

# Technische nota

*Werkbaar werk en overwerk*

*Ria Bourdeaud'hui  
Stephan Vanderhaeghe*

Brussel, SERV - STV Innovatie & Arbeid, februari 2006

Technische nota's verstrekken bijkomende en gedetailleerde informatie uit de werkbaarheidsmonitor over een specifiek thema. Technische nota's zijn enkel op de website beschikbaar. Het lezen van technische nota's veronderstelt enige vertrouwdheid met statistiek.

Meer resultaten van de werkbaarheidsmonitor zijn te vinden op de website  
[www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

# Inhoud

<b>Inhoud .....</b>	<b>2</b>
<b>Inleiding .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Overwerk volgens de werkbaarheidsmonitor .....</b>	<b>5</b>
1.1. WBM-informatie .....	5
1.2. EAK-informatie .....	6
1.3. Verschillen tussen informatie WBM en EAK .....	6
1.4. Conclusie .....	7
<b>2. Relatie tussen werkstress en overwerk .....</b>	<b>8</b>
2.1. Algemene cijfers .....	8
2.2. Werkstress en overwerk voor verschillende categorieën van werknemers .....	9
2.2.1 Geslacht .....	9
2.2.2 Leeftijd .....	9
2.2.3 Gezinssituatie .....	10
2.2.4 Leeftijd van het jongste kind .....	11
2.2.5 Sectoren .....	11
2.2.6 Soort job .....	12
2.2.7 Ondernemingsgrootte .....	13
2.2.8 Leidinggeven .....	13
2.2.9 Conclusie .....	14
2.3. Bijkomende combinaties .....	14
2.3.1 Jobsoort, sector, overwerk en werkstress gecombineerd .....	14
2.3.2 Werkdruk, overwerk en werkstress gecombineerd .....	16
2.3.3 Werkdruk/autonomie, overwerk en werkstress gecombineerd .....	17
2.4. Resultaten logistische regressie (informatief) .....	18
2.5. Conclusie werkstress en overwerk .....	18
<b>3. Relatie tussen welbevinden en overwerk .....</b>	<b>20</b>
3.1. Algemene cijfers .....	20
3.2. Welbevinden en overwerk voor verschillende categorieën van werknemers .....	21
3.3. Resultaten logistische regressie (informatief) .....	22
3.4. Conclusie .....	22
<b>4. Relatie tussen werk-privébalans en overwerk .....</b>	<b>23</b>
4.1. Algemene cijfers .....	23
4.2. Werk-privébalans en overwerk voor verschillende categorieën van werknemers .....	24
4.2.1 Geslacht .....	24
4.2.2 Leeftijd .....	25
4.2.3 Gezinssituatie .....	25
4.2.4 Leeftijd van het jongste kind .....	26
4.2.5 Sector .....	27
4.2.6 Soort job .....	27
4.2.7 Ondernemingsgrootte .....	28
4.2.8 Leidinggeven .....	29
4.2.9 Conclusie .....	30
4.3. Bijkomende combinaties .....	30
4.3.1 Werkdruk, overwerk voor het verklaren van problematisch werk-privébalans .....	30
4.3.2 overwerk, nachtwerk en werk-privébalans gecombineerd .....	31



4.3.3	overwerk, roosterwijzigingen en werk-privébalans gecombineerd .....	31
4.4.	Resultaten logistische regressie (informatief) .....	32
4.5.	Conclusie problematisch werk-privébalans .....	33
	<b>Samenvatting .....</b>	<b>34</b>

## Bijlagen

- Bijlage 1: beschrijvende informatie over wie waar overwerkt
- Bijlage 2: beschrijving van de overwerkers versus de niet overwerkers
- Bijlage 3: arbeidsmarktfliits WAV met betrekking tot overuren
- Bijlage 4: werkstress en gezondheid
- Bijlage 5: logistische regressie werkstress
- Bijlage 6: logistische regressie welbevinden
- Bijlage 7: logistische regressie werk-privébalans

# Inleiding

Deze nota beperkt zich tot een bespreking van de resultaten van een analyse op de werkbaarheidsmonitor waarbij een aantal hypothesen met betrekking tot overwerk en werkbaar werk werden getoetst.

Het is niet onze bedoeling de hele problematiek van arbeidsmarktflexibiliteit en werkbaar werk in deze nota uit te klaren. Wij willen met deze nota enkel illustratief materiaal uit de werkbaarheidsmonitor ter beschikking stellen aan de geïnteresseerde lezer. Er zijn verschillende manieren om overwerk in al zijn aspecten te meten, de werkbaarheidsmonitor koos voor een eenvoudige bevraging<sup>1</sup>. Deze invalshoek is interessant omdat zij ons toelaat voor een representatief staal van Vlaamse werknemers indicaties te geven over de samenhang tussen overwerk en werkbaar werk.

Het werk is werkbaar indien het op vier domeinen (werkstress, motivatie, leermogelijkheden, werk-privébalans) 'OK' is. Hoe we dit bepalen vindt de lezer in het uitgebreide informatiedossier dat over de werkbaarheidsmonitor<sup>2</sup>. Deze nota bekijkt drie van de vier aspecten van werkbaar werk en is als volgt samengesteld.

- Komt de informatie uit de werkbaarheidsmonitor met betrekking tot overwerk overeen met andere informatiebronnen?
- Is er een relatie tussen overwerk en werkstress?
- Is er een relatie tussen overwerk en plezier in het werk?
- Is er een relatie tussen overwerk en de werk-privébalans?

---

<sup>1</sup> Er werd bij de opmaak van de werkbaarheidsmonitor extra aandacht gegeven aan de lengte van de vragenlijst om zo de uitval bij de bevraging te beperken. Met uitzondering van de werkbaarheids- en de risicoindicatoren –vastgelegde vragen vanuit de VBBA- werd er telkens naar gestreefd om de vragen duidelijk maar kort te formuleren. Uiteraard komen hierdoor een aantal detailleringen te vervallen.

<sup>2</sup> Meer informatie hierover is te vinden in informatiedossier: 'nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004', beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

# 1. Overwerk volgens de werkbaarheidsmonitor

## 1.1. WBM-informatie

In de werkbaarheidsmonitor werd aan de respondenten gevraagd “Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)”. Het antwoord op deze vraag is een vierpuntenschaal van nooit naar altijd.

**Tabel 1: aandeel overwerk (WBM, 2004 )**

	%	n		%	n
nooit	22,6%	2417	nooit of soms	67,5%	7205
soms	44,8%	4788			
vaak	22,6%	2415	frequent(vaak of altijd)	32,5%	3472
altijd	9,9%	1057			
totaal	100%	10677	totaal	100%	10677

Bijkomend werd in de werkbaarheidsmonitor aan de respondenten gevraagd of ze dit overwerk kunnen recupereren<sup>3</sup>. Er werden twee antwoordmogelijkheden voorzien. In onderstaande tabel worden de cijfers uit tabel 1 gecombineerd met de informatie uit deze bijkomende vraag.

**Tabel 2: aandeel overwerk met of zonder recuperatie (WBM, 2004 )**

	%	n
nooit/soms overwerk ongeacht recuperatie	68,9%	7205
(vaak/altijd) overwerk met recuperatie	13,3%	1391
(vaak/altijd) overwerk zonder recuperatie	17,8%	1867
Totaal	100%	10463

In bijlage 1 zijn de figuren opgenomen voor de opdelingen geslacht, leeftijd, diploma, sector en beroepsgroep. Overwerk komt vaker voor bij de mannen (35,3%) dan bij de vrouwen (29,6%). Het aandeel werknemers met overwerk ligt ook hoger bij de jongeren en bij de hoger geschoolden.

In bijlage 2 worden de overwerkers naar deze verschillende kenmerken beschreven. Hieruit blijkt dat de groep overwerk sterk verschilt van de groep geen overwerk voor soort job en het al dan niet leidinggeven. Bij de niet overwerkers heeft amper 25% een hogere bediendefunctie, bij de overwerkers die hun overwerk niet kunnen recupereren is dit bijna 75%. Amper 15%

<sup>3</sup> In de vragenlijst is expliciet gekozen voor de term recuperatie omdat deze meer dan compensatie geassocieerd wordt met recuperatie in de tijd en niet zozeer met financiële compensatie. Ook de zinsformulering ‘kunt u deze overuren doorgaans recupereren’ moet dit benadrukken. Meer informatie over de bevraging vindt de lezer in het infomatie dossier ‘Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor’, Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004, beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

van de niet overwerkers is leidinggevend, van de overwerkers die hun overwerk niet kunnen recupereren is 44% leidinggevend.

## 1.2. EAK-informatie<sup>4</sup>

De EAK bevraging (Enquête naar arbeidskrachten van het Nationaal Instituut voor de Statistiek) is een mondelinge bevraging en gebeurt met behulp van enquêteurs. De vraagstelling is in de EAK als volgt geformuleerd: "Gedurende referentieweek heeft de betrokkene:"

- (a) betaalde (niet gecompenseerde) overuren gepresteerd
- (b) niet betaalde (niet gecompenseerde) overuren gepresteerd

Volgens de berekeningen van WAV presteren 14% van de loontrekkende van het Vlaamse gewest overuren. Het zijn vooral de 'sterke' groepen op de arbeidsmarkt die overuren presteren: mannen, hooggeschoolden en 25-49 jarigen.

## 1.3. Verschillen tussen informatie WBM en EAK

De Enquête naar arbeidskrachten meet de betaalde en onbetaalde niet-gecompenseerde overuren. Overuren (betaald of onbetaald) die gecompenseerd worden door bijvoorbeeld compensatiedagen, worden in deze enquête niet bevraagd. De werkbaarheidsmonitor meet wel de overuren die gecompenseerd worden door compensatiedagen (overwerk dat kan gerecupereerd worden). Het WBM-cijfer over overwerk dat niet gerecupereerd (18%) kan worden, sluit dan ook dichterbij de EAK gegevens.

Daarnaast zijn nog een aantal andere verklaringen mogelijk voor de verschillen tussen de cijfers van EAK en WBM:

- Periode: cijfers 2001 (EAK) versus cijfers 2004 (WBM);
- 100%-basis: definitie van loontrekkende is veel strikter bij WBM (effectief gewerkt in de laatste maand) versus EAK (bevat ook zieken, loopbaanonderbrekers, werknemers in tijdskrediet), de totale populatie waarop overwerk wordt berekend, heeft in het geval van de werkbaarheidsmonitor een grotere kans op overwerk;
- Referentieperiode: referentieweek (EAK) versus bevraging over situatie 'gewoonlijk'. We kunnen ervan uitgaan dat op basis van een berekening met gegevens over een referentieweek de ramingen lager zijn. Dat merken we trouwens ook in het verschil tussen werkelijke en gewoonlijk gepresteerde uren (EAK). De werkelijke gepresteerde uren liggen lager dan de gewoonlijk gepresteerde uren.

<sup>4</sup> De gebruikte informatie: verwerking van de informatie van de Vlaamse loontrekkende uit de enquête naar arbeidskrachten (EAK) van het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) 2001 door het steunpunt WAV. Meer informatie hierover is te vinden in bijlage 3.

- vraagstelling: definitie van overuren (EAK eerder juridisch) versus overwerk (WBM meer werk dan contractueel voorzien).
- Methode: Face-to-face (EAK) versus schriftelijk en volledig anoniem (WBM)

#### 1.4. Conclusie

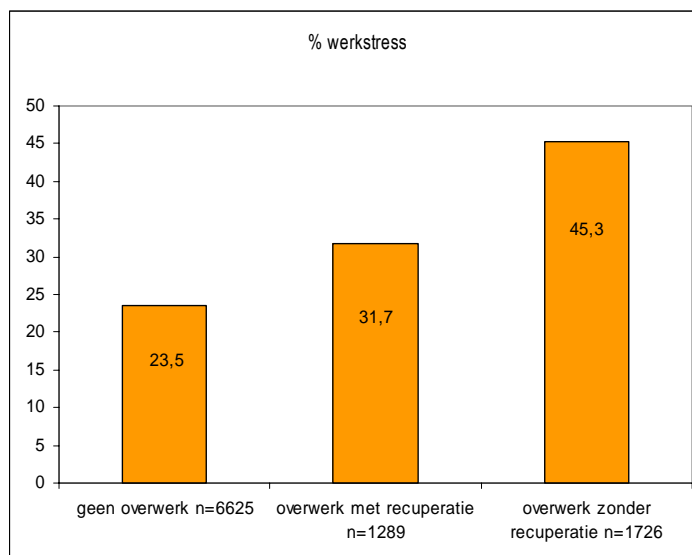
De WBM-monitor meet hoe dikwijls werknemers meer uren presteren dan contractueel voorzien. Het maakt daarbij niet uit of deze uren gecompenseerd kunnen worden. Dit is een ruimere benadering van 'over'uren dan de EAK-benadering die eerder de strikt juridische definitie hanteert en zich beperkt tot niet gecompenseerde overuren binnen een bepaalde referentieweek. Deze en andere redenen zijn oorzaak van de uiteenlopende ramingen van beide gegevensbronnen. Met betrekking tot de conclusies naar individuele deelgroepen verschillen de resultaten van EAK en WBM nauwelijks.

## 2. Relatie tussen werkstress en overwerk

### 2.1. Algemene cijfers

Is er bij de werknemers die overwerken een groter aandeel werknemers met werkstress<sup>5</sup>? De informatie in onderstaande figuur laat zien dat het aandeel werknemers met werkstress hoger ligt bij degenen die overwerken. Bij werknemers die overwerken zonder recuperatie vinden we het grootste aandeel werknemers met werkstress. Het aandeel werkstress bij overwerk zonder recuperatie is bijna twee keer zo hoog dan het aandeel werkstress bij geen overwerk.

**Figuur 1: overwerk en werkstress (WBM, 2004)<sup>6</sup>**



Chi<sup>2</sup>=327,035; p=0,000

Deze cijfers omvatten alle Vlaamse werknemers, ongeacht hun gezondheidstoestand. In bijlage 4 wordt een analoge figuur gegeven voor de 'gezonde' werknemers. Hieruit blijkt de gegevens voor Vlaanderen vrij goed overeenkomen met deze voor de werknemers met een goede gezondheidstoestand.

<sup>5</sup> In het kader van de werkbaarheidsmonitor worden de termen psychische vermoeidheid en werkstress door elkaar gebruikt. Psychische vermoeidheid/werkstress werd gemeten met behulp van de 11-item schaal herstelbehoefte uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. Meer informatie hierover is te vinden in informatiedossier: nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

<sup>6</sup> % werkstress vierdeling overwerk: 22% nooit, 24,3% soms, 36,5% vaak, 46,1% altijd  
% werkstress tweedeling overwerk: 23,6% nooit of soms, 39,4% frequent (vaak of altijd)



## 2.2. Werkstress en overwerk voor verschillende categorieën van werknemers

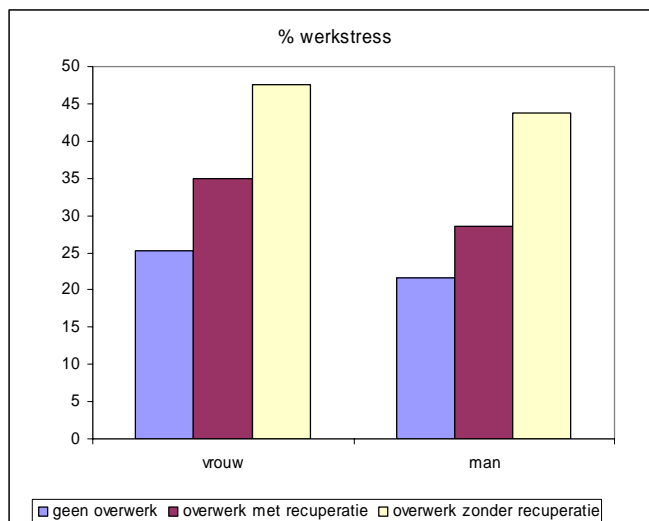
In onderstaande analyse maken we een onderscheid naar volgende deelgroepen:

- geslacht
- leeftijdgroep
- gezinssituatie
- leeftijd kinderen
- sectoren
- soort job
- al dan niet leidinggevend

### 2.2.1 Geslacht

Zowel voor mannen als voor vrouwen ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress is telkens het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

