statistisch betekenisvol verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$) in de prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen tussen de vermelde deelpopulaties.

Van de voltijdse werknemers, die niet of sporadisch overuren maken, wordt 26,6% geconfronteerd met werkstressklachten. Bij regelmatig overwerk met inhaalrust stijgt dit aandeel naar 36,8% en bij structureel overwerk (≤ 45 uur/week) naar 43,7%. In de groep intensieve overwerkers (> 45 uur/week) heeft zowat de helft van de betrokkenen (49,3%) met werkstress te kampen. Een zelfde patroon vinden we ook terug in prevalentiecijfers voor burn-outsymptomen (8,7% bij geen/sporadisch overwerk, 13,2% bij regelmatig overwerk met inhaalrust, 17,7% bij structureel overwerk en 21,3% bij intensief overwerk). Er lijkt sprake van een duidelijk en quasi rechtlijnig verband: hoe intensiever de overwerkpraktijk, hoe groter het risico op werkstress- en burn-outklachten.

Figuur 3: Aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-outsymptomen in functie van hun overwerksituatie



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De **categorie met het verschoven rode balkje 'burn-outsymptomen'** is een subgroep binnen de categorie 'werkstressklachten', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

We kunnen het 'zuivere effect' van overwerk op psychische vermoeidheid nauwkeuriger inschatten op basis van een multivariate analyse, waarbij we de bestudeerde samenhang controleren voor een aantal demografische werknemerskenmerken (geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep) en psychosociale risicofactoren (hoge taakeisen, onvoldoende regelmogelijkheden in het werk, geen adequate coaching door de directe leiding). Daarnaast nemen ook een aantal tijdgerelateerde variabelen op in het te toetsen verklaringsmodel, met name de voorspelbaarheid van het werkrooster en de dagelijkse pendeltijd.

De multivariate logistische regressie-analyse in tabel 12 bevestigt en nuanceert de (bivariate) bevindingen.

Onder controle van de genoemde variabelen/mogelijke confounders en dus o.m. geadjusteerd voor verschillen in de psychosociale werkomgeving, werkroosterstabiliteit en pendeltijden, blijkt de kansverhouding 'wel/geen werkstressklachten' bij regelmatig overwerk met inhaalrust een derde hoger (odds ratio = 1,31) en bij structurele overwerkers twee derde hoger (odds ratio = 1,67) dan bij de collega's die niet/sporadisch overwerken. In geval van intensief overwerk is er zelfs sprake van een verdubbeling van de kansverhouding (odds ratio = 2,03) ten opzichte van de referentiegroep.

De analyseresultaten in tabel 12 laten ook zien dat andere tijdgerelateerde jobkenmerken van de job, met name de confrontatie met onvoorspelbare werktijden (odds ratio = 1,35) en lange pendeltijden van twee uur of meer per dag (odds ratio = 1,64), het risico op psychische vermoeidheidsproblemen 'netto' doen toenemen. Uit tabel 13 leren we bovendien dat overwerkers frequenter met roosterwijzigingen en lange pendeltijden te maken hebben. De combinatie van deze temporele inconvenienten verklaart mede de vastgestelde relatief sterke bivariate samenhang tussen overwerk en werkstress.

Tabel 12: Overwerk als voorspeller van werkstressklachten geanalyseerd op basis van een multivariate logistische regressie gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep, tijdgerelateerde en andere psychosociale risicofactoren in de arbeidssituatie

Persoons- en werkenmerken	odds ratio's
Geslacht	
man	R
vrouw	1,49
Leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,01
40-49 jaar	1,14
50-54	1,34
55+ jaar	1,13
Gezinssituatie	
alleenstaanden of tweeverdieners mét kinderen	R
andere gezinstypes	1,05
Beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,40
geschoold arbeider/technicus	1,10
zorg/onderwijsfuctie	1,13
professionals/middenkader	1,10
hoger kader/directie	1,40⁻¹
Psychosociale taakeisen	
acceptabele taakeisen	R
hoge taakeisen	4,32
Regelmogelijkheden	
voldoende regelmogelijkheden	R
onvoldoende regelmogelijkheden	1,88
Ondersteuning door directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	2,68
Voorspelbaarheid werkrooster	
stabiel werkrooster	R
frequente roosterwijzigingen	1,35
Pendeltijden op dagbasis	
minder dan een uur	R
tussen een uur en twee uur	1,22
twee uur of meer	1,64
Overwerksituatie	
geen/sporadisch overwerk	R
regelmatig overwerk met inhaalrust	1,31
structureel overwerk (≤ 45 u/week)	1,67
intensief overwerk (> 45 u/week)	2,03

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,268$

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odds ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid omgezet naar x^{-1} en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odds ratio's**: de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' ligt - onder controle van alle andere variabelen – bij vrouwen ongeveer anderhalf maal *hoger* dan bij mannen (odds ratio = 1,49) en bij

hogere kader- en directieleden bijna anderhalf maal *lager* dan bij uitvoerend bedienden (odds ratio = 0,713 = 1,40⁻¹).