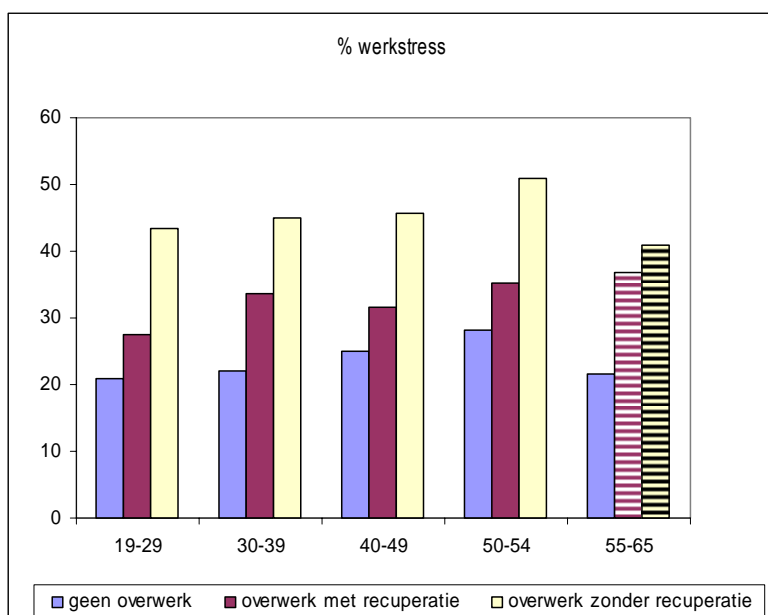
**Figuur 2: aandeel werknemers met werkstress naar geslacht (WBM, 2004)**



### 2.2.2 Leeftijd

Voor alle leeftijdsgroepen ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress is in iedere leeftijdsklasse het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 3:   aandeel werknemers met werkstress naar leeftijdscategorie (WBM, 2004)**

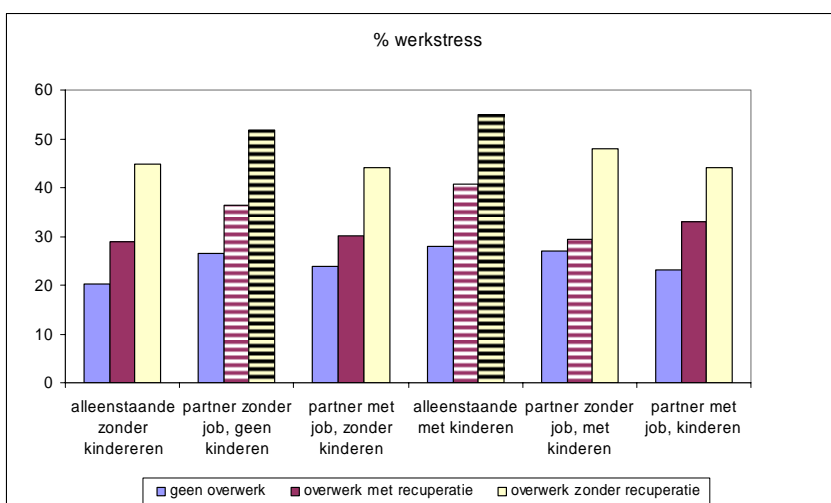


Opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

### 2.2.3   Gezinssituatie

Voor iedere gezinssituatie ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress is in elk van de gezinssituaties het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 4:   aandeel werknemers met werkstress naar gezinssituatie (WBM, 2004)**

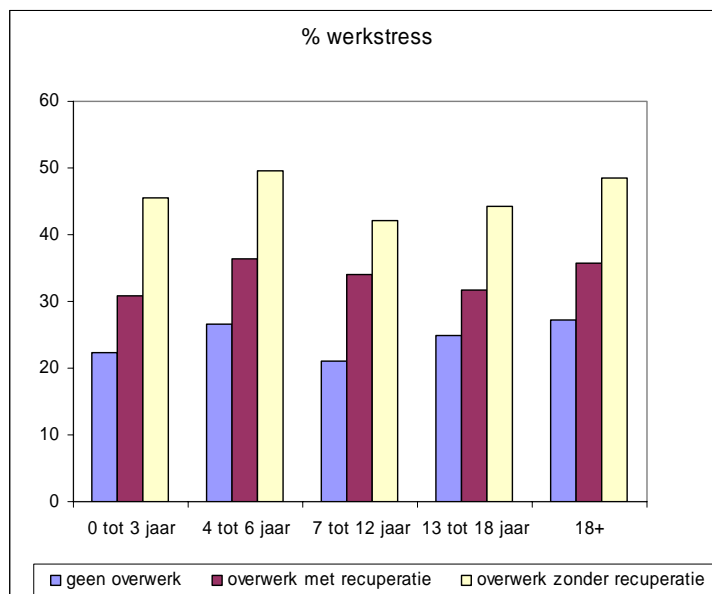


Opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

## 2.2.4 Leeftijd van het jongste kind

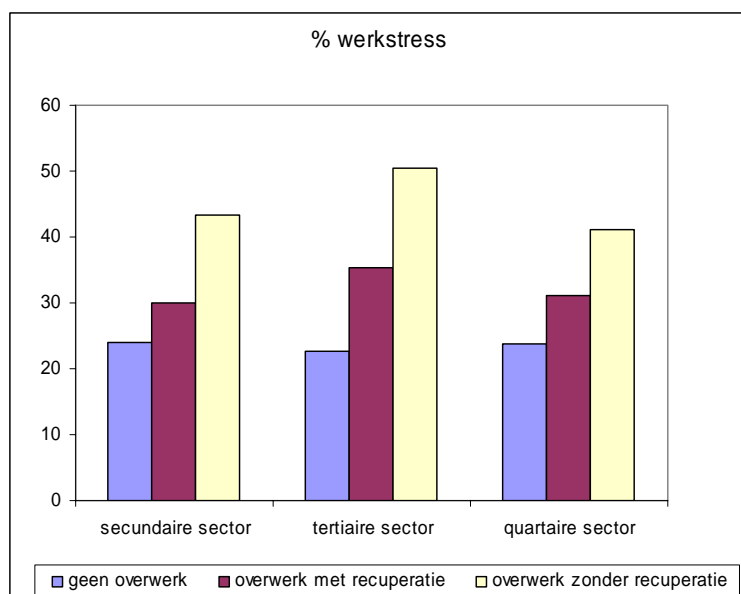
Voor iedere leeftijdsklasse van het jongste kind ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress is in elk van de leeftijdsklasse jongste kind het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 5: aandeel werknemers met werkstress naar leeftijd jongste kind (WBM, 2004)**



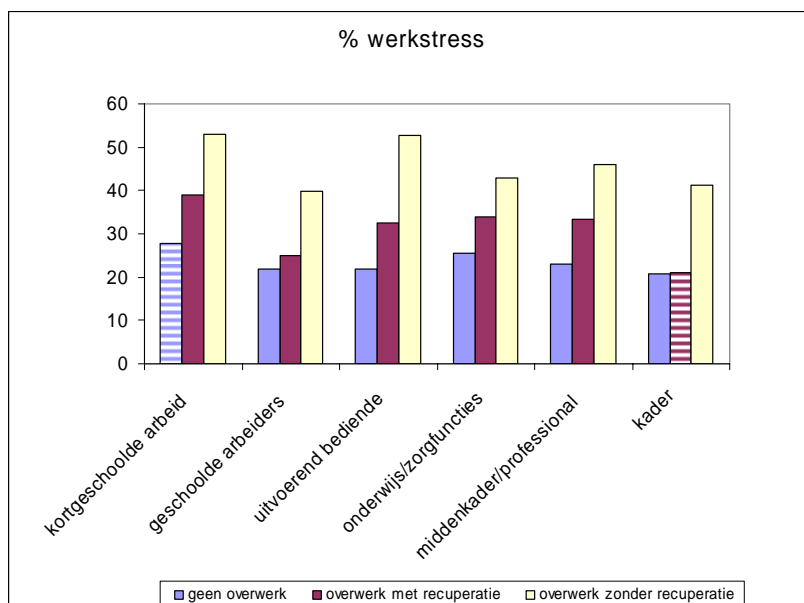
## 2.2.5 Sectoren

Voor elk van de drie samengestelde sectoren ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress ligt bij iedere sector het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren. Het verband is het sterkst bij de profit (tertiaire) sector en het minst uitgesproken in de quataire sector.

**Figuur 6:   aandeel werknemers met werkstress naar sector (WBM, 2004)**

### 2.2.6 Soort job

Voor de verschillende jobs ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress ligt bij iedere job het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

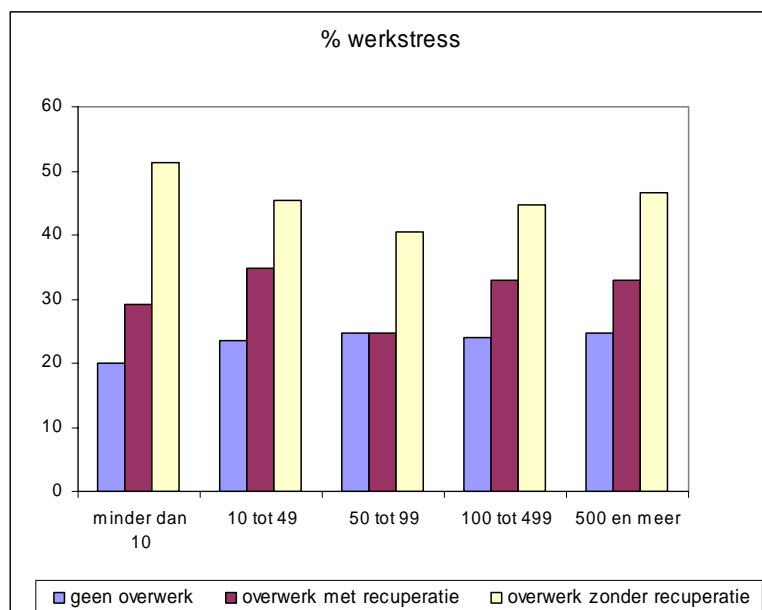
**Figuur 7:   aandeel werknemers met werkstress naar soort job (WBM, 2004)**

opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

### 2.2.7 Ondernemingsgrootte

Voor elk de grootteklassen ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress ligt in iedere grootteklasse het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

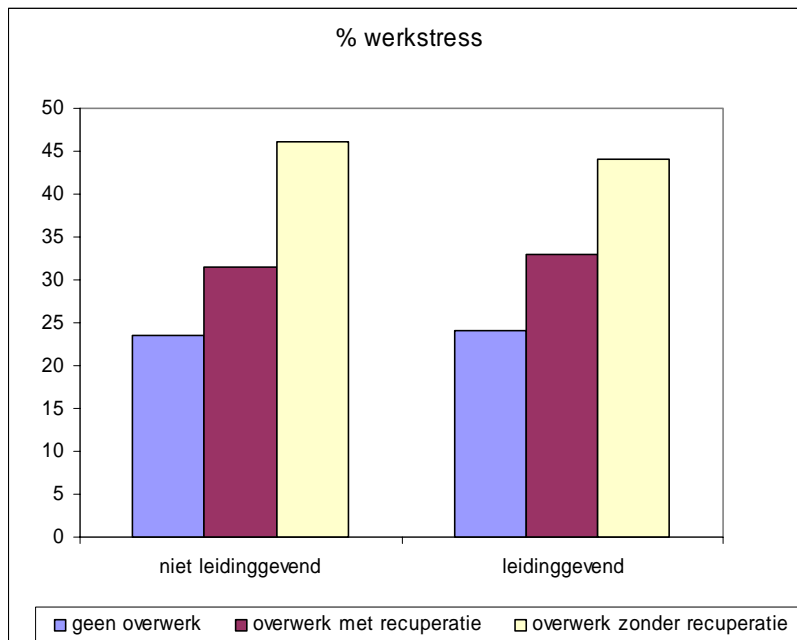
**Figuur 8: aandeel werknemers met werkstress naar ondernemingsgrootte (WBM, 2004)**



### 2.2.8 Leidinggeven

Zowel voor leidinggevendenden als voor niet leidinggevendenden ligt het aandeel werknemers met werkstress hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met werkstress is in beide gevallen het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 9:   aandeel werknemers met werkstress naar al dan niet leidinggeven  
(WBM, 2004)**



### 2.2.9 Conclusie

Bij werknemers die overwerken zonder recuperatie vinden we het grootste aandeel werknemers met werkstress. Het aandeel werkstress bij overwerk zonder recuperatie is bijna twee keer zo hoog dan het aandeel werkstress bij geen overwerk. Het aandeel werknemers met werkstress ligt het hoogst voor overwerk zonder recuperatie.

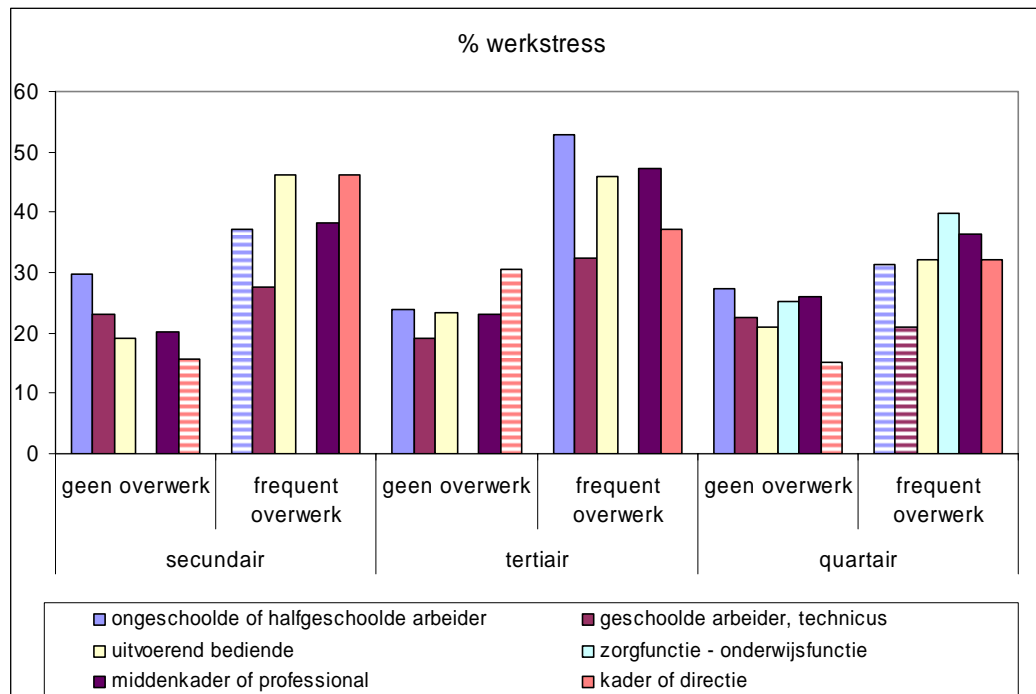
Overwerk maakt op het vlak van werkstress een verschil voor mannen én vrouwen, alle leeftijdscategorieën, gezinssituaties, leeftijdsklassen van het jongste kind, grootteclasses van de onderneming, sectoren, types jobs en het al dan niet leidinggeven.

## 2.3. Bijkomende combinaties

### 2.3.1 Jobsoort, sector, overwerk en werkstress gecombineerd

Met deze combinatie willen we een antwoord op de vraag of het voor werknemers uit een bepaalde beroepscategorie een rol speelt in welke sector ze werken voor het effect van overwerk op werkstress? We opteerden voor deze grafiek enkel voor het onderscheid tussen geen overuren en frequent overuren, teneinde de cellen niet te klein te maken.

**Figuur 10: aandeel werknemers met werkstress naar combinatie van sector, beroepssoort en overwerk (WBM, 2004)**



Opm: Gearceerde balken bevatten minder dan 100 waarnemingen

Op basis van wat vooraf gaat weten we al dat in alle sectoren overuren een verschil maken voor het aandeel werknemers met werkstress. De verschillen zijn het minst uitgesproken in de quartaire sector. De grafiek voegt nog informatie toe en laat zien of er binnen sectoren verschillen tussen beroepen zijn. Visueel is bijvoorbeeld duidelijk dat in deze sector er ook het minste verschillen zijn tussen de beroepen<sup>7</sup>. In deze tertiaire sector zorgen overwerk wel voor het ontstaan van een verschil in aandeel werkstress tussen de beroepen, een verschil dat er niet of nauwelijks is als werknemers geen overwerk presteren. We zien in deze sector een duidelijke verhoging voor alle beroepsgroepen maar die is meer uitgesproken voor de ongeschoolden, de uitvoerende bedienden en de middenkaders. In de secundaire sector is er zowel met als zonder overwerk een verschil tussen de beroepen. Vooral bij de uitvoerende bedienden en bij de middenkaders neemt met de overuren ook het aandeel werknemers met werkstress sterk toe.

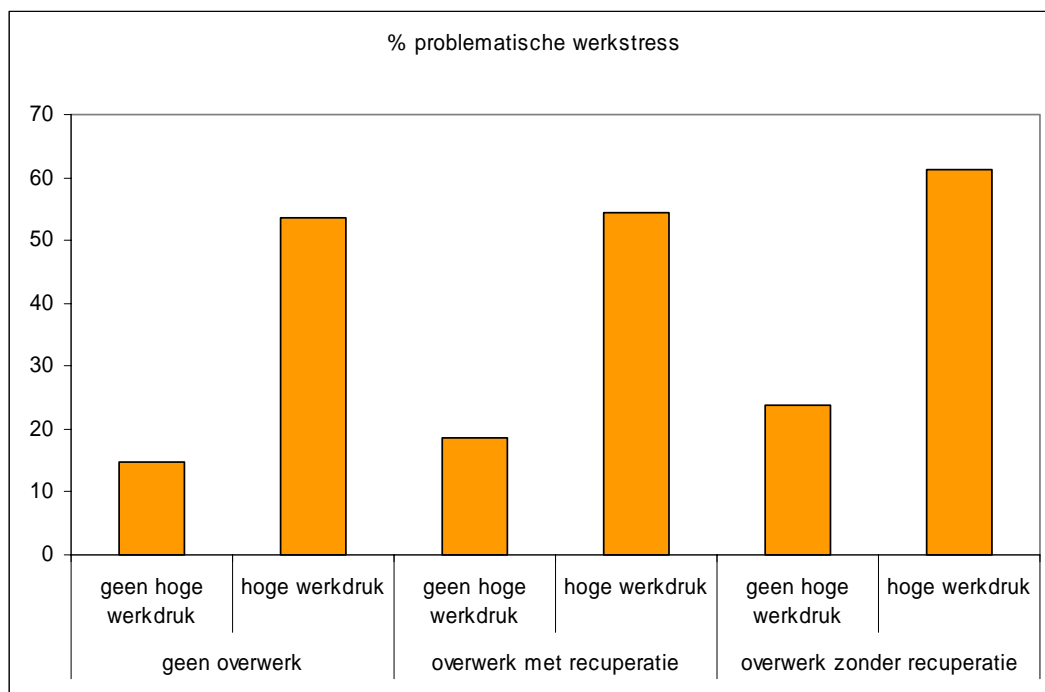
Deze grafiek laat ook toe beroepen per sector te vergelijken en een antwoord te geven op de vraag of 'Als je bijvoorbeeld een uitvoerende bediende bent, en je moet overwerken, maakt het dan uit in welke sector je werkt?'

<sup>7</sup> De verschillen tussen beroepen zijn voor deze sector niet significant;

Onze databank laat significante verschillen zien tussen de sectoren voor ongeschoolden, uitvoerende bedienden en middenkaders. Ongeschoolden en middenkaders die overwerken hebben het grootste aandeel werkstress in de tertiaire sector, bij de uitvoerende bedienden ligt dit aandeel duidelijk lager in de quartaire sector. Voor de drie andere beroepsgroepen kunnen we op basis van onze databank (soms omwille van de kleine aantallen) de nulhypothese 'er zijn geen verschillen tussen de sectoren' niet verwerpen.

### 2.3.2 Werkdruk, overwerk en werkstress gecombineerd

**Figuur 11: aandeel werknemers met werkstress naar combinatie van overwerk en werkdruk (WBM, 2004)**

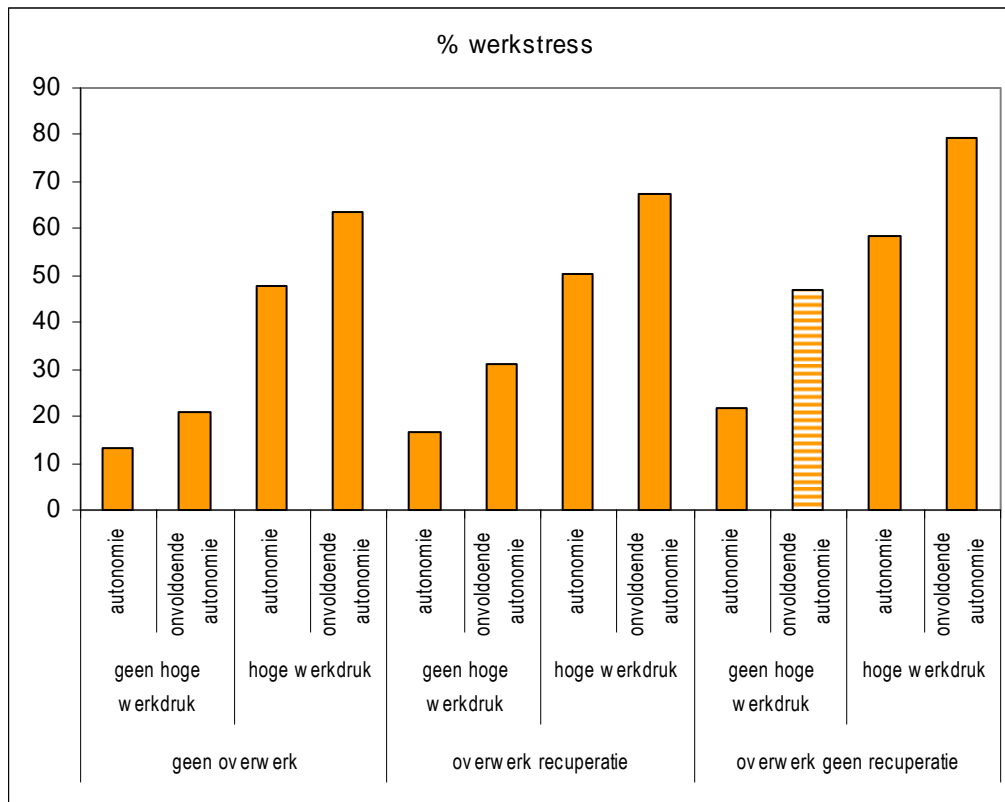


Uit bovenstaande figuur kunnen we afleiden dat werknemers met een problematische werkdruk steeds een hoger aandeel problematische werkstress rapporteren dan hun collega's in dezelfde situatie qua overwerk. Het is zelfs zo dat werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren maar toch niet te maken hebben met een hoge werkdruk, een lager aandeel werkstress rapporteren dan degenen die niet moeten overwerken maar wel te kampen hebben met een hoge werkdruk. Overwerk of niet maakt een verschil voor het aandeel werknemers met werkstress, maar hoge werkdruk maakt een groter verschil.



### 2.3.3 Werkdruk/autonomie, overwerk en werkstress gecombineerd

Figuur 12: aandeel werknemers met werkstress naar combinatie werkdruk/autonomie en overwerk (WBM, 2004 )



opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

Uit bovenstaande figuur kunnen we afleiden dat zowel een hoge werkdruk als onvoldoende autonomie het aandeel werknemers met werkstress doen toenemen. Een hoge werkdruk is nadeliger voor het aandeel werknemers met werkstress dan een gebrek aan autonomie (aandeel werkstress enkel autonomie problematisch ligt telkens lager dan het aandeel werkstress enkel werkdruk problematisch).

Omgekeerd laat de grafiek ook zien dat voor overwerkers het aandeel werknemers met werkstress relatief laag kan blijven wanneer er maar oog is voor een acceptabele werkdruk en voldoende autonomie.

## 2.4. Resultaten logistische regressie (informatief)

De resultaten van deze logistische regressie zijn in bijlage 5 opgenomen. De enige bedoeling van deze analyse is wat meer inzicht te krijgen in de onderliggende verbanden tussen de variabelen, dit als achtergrondinformatie.

De analyse leert:

- dat wanneer we rekening houden met overwerk de zes risico-indicatoren behouden blijven. Overwerk komt niet in de plaats van een ander risico, maar is een bijkomende verklarende variabele. Er geen sprake van interactie-effecten. Er is bijvoorbeeld geen interactie effect tussen werkdruk en overwerk, met andere woorden beide elementen verhogen de werkstress zonder dat ze elkaar versterken of afzwakken.
- dat met uitzondering van de ongeschoolde arbeiders, beroepsgroep (als verklarende variabele voor werkstress) kan gedefinieerd worden in termen van de zes risico-indicatoren en overwerk. Dit betekent bijvoorbeeld dat kaders qua werkstress niet slechter of beter scoren van bijvoorbeeld de uitvoerende bedienden bij eenzelfde niveau van werkdruk, autonomie, afwisseling, relatie leiding, emotionele belasting, fysiek arbeidsomstandigheden, overwerk, rekening houdend met de achtergrondkenmerken. We vatten met andere woorden met de afhankelijke variabelen vrij goed de jobsoort. De ongeschoolde arbeiders hebben lopen wel een groter risico op werkstress als we met al deze kenmerken rekening houden.

## 2.5. Conclusie werkstress en overwerk

Het aandeel werknemers met **werkstress** ligt hoger bij degenen die overwerken. De grootste aandelen vinden we indien het overwerk niet kan worden gecupereerd. We kunnen deze conclusies trekken voor zowel mannen als vrouwen, alle leeftijdscategorieën, alle gezinssituaties, alle leeftijdsklassen van het jongste kind, de verschillende sectoren en jobs, alle grootteklassen van de onderneming, het al dan niet leidinggeven.

Bijkomend stellen we vast dat voor overwerkers de **jobsoort en de sector** een verschil maken qua aandeel werknemers met werkstress. In de quartaire sector zijn er het minst verschillen tussen de beroepen. In de tertiaire sector zorgen overwerk wel voor het ontstaan van significante verschillen in aandeel met werkstress tussen de beroepen. We zien in deze sector een duidelijke verhoging voor alle beroepsgroepen bij overwerk maar deze is meer uitgesproken voor de ongeschoolden, de uitvoerende bedienden en de middenkaders. In de secundaire sector is er zowel met als zonder overwerk een verschil tussen de beroepen. Vooral bij de uitvoerende bedienden en bij de middenkaders neemt bij overuren ook het aandeel werknemers met werkstress sterk toe.

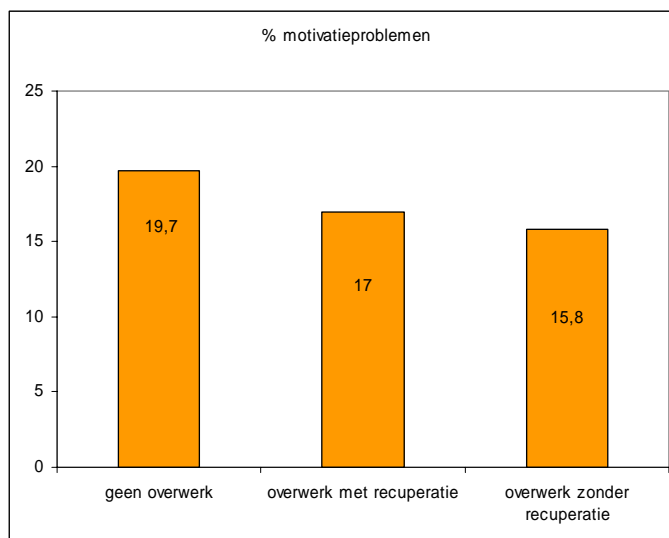
Overwerk verhoogt naast de zes eerder beschreven **risicofactoren** het aandeel werknemers met werkstress. Er is geen sprake van interactie-effecten tussen overwerk en de verschillende risicofactoren. Dit betekent bijvoorbeeld dat zowel overwerk als hoge werkdruk het risico op werkstress doet toenemen zonder dat er sprake is van een versterkend of afzwakkend effect als beide zich voordoen. Dit kunnen we concluderen voor alle risicofactoren in combinatie met overwerk. Uit de analyse van de samenhang tussen werkdruk, autonomie en overwerk, leren we dat werkdruk de belangrijkste risicofactor is voor werkstress. Dit betekent meteen ook dat in het geval van overwerk de gevolgen voor de werkstress beperkt kunnen worden indien de werkdruk onder controle blijft en de werknemers kunnen beschikken over voldoende autonomie.

### 3. Relatie tussen welbevinden en overwerk

#### 3.1. Algemene cijfers

Is er bij de werknemers die overwerken een groter aandeel met problemen op het vlak van welbevinden<sup>8</sup>? De informatie in onderstaande tabel laat zien dat het aandeel werknemers met problemen op het vlak van welbevinden lager ligt bij de overwerkers. Bij werknemers die overwerken zonder recuperatie vinden we het kleinste aandeel werknemers met problemen op het vlak van welbevinden. Het aandeel welbevinden problematisch ligt 4 percentage punten lager bij de overwerker zonder recuperatie dan dit aandeel bij de werknemers die niet overwerken. Het verschil tussen overwerkers en werknemers die niet overwerken is wel significant maar beperkt.

**Figuur 13: overwerk en aandeel werknemers met motivatieproblemen (WBM, 2004)<sup>9</sup>**



Chi<sup>2</sup>=16,383; p=0,001

<sup>8</sup> In het kader van de werkbaarheidsmonitor worden de termen welbevinden en motivatie/demotivatie door elkaar gebruikt. Welbevinden/motivatie werd gemeten met behulp van de 9-item schaal plezier in het werk uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. Meer informatie hierover is te vinden in informatiedossier: 'nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004', beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

<sup>9</sup> % demotivatie vierdeling overwerk: 22,8% nooit, 18,2% soms, 15,8% vaak, 17,8% altijd  
% demotivatie tweedeling overwerk: 19,7% nooit of soms, 16,4% frequent (vaak of altijd)

### 3.2. Welbevinden en overwerk voor verschillende categorieën van werknemers

De analyse naar verschillende deelgroepen -zoals deze gebeurd is voor werkstress- leidt tot minder eenduidige resultaten en is dan ook niet uitgebreid opgenomen in deze nota. We kunnen niet voor alle deelgroepen stellen dat bij geen overwerk het aandeel werknemers met motivatieproblemen hoger ligt dan bij werknemers die wel overwerken.

We vatten de voornaamste bevindingen samen:

- Een vergelijking naar **geslacht** leert dat we deze vaststelling (dat werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren het gunstigst scoren op het vlak van welbevinden in het werk en dat werknemers die geen overuren presteren het minst gunstig scoren) enkel kunnen maken voor de mannen. Vrouwen verliezen hun gunstigere positie op het vlak van welbevinden als sprake is van overwerk.
- Een opdeling naar **leeftijd** leert dat we de algemene vaststelling enkel kunnen maken voor de 50-54 jarigen. Er zijn voor deze leeftijdsgroep dan weer nauwelijks verschillen tussen de overwerkers die recupereren en degenen die niet overwerken.
- Wanneer we naar de **gezinssituatie** kijken, dan is enkel voor de tweeverdieners met kinderen de situatie op het vlak van welbevinden in combinatie met overuren zoals verwacht.
- Enkel voor werknemers met **kinderen in de leeftijdsgroep 18+** geldt de algemene vaststelling.
- Voor de secundaire en de quartaire **sector** kunnen we zeggen dat er significante verschillen zijn op het vlak van welbevinden. Het aandeel problematisch welbevinden ligt het laagst wanneer er wordt overgewerkt zonder recuperatie. Het verband is het sterkst bij de secundaire sector. In de tertiaire sector is er geen verschil.
- Naar **beroepsgroep** kunnen we enkel voor de uitvoerende bedienden en voor de kaders spreken van significante verschillen op het vlak van welbevinden. Enkel de resultaten voor de kaders stroken met de algemene vaststelling. Voor de uitvoerende bedienden ligt het aandeel met problematisch welbevinden het laagste indien overwerk wel kan worden gerecupereerd.
- Naar **grootteklasse** van de onderneming merken we enkel voor de ondernemingen met meer dan 500 werknemers een statistisch significant verschil. Maar het gaat niet om een bevestiging van de algemene vaststelling. Het aandeel werknemers met problematisch welbevinden ligt in deze ondernemingen het laagst bij de werknemers die hun overwerk kunnen recupereren.
- Bij een opsplitsing naar **leidinggevend of niet**, vinden we de algemene vaststelling niet terug.

### 3.3. Resultaten logistische regressie (informatie)

De resultaten van de logistische regressie voor welbevinden zijn opgenomen in bijlage 6. De enige bedoeling van deze analyse is wat meer inzicht te krijgen in de onderliggende verbanden tussen de variabelen, en dit als achtergrondinformatie.

We onthouden:

- Het significantieniveau van overwerk ligt in deze regressie 'slechts' op 0,023;
- Jobsoort blijft in de regressie een belangrijke variabele, m.a.w. de combinatie van de risicofactoren, overwerk en de achtergrondvariabelen is niet voldoende om verschillen tussen jobs op het vlak van welbevinden te verklaren. Er is iets eigen aan de jobs dat niet te vatten is met de onafhankelijke variabelen in het model.

### 3.4. Conclusie

De algemene conclusie dat het aandeel problematisch welbevinden het hoogst is bij de werknemers die geen overwerk presteren en het laagst is bij de groep werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren, blijkt bij een opdeling van de respondenten volgens bepaalde criteria slechts te gelden voor specifieke deelgroepen.