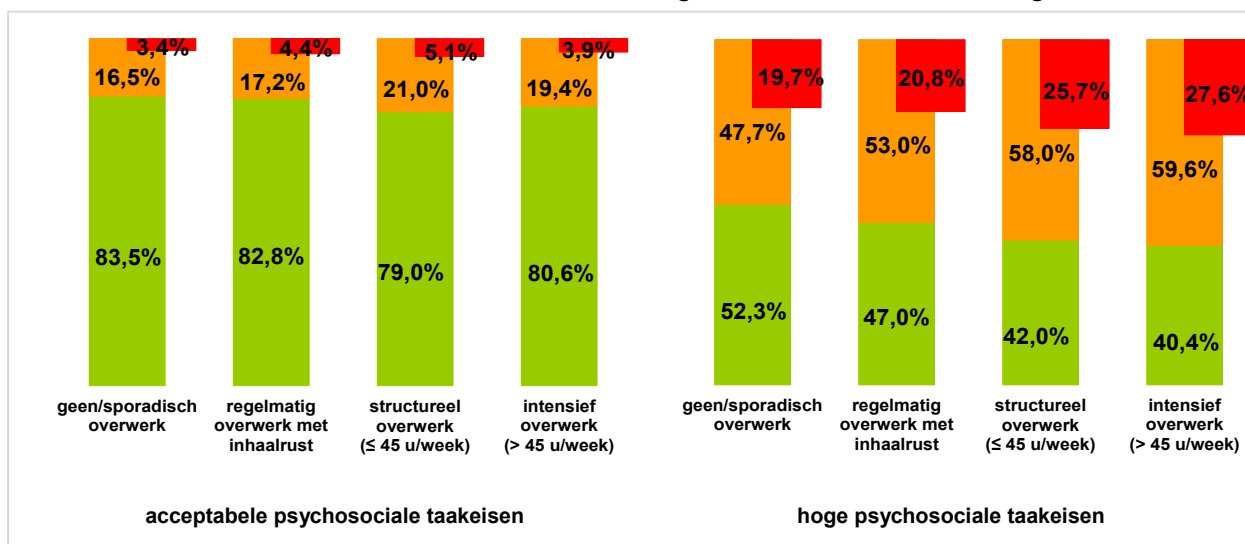
Tabel 13: Prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen naar overwerkpraktijk

	frequente roosterwijzigingen	dagelijkse pendeltijd ≥ 2 uur	hoge psychosociale taakeisen
	%	%	%
geen/sporadisch overwerk	8,2	10,4	33,5
regelmatig overwerk met inhaalrust	25,8	11,3	54,9
structureel overwerk (≤ 45u/week)	22,4	12,1	61,8
intensief overwerk (> 45u/week)	38,2	19,6	75,4
verschiltoetsing	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de verschillen in de arbeidssituatiekenmerken van niet-, regelmatige, structurele en intensieve overwerkers al dan niet statistisch betekenisvol zijn (Pearson chi²; p < 0,05 versus p ≥ 0,05).

Figuur 4: Vergelijking van de prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen in functie van de overwerksituatie van werknemers die al dan niet geconfronteerd worden met hoge taakeisen



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De categorie met het verschoven rode balkje 'burn-outsymptomen' is een subgroep binnen de categorie 'werkstressklachten', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

De confrontatie met hoge psychosociale taakeisen in de werksituatie (een problematische werkdruk en/of emotioneel belasting) vormt evenwel de dominante verklarende factor voor psychische vermoeidheidsproblemen (odds ratio = 4,32). Tabel 13 laat bovendien een sterk (en voor de hand liggend verband) zien met de overwerksituatie: terwijl van de werknemers, die zelden of nooit overuren maken, een derde (33,5%) geconfronteerd wordt met hoge taakeisen, lopen de corresponderende aandelen op naar de helft (54,9%) bij regelmatige overwerkers met inhaalrust, over bijna tweederde (61,8%) bij structurele overwerkers tot driekwart (75,4%) bij intensieve overwerkers.