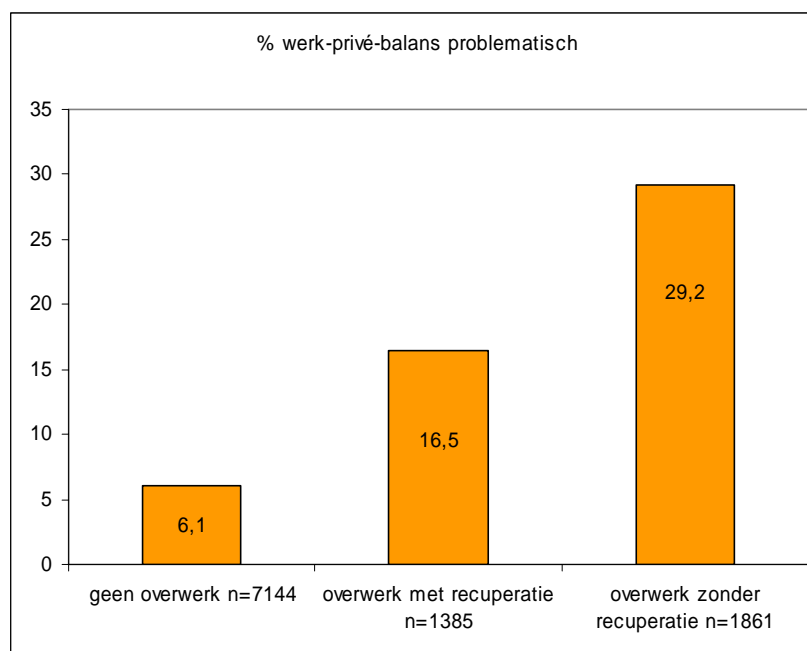
Dat overwerkers minder te maken hebben met problemen op het vlak van welbevinden komt vooral omdat de groep overwerkers naar jobsoort anders is samengesteld dan de niet overwerkers, en dat jobsoort –zoals blijkt uit de logistische regressie- een belangrijke verklarende variabele is voor welbevinden.

## 4. Relatie tussen werk-privébalans en overwerk

### 4.1. Algemene cijfers

Is er bij de werknemers die overwerken een groter aandeel met problemen op het vlak van werk-privébalans<sup>10</sup>? Het aandeel werknemers met problemen op het vlak van werk-privé ligt hoger bij de overwerkers. Bij werknemers die overwerken zonder recuperatie vinden we het grootste aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans. Het aandeel problematisch werk-privébalans ligt bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren meer dan vier keer hoger dan het aandeel problematische werk-privébalans bij degenen die niet overwerken.

**Figuur 14: overwerk en aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie (WBM, 2004)<sup>11</sup>**



Chi<sup>2</sup>=805,480; p=0,000

<sup>10</sup> Werk-privébalans werd gemeten met behulp van de 4-item WTI-neg-schaal uit de SWING vragenlijst. Meer informatie hierover is te vinden in informatiedossier: nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

<sup>11</sup> % problematisch werk-privébalans vierdeling overwerk: 5,1% nooit, 6,5% soms, 18,8% vaak, 34,3% altijd  
% problematisch werk-privébalans tweedeling overwerk: 6,1% nooit of soms, 23,5% frequent

## 4.2. Werk-privébalans en overwerk voor verschillende categorieën van werknemers

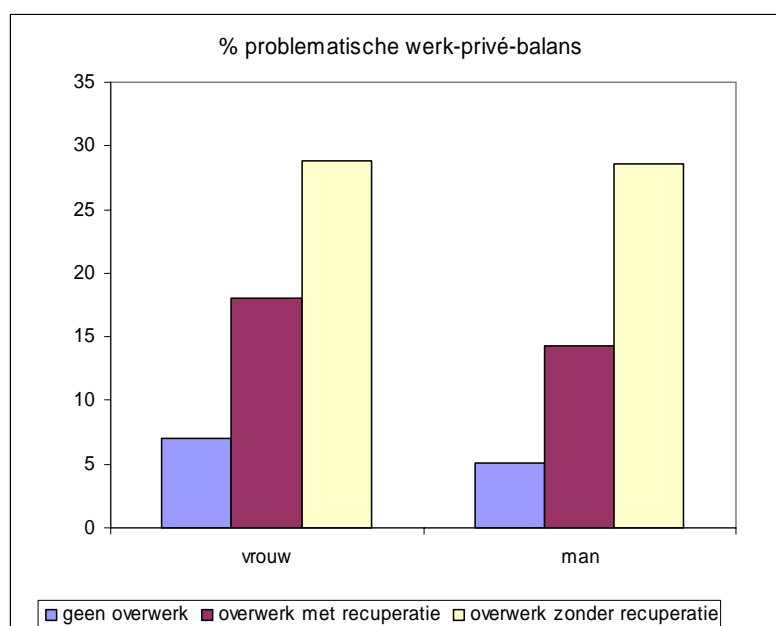
We maken een onderscheid naar

- geslacht
- leeftijdgroep
- gezinssituatie
- leeftijd kinderen
- sectoren
- soort job
- organisatieomvang
- al dan niet leidinggevend

### 4.2.1 Geslacht

Zowel voor mannen als voor vrouwen ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans is zowel voor mannen als voor vrouwen het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 15: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar geslacht (WBM, 2004)**

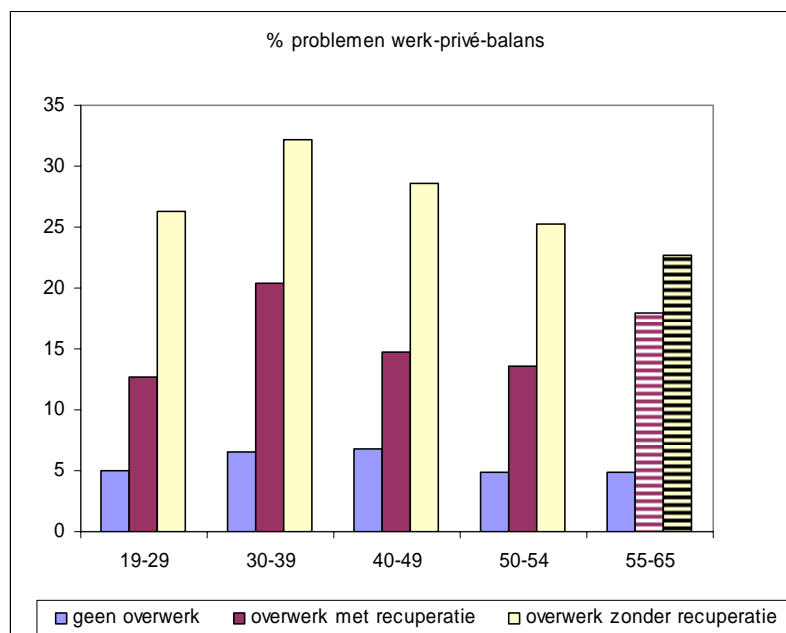




#### 4.2.2 Leeftijd

Voor alle leeftijdsgroepen ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans is in iedere leeftijdsklasse het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren

**Figuur 16: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar leeftijd (WBM, 2004)**

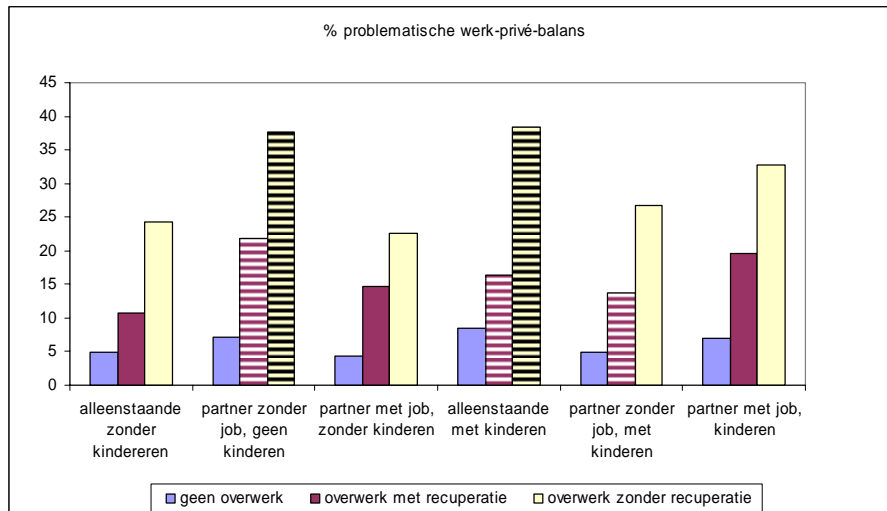


Opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

#### 4.2.3 Gezinsituatie

Voor iedere gezinsituatie ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans is in elk van de gezinsituaties het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

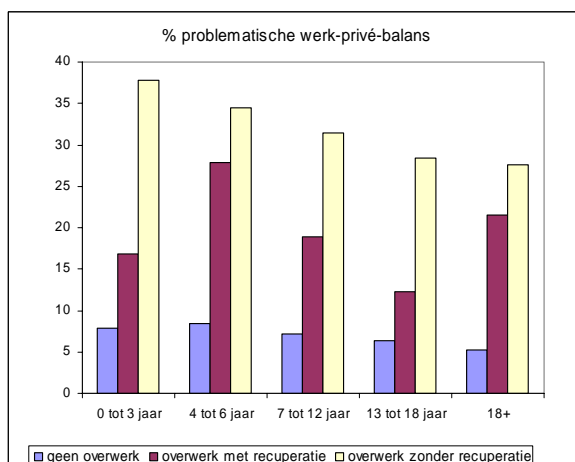
**Figuur 17: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar gezinsituatie (WBM, 2004)**



#### 4.2.4 Leeftijd van het jongste kind

Voor iedere leeftijdsklasse van het jongste kind ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans is in elk van de leeftijdsklasse jongste kind het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren. Het verband is het sterkst bij de werknemers met jongste kind jonger dan 3 jaar.

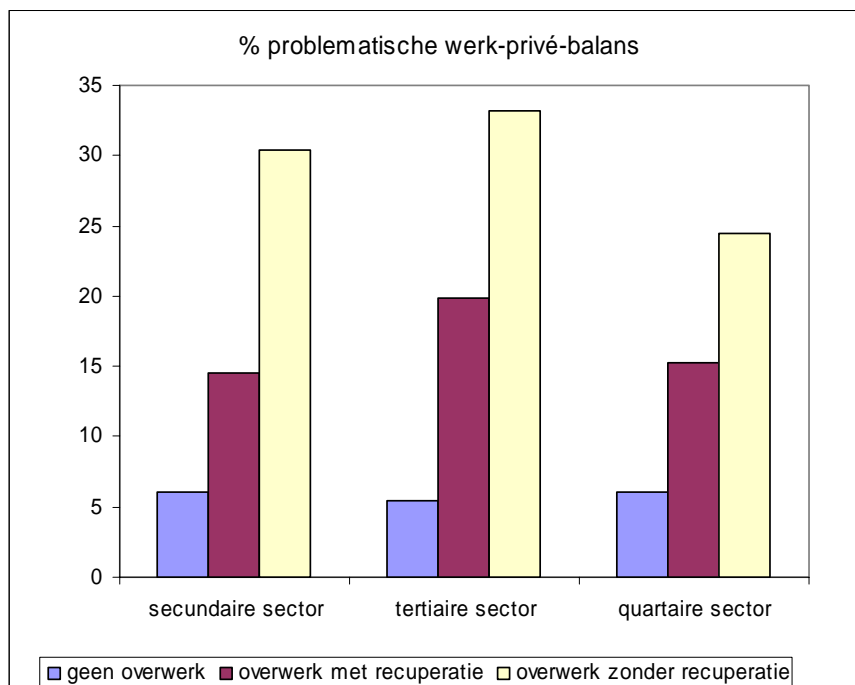
**Figuur 18: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar leeftijd jongste kind (WBM, 2004)**



#### 4.2.5 Sector

Voor elk van de drie sectoren ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans ligt bij iedere sector het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren. Het verband is het sterkst bij de profit (tertiaire) sector.

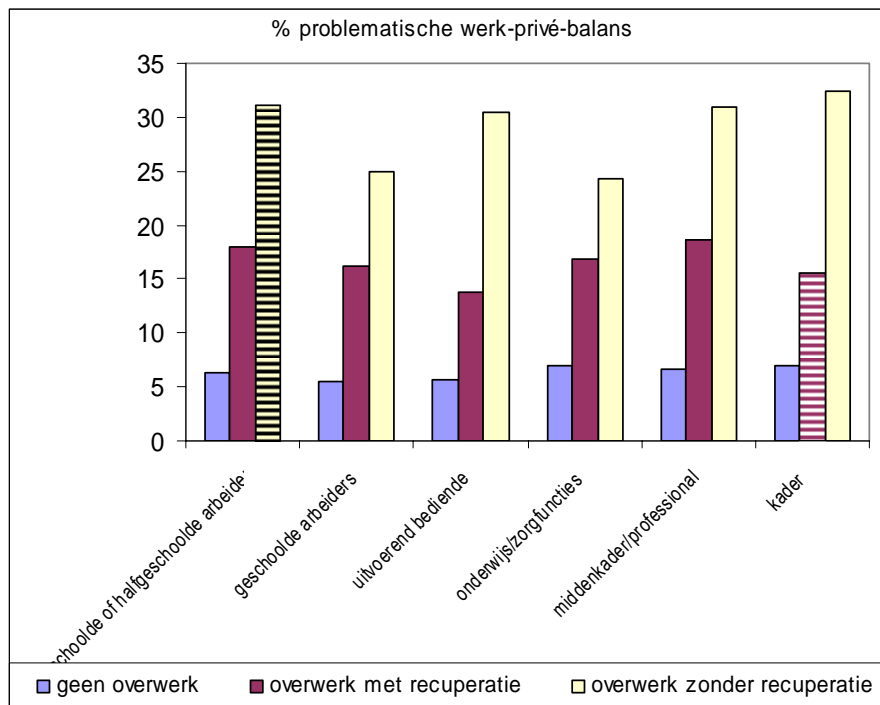
**Figuur 19: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar sector (WBM, 2004)**



#### 4.2.6 Soort job

Voor de verschillende jobs ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans ligt bij iedere job het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

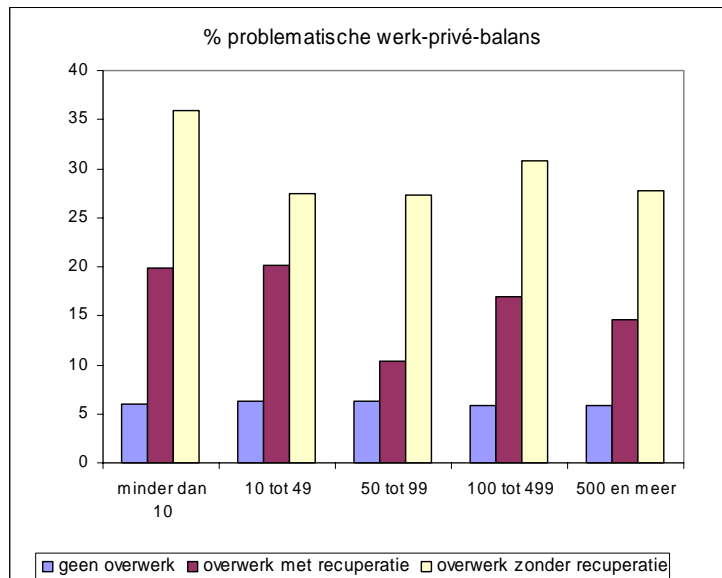
**Figuur 20: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar soort job (WBM, 2004)**



#### 4.2.7 Ondernemingsgrootte

Voor elk de grootteklassen ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans ligt in iedere grootteklasse het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 21: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar ondernemingsgrootte (WBM, 2004)**



#### 4.2.8 Leidinggeven

Zowel voor leidinggevend en niet leidinggevend ligt het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger wanneer er wordt overgewerkt. Deze verschillen zijn telkens statistisch significant. Het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans is in beide gevallen het hoogst bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren.

**Figuur 22: aandeel werknemers met problematisch werk-privébalans naar leidinggeven (WBM, 2004)**



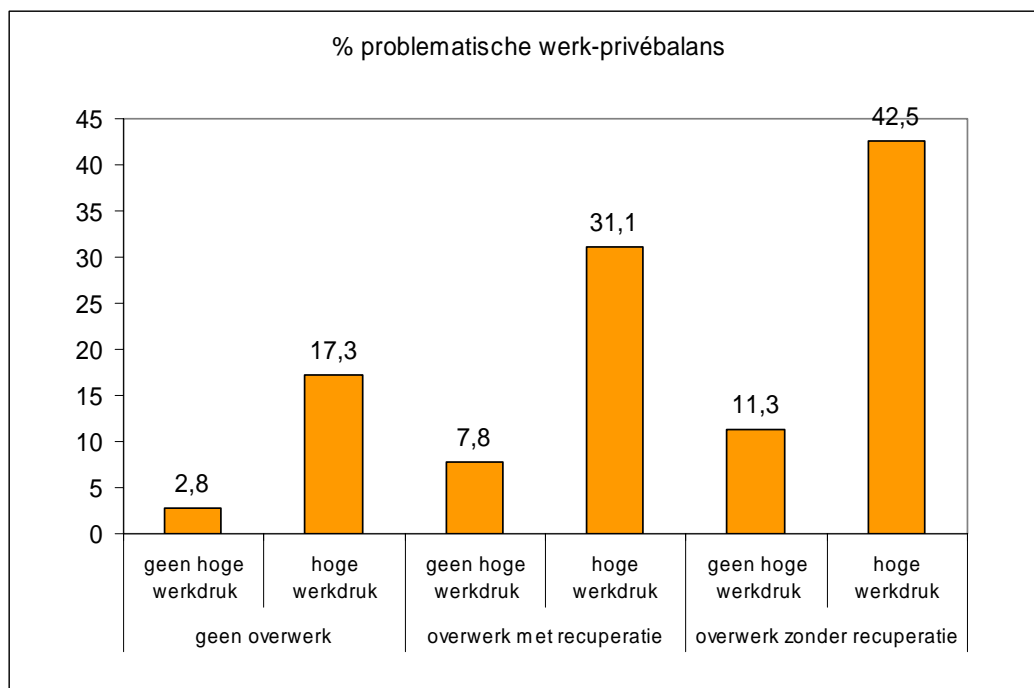
#### 4.2.9 Conclusie

Overwerk maakt voor de werk-privébalans een verschil voor mannen én vrouwen, alle leeftijdscategorieën, alle gezinssituaties, alle leeftijdsgroepen van het jongste kind, alle grootte-classes van de onderneming, alle sectoren, alle jobs, leidinggevend én niet-leidinggevend. We kunnen daarenboven stellen dat de aandelen werknemers met een problematische werk-privébalans voor overwerk zonder recuperatie steeds hoger liggen dan voor overwerk met recuperatie.

#### 4.3. Bijkomende combinaties

##### 4.3.1 Werkdruk, overwerk voor het verklaren van problematisch werk-privébalans

**Figuur 23: aandeel werknemers met problematische werk-privébalans naar combinatie overwerk en werkdruk (WBM, 2004 )**



Het grootste aandeel werknemers met problemen op het vlak van werk-privébalans vinden we terug bij werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren én te maken hebben met een hoge werkdruk. Anders gezegd overwerken is minder problematisch indien de werkdruk onder controle blijft. Toch laat de figuur ook zien dat het risico op problemen met de werk-

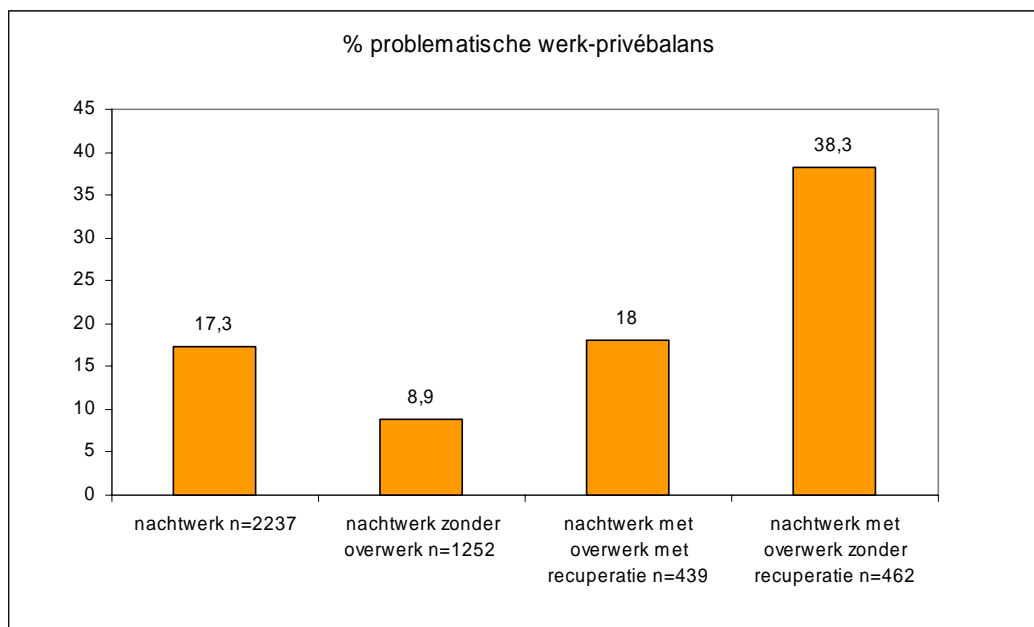
privébalans als er sprake is van geen hoge werkdruk meer dan drie maal zo hoog is (11,3%) bij overwerk dat niet kan worden gec recupereerd in vergelijking met geen overwerk (2,8%).

#### 4.3.2 overwerk, nachtwerk<sup>12</sup> en werk-privébalans gecombineerd

In deze analyse wordt nagegaan of werknemers die naast nachtwerk ook nog overwerken een hoger aandeel problemen in de werk-privébalans hebben.

De figuur bevestigt de hypothese. Dit is vooral zo bij werknemers die overwerken zonder compensatie (verviervoudiging van het risico)

**Figuur 24: aandeel werknemers met problematische werk-privébalans naar combinatie overwerk en nachtwerk (WBM, 2004 )**



#### 4.3.3 overwerk, roosterwijzigingen<sup>13</sup> en werk-privébalans gecombineerd

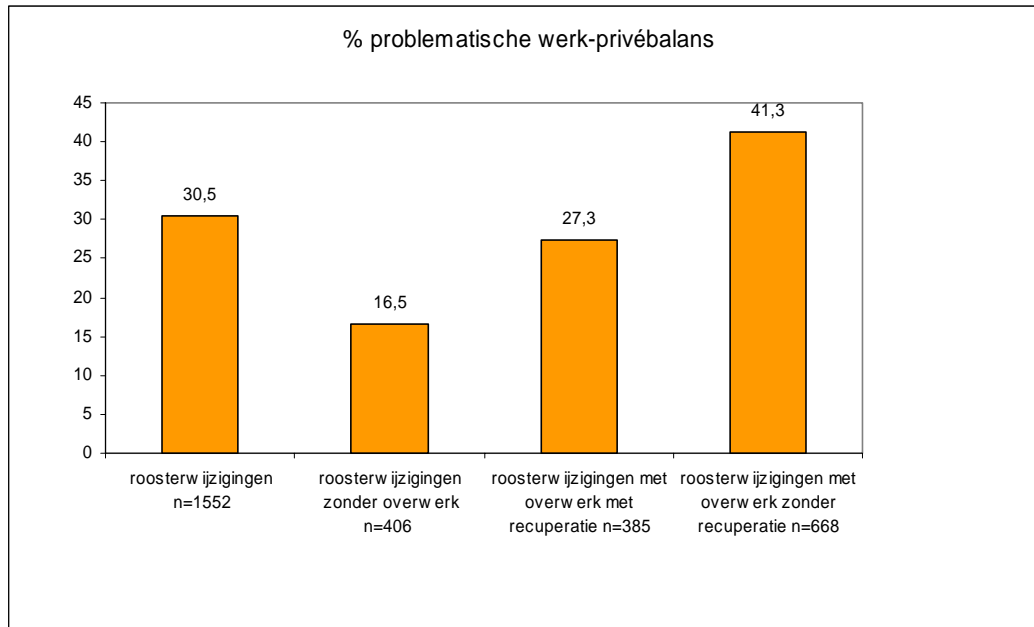
In deze analyse wordt nagegaan of werknemers die te maken hebben met onvoorziene wijzigingen in het dienstrooster en daarnaast ook nog overwerken een hoger aandeel problemen in de werk-privébalans hebben.

<sup>12</sup> Voor meer informatie over nachtwerk in de werkbaarheidsmonitor zie technische nota werkstress bij werknemers in ploegen- of nachtdienst beschikbaar op de website: [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).

<sup>13</sup> Voor meer informatie over roosterwijzigingen in de werkbaarheidsmonitor zie technische nota werkstress bij werknemers in ploegen- of nachtdienst beschikbaar op de website: [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).

De figuur bevestigt de hypothese. Dit is vooral zo bij werknemers die overwerken zonder compensatie.

**Figuur 25: aandeel werknemers met problematische werk-privébalans naar combinatie overwerk en roosterwijzigingen (WBM, 2004 )**



#### 4.4. Resultaten logistische regressie (informatief)

De resultaten van deze logistische regressie zijn in bijlage 7 opgenomen. De enige bedoeling van deze analyse is wat meer inzicht te krijgen in de onderliggende verbanden tussen de variabelen, en dit als achtergrondinformatie.

We onthouden:

- dat wanneer we rekening houden met overwerk de vijf risico-indicatoren behouden blijven (overwerk komt niet in de plaats van een ander risico, er is met geen enkel risico sprake van een interactie-effect)
- dat nachtwerk en roosterwijzigingen in het model overeind blijven en dus meebepalen of de werk-privébalans ok is. (Er is bijvoorbeeld geen interactie effect tussen en roosterwijzigingen en overwerk respectievelijk nachtarbeid)
- beroepsgroep (als verklarende variabele voor problematische werk-privébalans) kan gedefinieerd worden in termen van de zes risico-indicatoren en overwerk, roosterwijzigingen en nachtwerk. Dit betekent bijvoorbeeld dat kaders qua werk-privébalans niet slechter scoren dan uitvoerende bedienden bij eenzelfde niveau van werkdruk, autonomie, afwisseling, relatie leiding, emotionele belasting, fysiek arbeidsomstan-



digheden, overwerk, nachtwerk, roosterwijzigingen rekening houdend met de achtergrondkenmerken).

#### 4.5. Conclusie problematisch werk-privébalans

Het aandeel werknemers met **problemen op het vlak van werk-privébalans** ligt hoger bij de werknemers die overwerken. De grootste aandelen vinden we indien het overwerk niet kan worden gerecupereerd. Het aandeel problematisch werk-privébalans ligt bij de werknemers die hun overwerk niet kunnen recupereren meer dan vier keer hoger dan het aandeel problematische werk-privébalans bij degenen die niet overwerken.

De vaststelling dat niet overwerkers het laagst en overwerkers die niet kunnen recupereren het hoogst scoren, kunnen we maken voor zowel mannen als vrouwen, alle leeftijdscategorieën, alle gezinssituaties, alle leeftijdsklassen van het jongste kind, de verschillende sectoren en jobs, alle grootteklassen van de onderneming, het al dan niet leidinggeven.

Overwerk verhoogt naast de vijf andere **risicofactoren** (afwisseling blijft niet significant) én nachtwerk én roosterwijzigingen het aandeel werknemers met problemen op het vlak van werk-privébalans. Er is geen sprake van interactie-effecten tussen overwerk en de vijf risicofactoren. Dit betekent bijvoorbeeld dat zowel overwerk als hoge werkdruk het risico op werkstress doet toenemen zonder dat er sprake is van een versterkend of afzwakkend effect als beide zich voordoen. Dit kunnen we concluderen voor alle risicofactoren in combinatie met overwerk.

Uit de analyse van de samenhang tussen werkdruk en overwerk, leren we dat werkdruk de belangrijkste risicofactor is voor problematische werk-privébalans, maar dat ook overwerk het risico verhoogd.

Voor nachtwerkers kunnen we concluderen als zij ook te maken krijgen met overwerken het aandeel problematische werk-privébalans hoger ligt. Dit is vooral zo bij werknemers die overwerken zonder recuperatie. Voor onvoorziene roosterwijzigingen is de conclusie analoog.

## Samenvatting

Volgens de werkbaarheidsmonitor verricht bijna 1 op 3 Vlamingen overwerk. Zij presteren vaak meer uren dan contractueel voorzien. Meer dan de helft van deze werknemers of 17,8% van de werkende Vlamingen werken over zonder dat zij dit kunnen recupereren. Overwerk komt vaker voor bij de hogere bedienden en in leidinggevende functies.

In voorliggend nota werd nagegaan in welke mate overwerk de werkbaarheidsknelpunten werkstress, welbevinden en werk-privébalans beïnvloedt. Voor de werk-privébalans is de samenhang het sterkste, het risico op een problematische werk-privécombinatie verviervoudigt (van 6,1% bij geen overwerk naar 29,2% bij overwerk zonder recuperatie). Voor werkstress verdubbelt het risico (van 23,5% bij geen overwerk naar 45,3% bij overwerk zonder recuperatie). De samenhang is het zwakst voor welbevinden. Het aandeel problematisch ligt 4 percentage punten lager bij de overwerkers zonder recuperatie dan dit aandeel bij de werknemers die niet overwerken (19,7% bij geen overwerk en 15,8% bij overwerk zonder recuperatie).

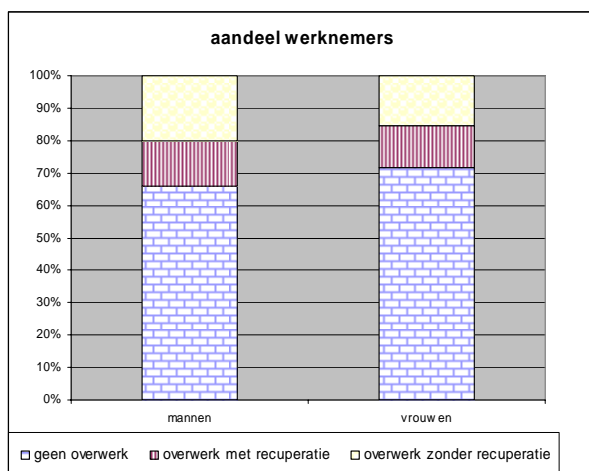
Overwerk verhoogt het aandeel werknemers met werkstress en/of problemen in de werk-privécombinatie en dit voor verschillende deelgroepen. Mannen en vrouwen, leeftijdscategorieën, gezinssituaties, leeftijdsklassen van het jongste kind, sectoren, jobs, grootteklassen van de onderneming, leidinggevend en niet-leidinggevend, in al deze deelgroepen is het aandeel problematisch het kleinst als er niet moet worden overgewerkt, en het grootst bij overwerk zonder recuperatie. Voor welbevinden vinden we de algemene conclusie dat overwerkers minder motivatieproblemen ondervinden dan niet-overwerkers slechts terug in een beperkt aantal deelgroepen. Dit komt doordat overwerkers naar jobsoort sterk verschillen van niet-overwerkers en jobsoort sterk samenhangt met motivatie/welbevinden.

Overwerk is een bijkomende risicofactor en verhoogt naast zes andere risicofactoren het aandeel werknemers met werkstress en/of problemen in de werk-privécombinatie. We kunnen zelfs stellen dat bijvoorbeeld kaders qua werkstress niet beter of slechter scoren dan bijvoorbeeld uitvoerende bediende bij eenzelfde niveau van werkdruk, autonomie, afwisseling, relatie leiding, emotionele belasting, fysieke arbeidsomstandigheden en overwerk. We vatten met andere woorden met deze afhankelijke variabelen voor werkstress vrij goed de jobsoort. Voor de werk-privécombinatie spelen daarnaast ook nachtwerk en roosterwijzigingen een rol.

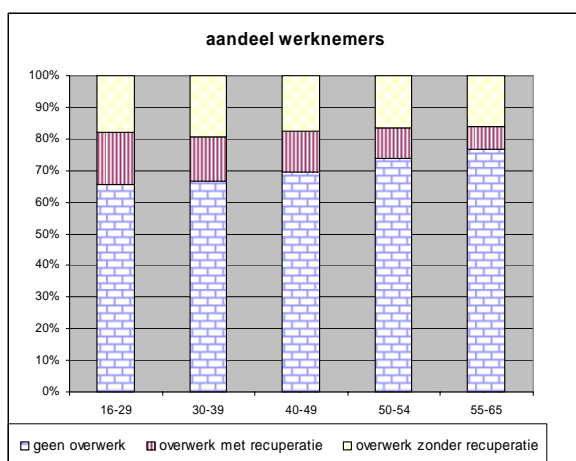
Overwerk mag dan wel het risico op werkstress en/of problemen in de werk-privébalans verhogen, toch is hoge werkdruk de grootste risicofactor. Dit betekent meteen ook dat gevolgen van overwerk voor werkstress of problemen in de werk-privébalans beperkt kunnen worden indien de werkdruk op een aanvaardbaar niveau blijft.