Een substantiële fractie van de gevonden (bivariate) samenhang tussen overwerk en psychische vermoeidheidsproblemen kan dus op de rekening geschreven worden van de (combinatie met) hoge werkdruk en emotionele belasting in de werksituatie. Figuur 4 brengt het 'netto-effect' van overwerk voor de onderscheiden taakbelastingsscenario's visueel in beeld.

2.3 De impact van overwerk op de werk-privé-balans becijferd

Tabel 14 vergelijkt de prevalentie van (acute) werk-privé-combinatieproblemen bij voltijdse werknemers die niet of sporadisch overwerken, collega's die regelmatig overwerken mét inhaalrust, structurele overwerkers (≤ 45 uur/week) en intensieve overwerkers (> 45 uur/week). Figuur 5 brengt deze samenhang tussen overwerk en de werk-privé-balans grafisch in beeld.

Tabel 14: Prevalentie van (acute) werk-privé-combinatieproblemen naar overwerkpraktijken van werknemers

	evenwichtige werk-privé-balans %	problemen werk-privé-balans %	acuut werk-privé-conflict %	N
Vlaamse arbeidsmarkt	87,8	12,2	3,2	10 982
geen/sporadisch overwerk	93,6	6,4	1,6	3 916
regelmatig overwerk met inhaalrust	86,3	13,7	3,3	1 395
structureel overwerk (≤ 45 u/week)	80,8	19,2	4,2	1 143
intensief overwerk (> 45 u/week)	64,5	35,5	11,5	870
verschiltoetsing		s	s	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

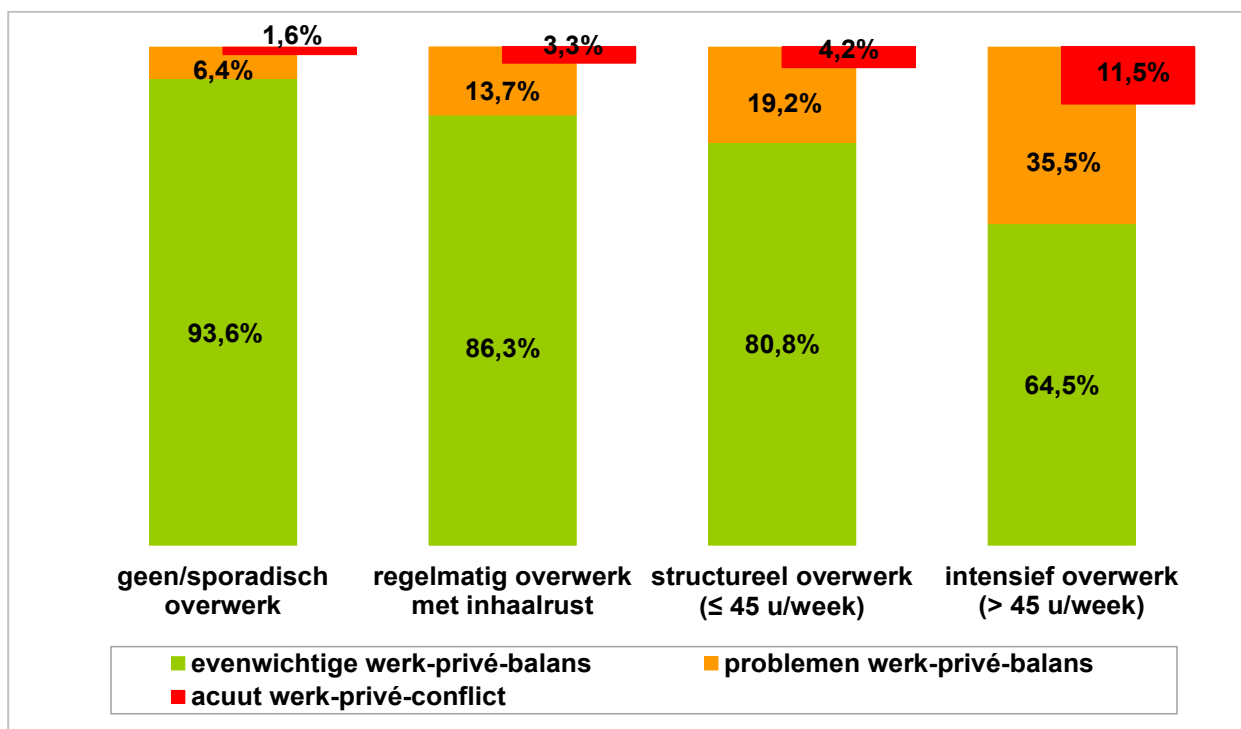
- De categorie met het rode balkje 'acuut werk-privé-conflict' is een subgroep binnen de categorie 'problemen werk-privé-combinatie', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.
- Verschiltoetsing** ($s = significant$ versus $ns = niet significant$): al dan niet statisch betekenisvol verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$ versus $p \geq 0,05$) in de prevalentie van (acute) werk-privé-balansproblemen tussen de vermelde deelpopulaties.