## Bijlage 1: beschrijvende informatie overwerk

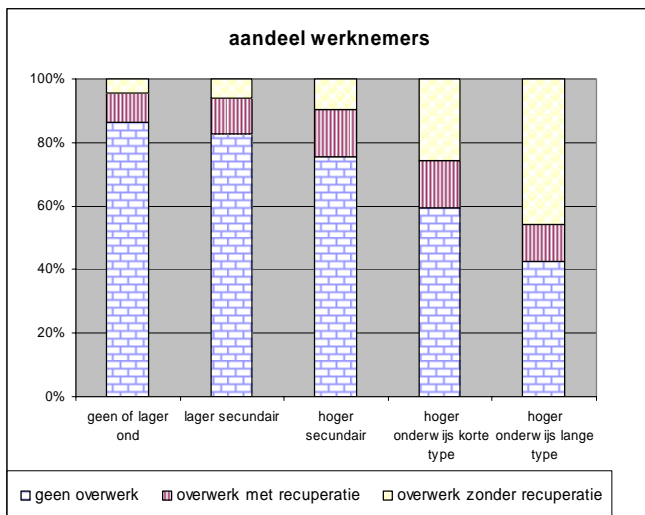
**Figuur 26: Aandeel werknemers met overwerk (3 categorieën) naar geslacht (WBM, 2004)**



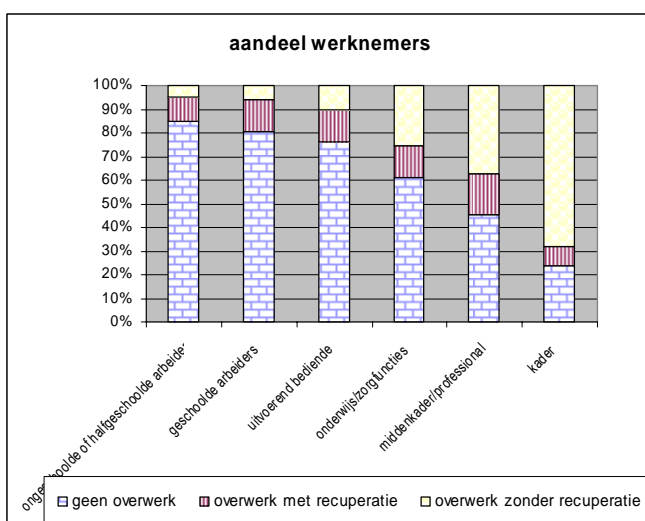
**Figuur 27: Aandeel werknemers met overwerk (3 categorieën) naar leeftijd (WBM, 2004)**



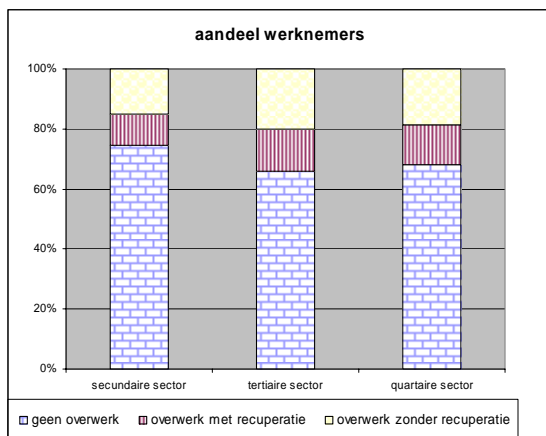
**Figuur 28: Aandeel werknemers met overwerk (3 categorieën) naar diploma (WBM, 2004)**



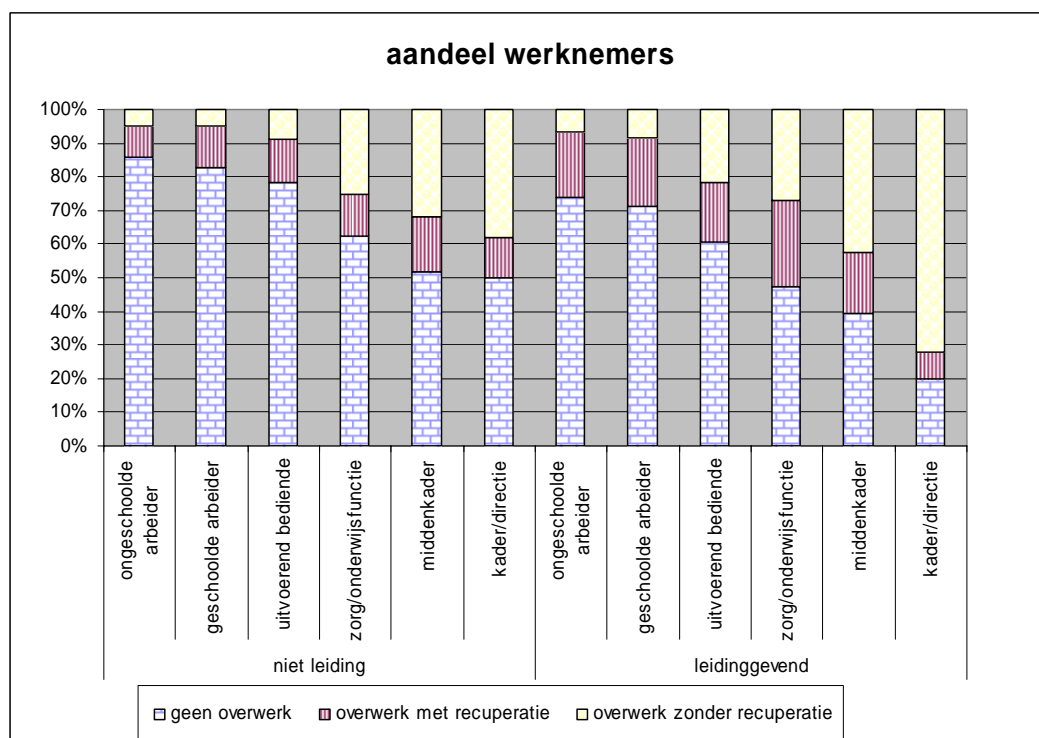
**Figuur 29: Aandeel werknemers met overwerk (3 categorieën) naar beroepsgroep (WBM, 2004)**



**Figuur 30: Aandeel werknemers met overwerk (3 categorieën) naar sector (WBM, 2004)**

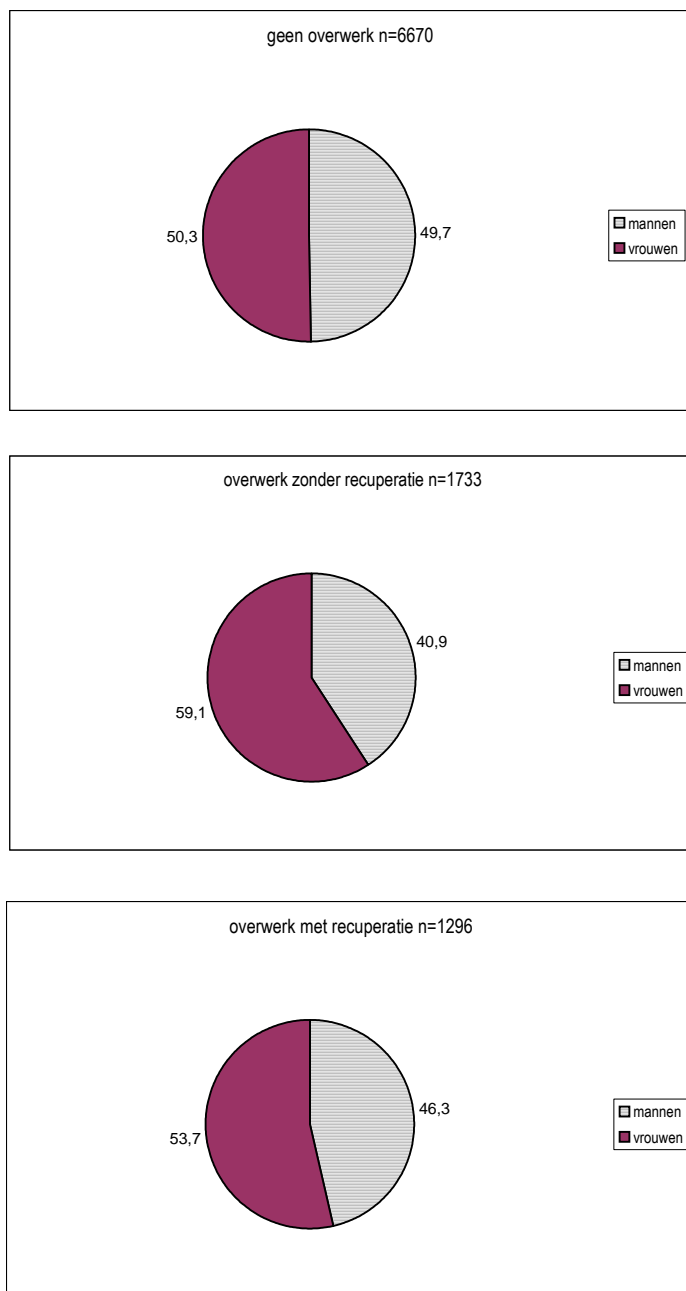


**Figuur 31: Aandeel werknemers met overwerk (3 categorieën) naar combinatie jobsoort met leidinggeven (WBM, 2004)**

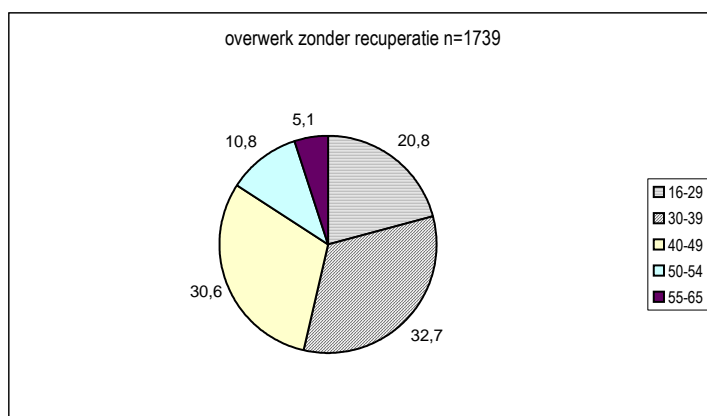
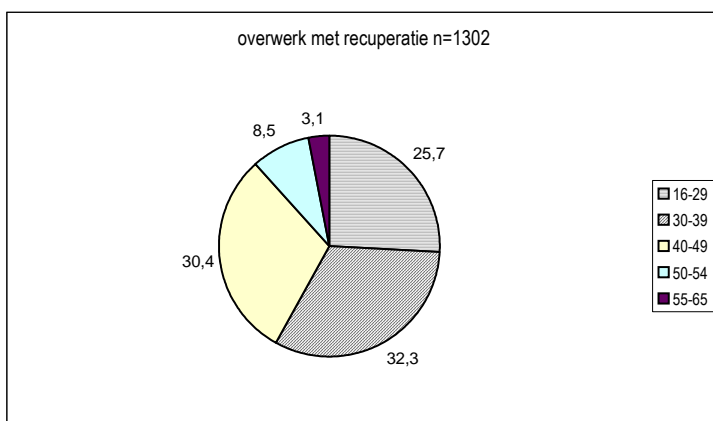
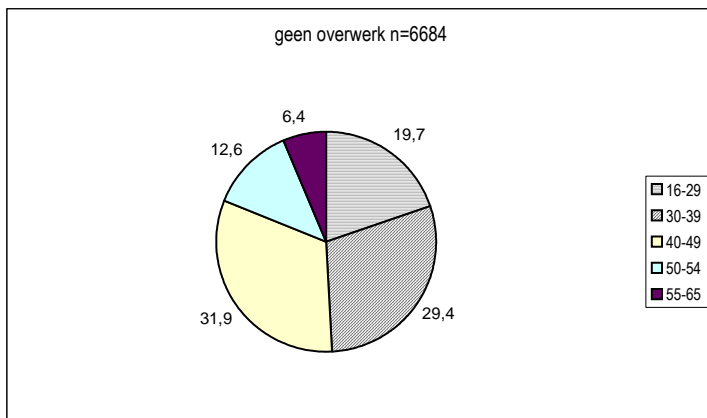


## Bijlage 2: beschrijving van overwerkers versus niet-overwerkers

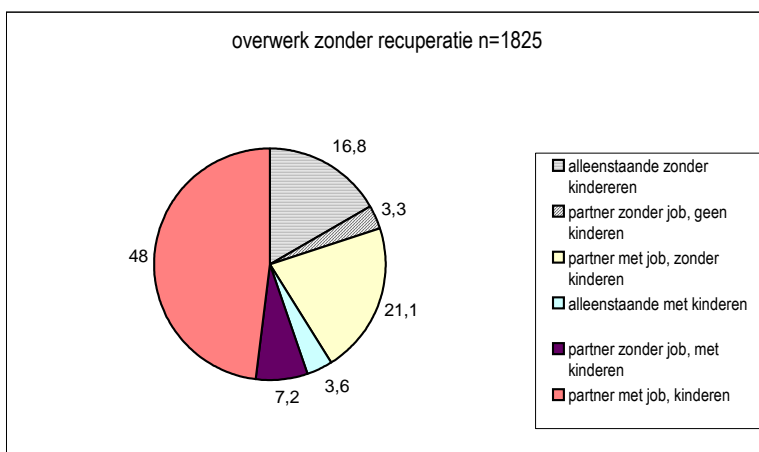
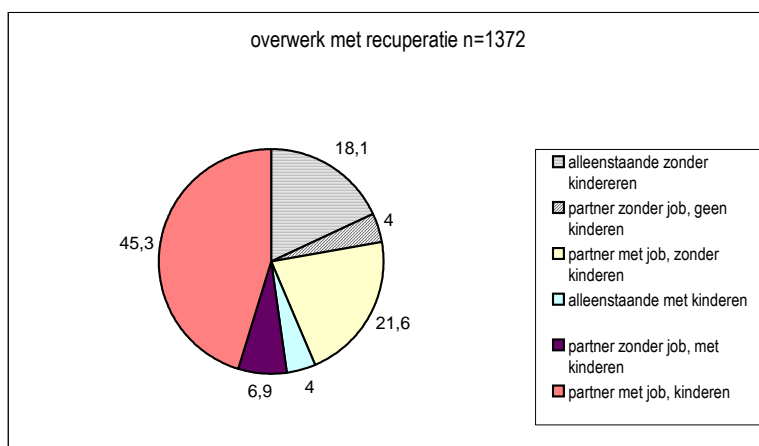
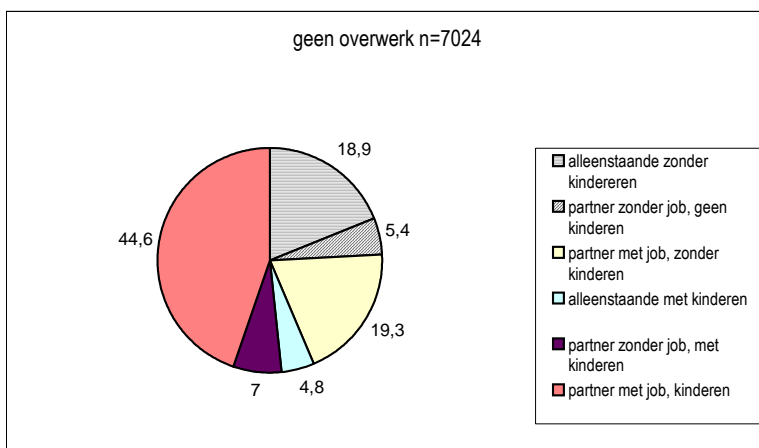
Figuur 32: Verdeling van werknemers naar overwerk naar geslacht (WBM, 2004)



**Figuur 33: Verdeling van werknemers naar overwerk naar leeftijdscategorie (WBM, 2004)**

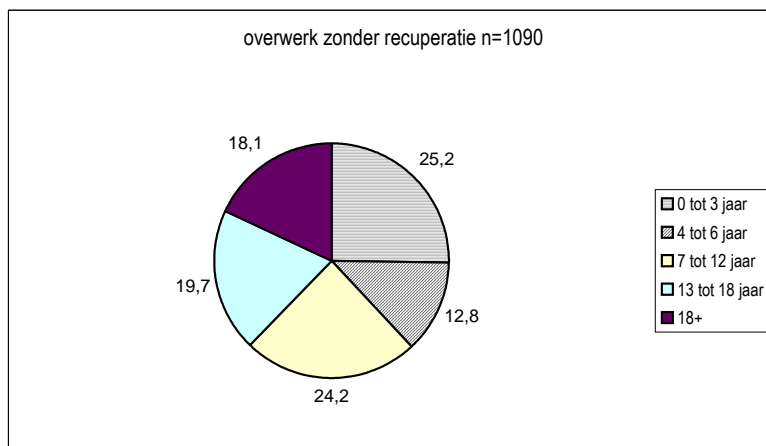
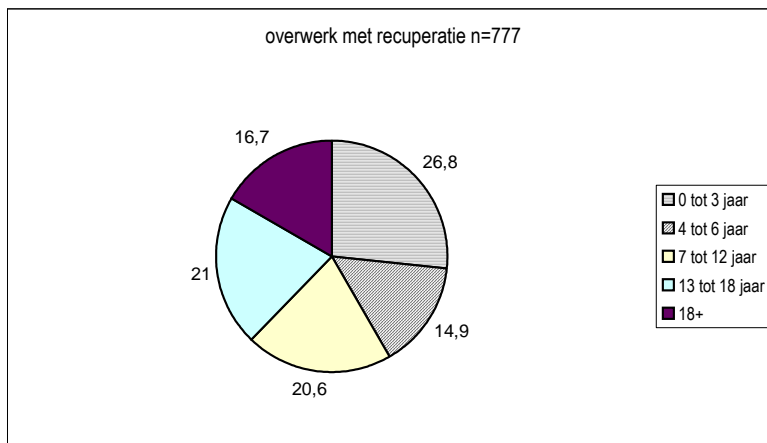
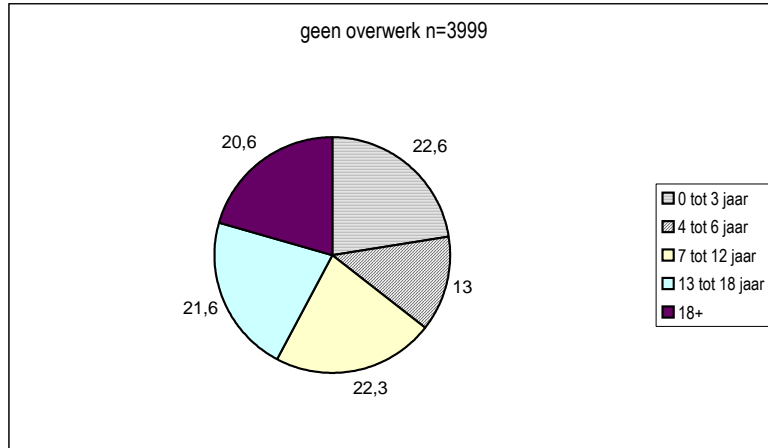


**Figuur 34: Verdeling van werknemers naar overwerk naar gezinssituatie**

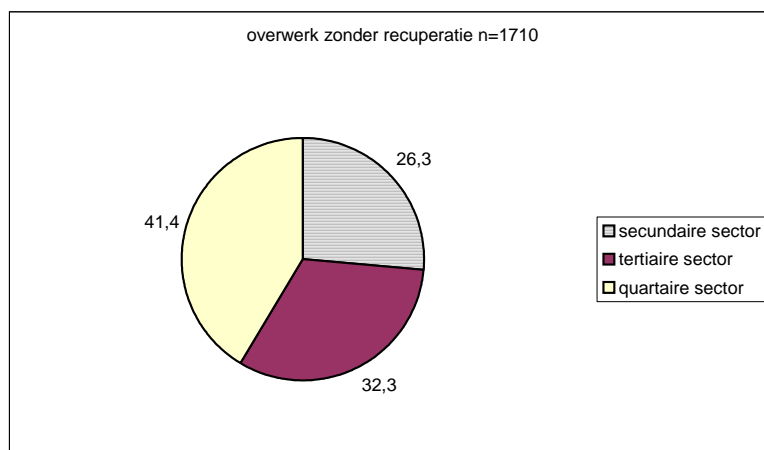
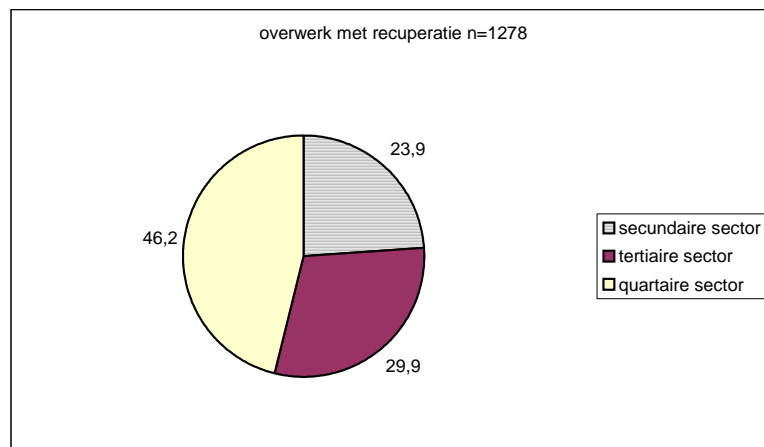
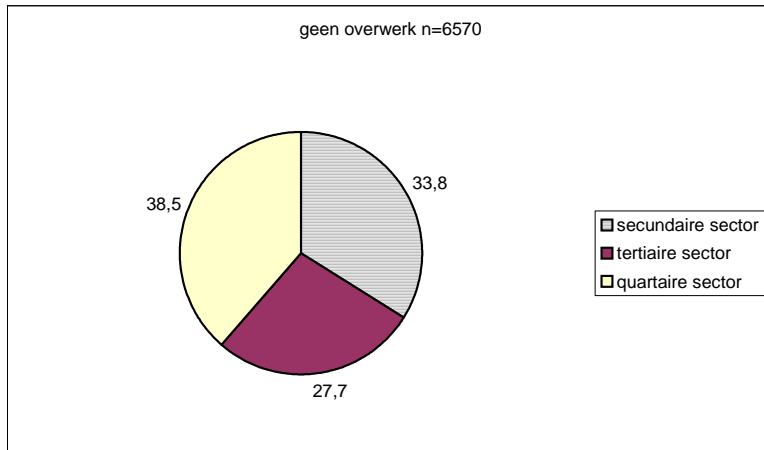




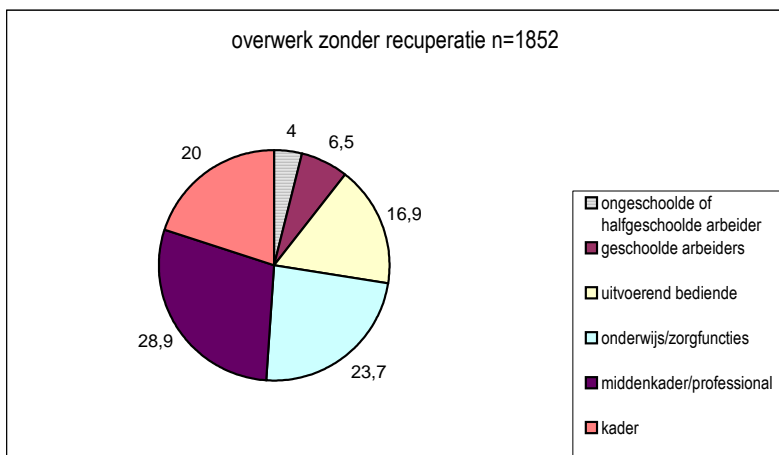
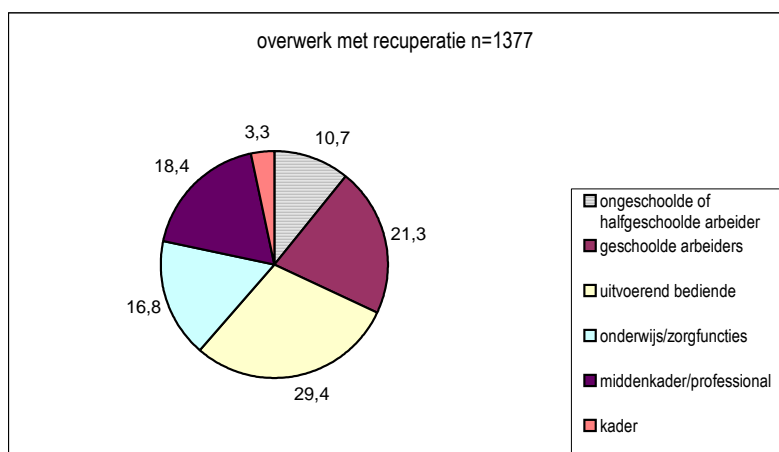
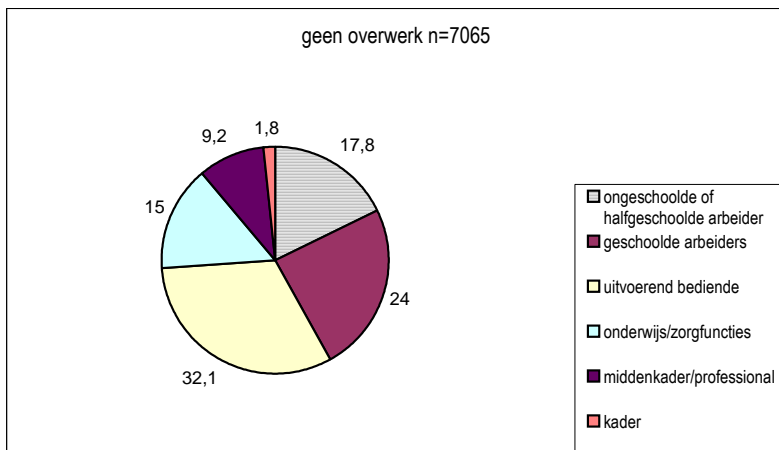
**Figuur 35: Verdeling van werknemers naar overwerk naar leeftijdkind (WBM, 2004)**



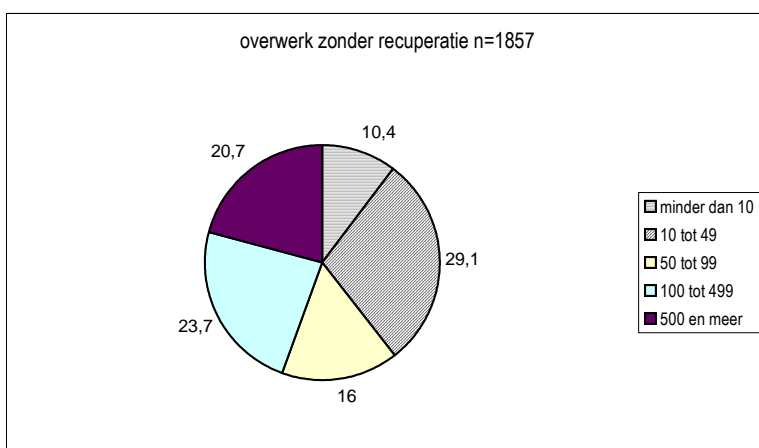
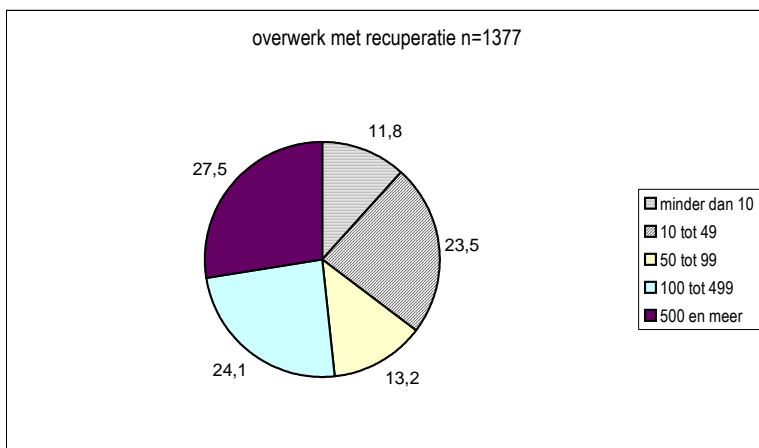
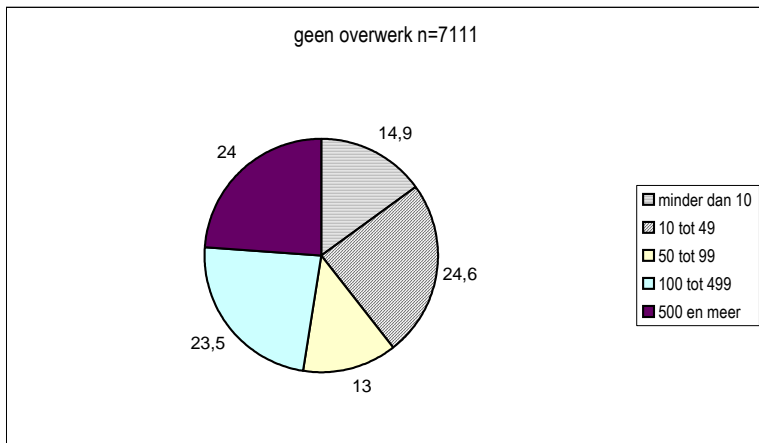
**Figuur 36: Verdeling van werknemers naar overwerk naar sector (WBM, 2004)**



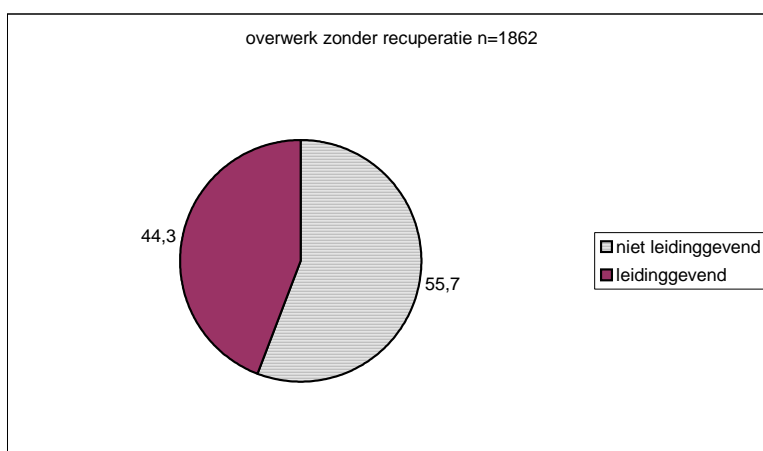
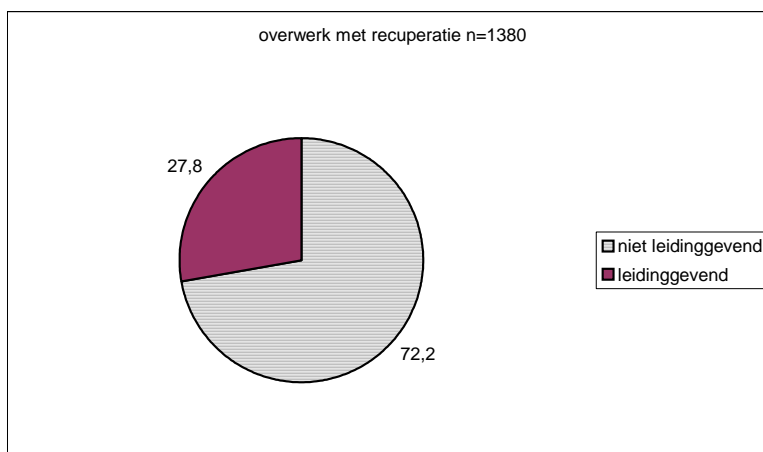
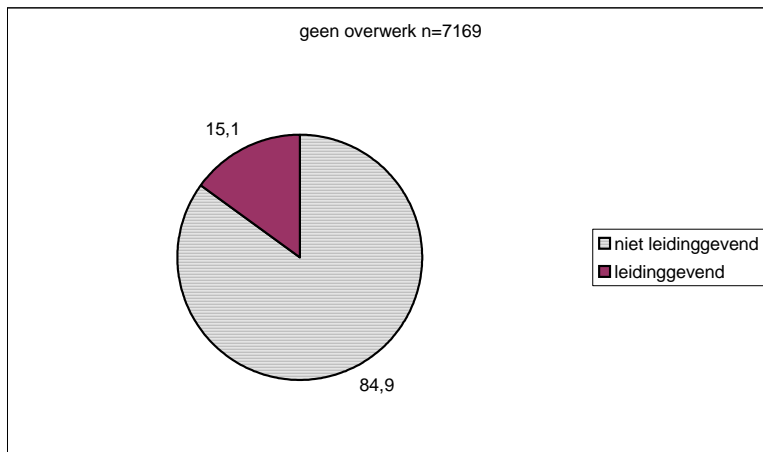
**Figuur 37: Verdeling van werknemers naar overwerk naar jobsoort (WBM, 2004)**



**Figuur 38: Verdeling van werknemers naar overwerk naar ondernemingsgrootte (WBM, 2004)**



**Figuur 39: Verdeling van werknemers naar overwerk naar leidinggevend (WBM, 2004)**



## Bijlage 3: Uit arbeidsmarktflits WAV<sup>14</sup>

opdeling naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau

Zo'n 14% van de loontrekkenden in het Vlaamse Gewest presteert overuren. Wie overuren, doet dit gemiddeld tien uur per week (tabel 1). Daardoor bedraagt de effectieve wekelijkse arbeidsduur van de loontrekkenden die overuren doen 43 uur. Ter vergelijking: bij de totale groep loontrekkenden bedraagt de effectieve wekelijkse arbeidsduur 31 uur.<sup>1</sup> Vooral de 'sterke' groepen op de arbeidsmarkt presteren overuren: mannen, hooggeschoolden en 25- tot en met 49-jarigen.