Van de voltijdse werknemers die niet of sporadisch overwerken signaleert 6,4% problemen om de werk-privé-balans in evenwicht te houden. Bij regelmatige overwerkers, die op rustiger momenten deze uren via inhaalrust compenseren, noteren we een aandeel van 13,7% in een problematische situatie. In de groep van structurele overwerkers loopt dit aandeel verder op tot 19,2%. Bij intensief overwerk kampt zelfs 35,5% van de betrokkenen met werk-privé-combinatieproblemen. Een zelfde patroon vinden we ook terug in de prevalentiecijfers voor acute werk-privé-conflicten (1,6% bij geen/sporadisch overwerk, 3,3% bij regelmatig overwerk met inhaalrust, 4,2% bij structureel overwerk en 11,5% bij intensief overwerk).

Deze vergelijking laat een duidelijke (en bijna lineair met de overwerkintensiteit en arbeidsduur samenhangende) toename zien in de omvang van groep met (acute) werk-privé-combinatieproblemen. Structureel overwerk en vooral lange werkweken van gemiddeld meer dan 45 uur leggen een manifeste hypotheek op de work life balance.

De multivariate logistische regressie-analyse in tabel 15 waarbij we de bestudeerde samenhang controleren voor de reeds in 2.2 gehanteerde demografische werknemerskenmerken en risicofactoren in de werksituatie, bevestigt deze (bivariate) bevindingen.

Figuur 5: Aandeel werknemers met (acute) werk-privé-combinatieproblemen in functie van hun overwerksituatie



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De **categorie met het verschoven rode balkje 'acuut werk-privé-conflict'** is een subgroep binnen de categorie 'problemen werk-privé-balans', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

Onder controle van de genoemde variabelen en dus o.m. rekening houdend met de verschillen in de psychosociale werkomgeving, werkroosterstabiliteit en pendeltijden, blijkt de kansverhouding 'problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie' bij regelmatig overwerk met inhaalrust twee derde hoger te liggen (odds ratio = 1,70) dan bij de referentiegroep van niet- of sporadisch overwerkende collega's. In het geval van structureel overwerk is er sprake van ruim een verdubbeling van kansverhouding (odds ratio = 2,41). Bij intensieve overwerkers ligt deze kansverhouding meer dan vijf keer hoger (odds ratio = 5,65) dan bij de referentiegroep.

Overwerk verhoogt - gradueel oplopend met de effectieve arbeidsduur en in netto-effecttermen – in sterke mate de kans op een onevenwichtige werk-privé-balans. Alleen een problematische werkdruk en/of emotioneel belastend werk hebben – zo blijkt uit de analysesresultaten in tabel 15 - een vergelijkbare risico-impact (odds ratio hoge taakeisen = 5,16). Andere factoren, die bij de work life balance een rol spelen, wegen minder zwaar door (onvoorspelbare werkroosters: odds ratio = 2,21; adequate coaching door de leidinggevende: odds ratio = 2,14; lange pendeltijden > 2 uur: odds ratio = 2,00).

Een analyse-oefening, waarbij we vermelde risico-variabelen combineren, leert ons dat van de voltijders die slechts sporadisch overwerken of overuren via inhaalrust kunnen compenseren, in een job met acceptabele taakeisen, een adequaat coachende chef, een voorspelbaar werkrooster en dichtbij huis (dagelijkse pendeltijd < 1 uur) slechts 1,4% met werk-privé-combinatieproblemen geconfronteerd wordt. Een meer-sporen-aanpak lijkt daarmee de sleutel tot succes in de zoektocht van organisaties naar betere evenwichten in de werk-privé-balans.

Tabel 15: Overwerk als voorspeller van werk-privé-combinatieproblemen geanalyseerd op basis van een multivariate logistische regressie gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, gezinssituatie, beroepsgroep, tijdgerelateerde en andere psychosociale risicofactoren in de arbeidssituatie

Persoons- en werkenmerken	odds ratio's
Geslacht	
man	R
vrouw	1,66
Leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,15
40-49 jaar	1,06
50-54	1,22
55+ jaar	1,14 ⁻¹
Gezinssituatie	
alleenstaanden of tweeverdieners mét kinderen	R
andere gezinstypes	1,32⁻¹
Beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,61
geschoold arbeider/technicus	1,43
zorg/onderwijsfuctie	1,09
professionals/middenkader	1,03
hoger kader/directie	1,05 ⁻¹
Psychosociale taakeisen	
acceptabele taakeisen	R
hoge taakeisen	5,16
Regelmogelijkheden	
voldoende regelmogelijkheden	R
onvoldoende regelmogelijkheden	1,52
Ondersteuning door directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	2,14
Voorspelbaarheid werkrooster	
stabiel werkrooster	R
frequente roosterwijzigingen	2,21
Pendeltijden op dagbasis	
minder dan een uur	R
tussen een uur en twee uur	1,32
twee uur of meer	2,00
Arbeidstijdregime	
geen/sporadisch overwerk	R
frequent overwerk met inhaalrust	1,70
structureel overwerk (≤ 45 u/week)	2,41
intensief overwerk (> 45 u/week)	5,65

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,293$

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odd's ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odd's ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid omgezet naar x^{-1} en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odd's ratio's**: de kansverhouding 'werk-privé-combinatieproblemen/geen werk-privé-combinatieproblemen' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij vrouwen twee derde *hog*er dan bij

mannen (odds ratio = 1,66) en bij 'andere' gezinstypes 1,3 maal *lager* dan bij alleenstaanden en tweeverdieners met kinderen (odds ratio = 0,76 = 1,32⁻¹).

Referentielijst

- Beckers, D., van der Linden, D., Smulders, P., van Velhoven, M., & van Yperen, N. (2004). Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation and the quality of work. In: *Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1182-1289. Geraadpleegd op https://www.rug.nl/staff/n.van.yperen/8_joem_2004_beckers_et_al.pdf
- Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2005). *Technische nota: werkbaar werk bij deeltijders*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/1377>
- Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2006). *Technische nota: werkbaar werk en overwerk*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/1527>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10913>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11125>
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S., & Janssens F. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11667>
- Caruso, C., Hitchcock, E., Dick, R., Russo, J., & Schmit, J. (2004). *Overtime and extended work shifts: recent findings on illnesses, injuries and health behaviors*. Cincinnati:NIOSH
- De Spiegelaere, S. & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. Brussel:ETUI. Geraadpleegd op <https://www.etui.org/Publications2/Guides/The-why-and-how-of-working-time-reduction>
- FOD WASO (2017). *Indicatoren flexicurity IND06 : EAK-statistiek 'Onvrijwillige deeltijdarbeid als percentage van deeltijdarbeid'*. Geraadpleegd op <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=25994>
- Nylén, L., Voss, M., & Floderus, B (2001), Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on data from the Swedish twin registry. In: *Occupational and Environmental Medicine*, 48, 52-57. Geraadpleegd op <http://dx.doi.org/10.1136/oem.58.1.52>
- OECD (2010). How Good is Part-Time Work? In: *Employment Outlook 2010. Moving beyond the Jobs Crisis*. OECD-Library. Geraadpleegd op http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en
- Spurgeon, A., Harrington, J.M., & Cooper, C.L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. In: *Occupational and Environmental Medicine*, 54, 367-375. Geraadpleegd op <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9245942>
- Van der Hulst, M., van Veldhoven, M., & Beckers, D. (2006). Overtime and Need for Recovery to Job Demands and Job Control. In: *Journal of Occupational Health*, 48, 11-19. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1539/joh.48.11>
- Van Rijswijk, K. (2006). *It's about time. Part-time, flexitime, and a healthy work-home balance*. Maastricht: Datawyse/Universitaire Pers Maastricht. Geraadpleegd op <https://pure.uvt.nl/portal/files/710084/175078.pdf>

Van Rijswijk, K., Bekker, M., & Rutte C.. (2002) Parttime werk, flexibele werktijden en werk-familiebalans. In: *Gedrag & Organisatie*, 5, 320-333

Ver Heyen, W., Lamberts, M., Mertens, E., Henderickx, E., Janvier, R., & De Prins, P. (2003). *Tijdsbesteding en taakbelasting van leerkrachten basis- en secundair onderwijs in Vlaanderen*. Leuven/Antwerpen: HIVA/Universiteit Antwerpen Management School. Geraadpleegd op <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/188880/1/2003-R848-tijdsbesteding-en-taakbelasting-leerkrachten.pdf>

Warren, T, & Lyonette, C. (2015). The quality of part-time work. In: Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (eds). *Unequal Britain at Work*. Oxford: Oxford University Press. Geraadpleegd op <http://wrap.warwick.ac.uk/83290>

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D.. (2003) 'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work–Life Balance. In: *British Journal of Industrial Relations*, 41:2,. 175–195 Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>