**Tabel. Aandeel loontrekkenden dat overuren presteert, gemiddeld aantal overuren per week en effectieve wekelijkse arbeidsduur naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 2001)**

	Overuren		Effectieve wekelijkse arbeidsduur bij de overuren (uren)
	Aandeel loontrekkenden (%)	Aantal overuren (uren)	
<b>Totaal</b>	<b>13,7</b>	<b>10</b>	<b>43</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	16,7	11	45
Vrouw	9,9	8	36
<b>Leeftijd</b>			
15-24 jaar	9,5	8	43
25-49 jaar	14,7	10	42
50-64 jaar	12,2	11	43
<b>Onderwijsniveau</b>			
Laaggeschoold	7,7	9	42
Middengeschoold	11,2	10	44
Hooggeschoold	21,8	11	42

Bron: Eurostat LFS, ad hoc module arbeidstijden 2001 (Bewerking Steunpunt WAV)

De opdeling naar geslacht leert dat niet alleen het totale aandeel overwerkenden loontrekkenden een stuk hoger ligt bij mannen (16,7%) dan bij vrouwen (9,9%), maar dat ook het aantal overuren dat wordt gepresteerd door mannen (gemiddeld elf uur per week) hoger ligt dan bij vrouwen (acht uur per week). De effectieve wekelijkse arbeidsduur van de overwerkers ligt bijgevolg hoger bij mannen dan bij vrouwen. Naast het effect van overuren, speelt mee dat vrouwen vaker deeltijds werken wat eveneens een neerwaarts effect heeft op hun wekelijkse arbeidsduur.

De opdeling naar leeftijd leert dat bijna 15% van de 25- tot en met 49-jarige loontrekkenden overuren presteert. Dit is heel wat meer dan de jongeren (9,5%) en de ouderen (12,2%). Kijken we daarentegen naar het aantal uren dat wordt overgewerkt, dan merken we dat de vijftigplussers de lijst aanvoeren.

Het feit of men al dan niet overuren presteert, hangt daarnaast ook duidelijk samen met het onderwijsniveau van de Vlaamse loontrekkenden. Maar liefst 21,8% van de hooggeschoolden heeft meer uren gepresteerd, terwijl dit bij de midden- en laaggeschoolden slechts bij respectievelijk 11,2% en 7,7% voorkomt. Ook wat het aantal uren dat wordt overgewerkt betreft, zijn er verschillen waar te nemen naar onderwijsniveau. Hooggeschoolde overwerkers werken gemiddeld elf uur per week over, terwijl dit aantal bij de midden- en de laaggeschoolden respectievelijk tien en negen uur bedraagt. Toch ligt de effectieve wekelijkse arbeidsduur van overwerkende loontrekkenden niet hoger bij hooggeschoolden dan bij midden- en laaggeschoolden.

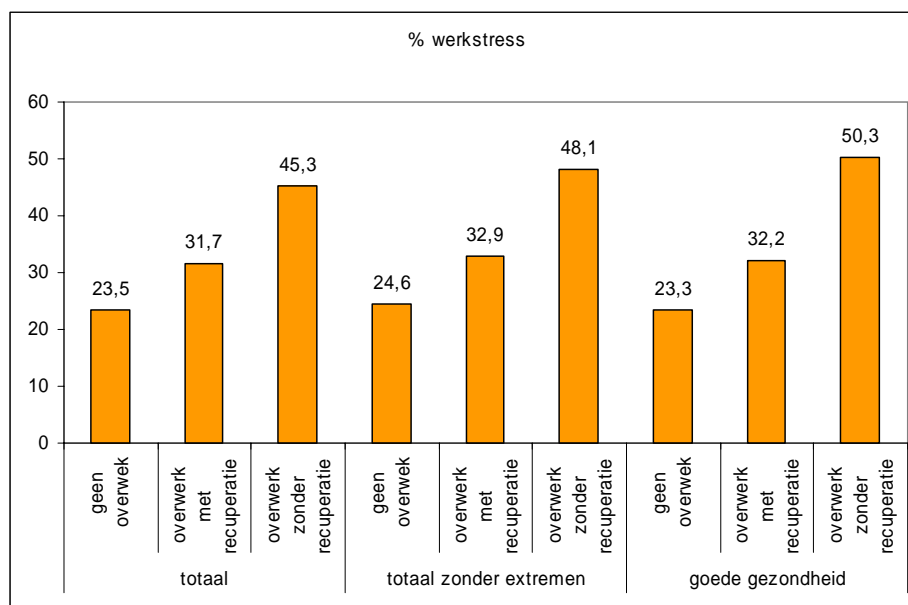
<sup>14</sup> Zie hiervoor [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be)

## Bijlage 4: werkstress en gezondheid

De informatie over werkstress die in deze nota wordt gegeven is deze van alle Vlaamse werknemers ongeacht hun gezondheidstoestand<sup>15</sup>. In deze bijlage willen we nagaan of de resultaten zouden verschillen indien we enkel een analyse zouden maken voor de gezonde werknemers. Hiertoe maken we naast de groep totaal nog twee groepen:

- Totaal: alle werknemers (n=10321)
- Totaal zonder extremen: 88,9% van alle werknemers (9,1% met uitstekende gezondheid en 2% met slechte gezondheid zijn hierbij niet opgenomen) (n=9178)
- Goede gezondheid: 48,1% van alle werknemers met een goede gezondheid (werknemers met een uitstekende, zeer goede, matige of slechte gezondheidstoestand zijn niet in analyse opgenomen) (n=4704)

**Figuur 40: aandeel werknemers met werkstress 'gezonde werknemers' (WBM, 2004 )**



Uit deze figuur blijkt dat de conclusies voor gezonde werknemers weinig verschillen van deze voor Vlaanderen totaal. Het aandeel werknemers met problematisch werkstress is het hoogst bij die werknemers die overwerken zonder recuperatie en de laagste bij werknemers die geen overwerk presteren.

<sup>15</sup> In de werkbaarheidsmonitor werd informatie verzameld over de algemene gezondheidstoestand van de respondenten met behulp van de COOP-WONCA vijfpuntenchaal (gaande van uitstekend tot zeer slecht).

## Bijlage 5: logistische regressie werkstress

Als achtergrondinformatie werd het logistisch model met de 7 achtergrondvariabelen (geslacht, contract, leeftijd, beroepsgroep, ondernemingsomvang, gezinssituatie, arbeidstijd en het interactie-effect tussen arbeidstijd en geslacht) en de zes risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie directe leiding, fysiek arbeidsomstandigheden)<sup>16</sup> uitgebreid met de variabelen nachtwerk, roosterwijzigingen en overwerk. In dit model zijn zes variabelen niet significant (contract, gezinssituatie, organisatieomvang, beroepsgroep, nachtwerk en roosterwijzigingen). Dit betekent deze factoren geen extra bijdrage (naast de factoren die overeind blijven in het model) leveren aan de verklaring van de werkstress. Nachtwerk en roosterwijzigingen blijken dus onder controle van andere factoren geen verklaring te geven voor werkstress. Het wegvallen van de beroepsgroep ( $\text{sig} = 0,094$ ) betekent in statistische termen dat wanneer we rekening houden met de risico-indicatoren (als een soort beschrijving van de job) en het overwerk, er niets extra is dat zou kunnen vallen onder beroepsgroep om de werkstress te verklaren. Verdere analyse van de data leert wel dat voor de ongeschoolde arbeiders er wel een extra probleem is. Bij een opdeling ongeschoolde arbeiders versus andere beroepen blijft deze variabele wel overeind.

---

<sup>16</sup> Voor meer informatie zie informatiedossier: wat maakt werk werkbaar? , Brussel, SERV/STV-innovatie & arbeid, mei 2005



**Tabel 3: logistische regressie voor werkstress**

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	geslacht(1)	,351	,063	30,539	1	,000	1,420
	arbtijd			11,829	2	,003	
	arbtijd(1)	,561	,183	9,445	1	,002	1,753
	arbtijd(2)	-,418	,292	2,045	1	,153	,658
	arbtijd * geslacht			12,575	2	,002	
	arbtijd(1) by geslacht(1)	-,682	,203	11,345	1	,001	,505
	arbtijd(2) by geslacht(1)	,273	,309	,781	1	,377	1,314
	logherbleeftijd			8,203	2	,017	
	logherbleeftijd(1)	,227	,081	7,886	1	,005	1,255
	logherbleeftijd(2)	,103	,120	,734	1	,392	1,108
	fysiek_prob(1)	,422	,081	27,238	1	,000	1,525
	rl_prob(1)	,765	,068	127,891	1	,000	2,149
	eb_prob(1)	,739	,063	136,406	1	,000	2,093
	wh_prob(1)	1,521	,056	741,033	1	,000	4,576
	aw_prob(1)	,240	,067	12,644	1	,000	1,271
	ziw_prob(1)	,449	,069	42,920	1	,000	1,567
	ovrwrecup			76,747	2	,000	
	ovrwrecup(1)	,615	,070	76,744	1	,000	1,849
	ovrwrecup(2)	,186	,078	5,691	1	,017	1,205
	herbsoortjob(1)	-,166	,081	4,171	1	,041	,847
	Constant	-2,226	,092	580,153	1	,000	,108

a. Variable(s) entered on step 1: geslacht, arbtijd, arbtijd \* geslacht, logherbleeftijd, fysiek\_prob, rl\_prob, eb\_prob, wh\_prob, aw\_prob, ziw\_prob, ovrwrecup, herbsoortjob.

**Tabel 4: legende bij logistisch regressie voor werkstress**

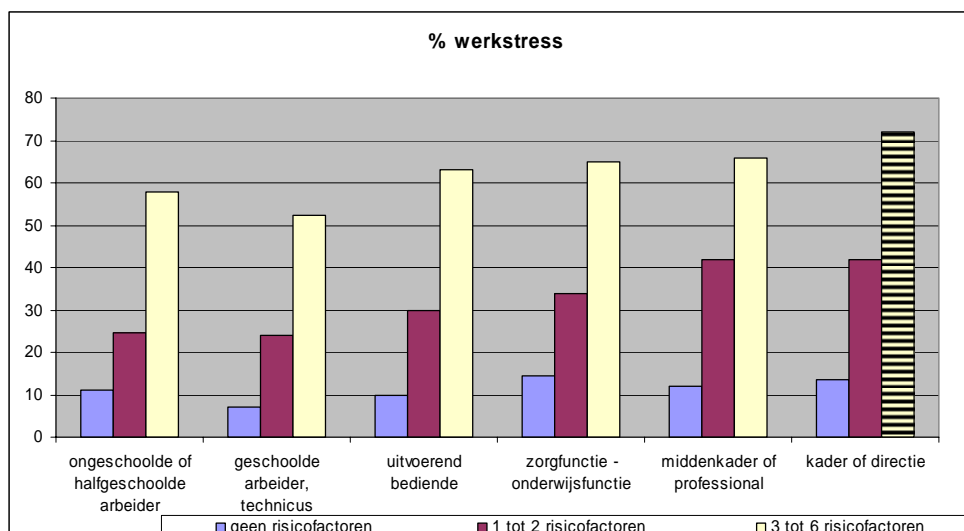
Variabele	Odd's voor	Referentie
Geslacht (1)	Vrouw	Man
Arbeidstijd(1)	Deeltijds 60+	Voltijds
Arbeidstijd(2)	Deeltijds 60-I	Voltijds
Logherbleeftijd(1)	Van 50 tot 54 jaar	Minder dan 50 jaar
Logherbleeftijd(2)	55 en +	Minder dan 50 jaar
Fysiek_prob(1)	Fysieke arbeidsomstandigheden Problematisch	Fysieke arbeidsomstandigheden niet problematisch
RI_prob(1)	Ondersteuning directe leiding problematisch	Ondersteuning directe leiding niet problematisch
Eb_prob(1)	Emotionele belasting Problematisch	Emotionele belasting niet problematisch
Wh_prob(1)	Werkdruk Problematisch	Werkdruk niet problematisch
AW_prob(1)	Afwisseling Problematisch	Afwisseling niet problematisch
Ziw_prob(1)	Autonomie Problematisch	Autonomie niet problematisch
Ovrwrkrec(1)	Frequent overwerk zonder recuperatie	Nooit of soms overwerk
Ovrwrkrec(2)	Frequent overwerk met recuperatie	Nooit of soms overwerk
Herbsoortjob(1)	Ongeschoolde/geoefende arbeiders	Andere beroepen

Deze regressie laat ons toe te concluderen dat werkstress in sectoren<sup>17</sup>/beroepen verschilt omdat sectoren/ beroepen staan voor verschillen combinaties van risicofactoren (+overwerk) met elk hun eigen risico op werkstress.

De zes risicofactoren in de arbeidssituatie + overwerk zijn risicofactoren voor werkstress. Met uitzondering van de ongeschoolde arbeider (zie log regressie) hebben alle werknemers met dezelfde problemen hetzelfde niveau van werkstress. Dit betekent bijvoorbeeld dat een kader en een uitvoerende bediende met eenzelfde risico (als combinatie van de 7 factoren) ongeveer hetzelfde niveau heeft van werkstress.

In onderstaande figuren proberen we deze redenering –bij benadering<sup>18</sup>- grafisch weer te geven. Voor drie combinaties van aantal risico's geven ze per beroepsgroep het aandeel werkstress weer. In figuur 40 is geen rekening gehouden met overwerk ( 6 risicofactoren) en blijven de verschillen tussen de beroepsgroepen veel groter. In figuur 41 is wel rekening gehouden met overwerk en zijn er minder verschillen tussen de beroepsgroepen.

**Figuur 41: aandeel werknemers met werkstress naar aantal risicofactoren (6) en jobsoort (WBM, 2004)**

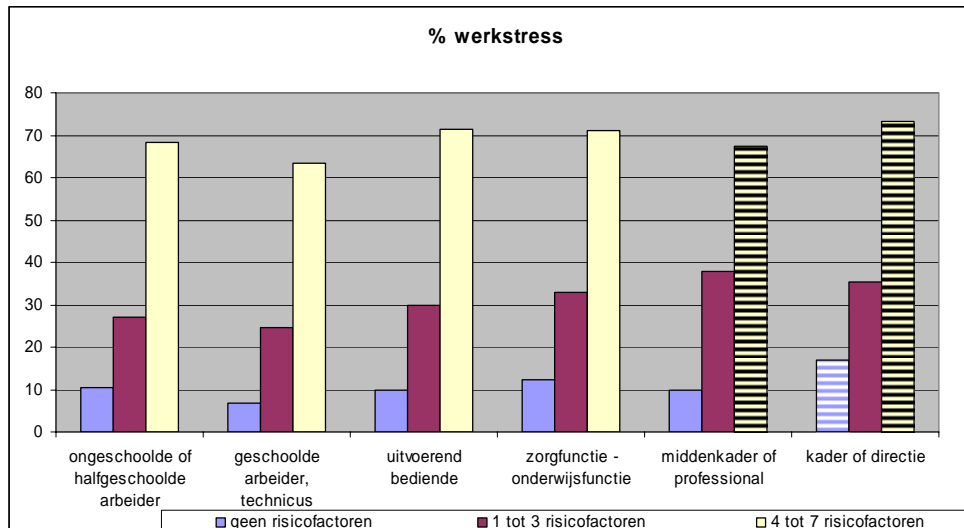


opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

<sup>17</sup> Bij toetsing blijkt ook de variabele sector in het model niet significant

<sup>18</sup> Omdat de combinatie van afzonderlijke risico's leidt tot te kleine cellen werken we hier met een sommatie van de risico's ongeacht het risico. Idealer wijze zouden we bv. kaders die problematisch scoren op de X aantal identieke factoren moeten vergelijken met bv uitvoerende bedienden die op dezelfde factoren problematisch scoren.

**Figuur 42: aandeel werknemers met werkstress naar aantal risicofactoren (7) en jobsoort (WBM, 2004)**



opm: gearceerde balken gebaseerd op minder dan 100 waarnemingen

Werkstress bij beroepen en sectoren verschilt dus omdat ze in verschillende mate met de risico's voor werkstress worden geconfronteerd. In onderstaande tabel wordt hiervan een overzicht gegeven. Met uitzondering van ondersteuning directe leiding verschillen de risico's sterk naar beroep. Zo kampen ongeschoolde arbeiders vooral met het probleem van taakvariatie en autonomie, terwijl bij de kaderleden het aandeel werknemers met een hoge werkdruk en overwerk hoog ligt.

**Tabel 5: aandeel problematische voor de verschillende risicofactoren naar beroepsgroep (WBM, 2004)**

	werkdruk	emotionele belasting	taakvariatie	aandeel problematisch			overwerk vaak/altijd
				autonomie	relatie leiding	fysiek belasting	
ongeschoolde arbeiders	26,4	6,3	49,1	44,1	18,2	28,0	16,5
geschoolde arbeider	26,5	8,8	24,4	28,9	18,0	26,0	20,9
uitvoerende bedienden	27,7	16,6	30,1	17,6	16,7	4,5	25,1
onderwijs/zorg	27,8	40,1	10,6	14,5	14,3	6,3	40,1
middenkader	46,0	30,7	6,7	4,8	13,3	2,1	55,9
kader/directie	50,4	35,8	3,7	1,6	13,4	0,7	76,9
<b>Vlaanderen totaal</b>	<b>31,0</b>	<b>20,5</b>	<b>23,8</b>	<b>20,8</b>	<b>16,1</b>	<b>12,1</b>	<b>32,6</b>

**Tabel 6:     aandeel problematische voor de verschillende risicofactoren  
naar sectoren (WBM, 2004)**

	werkdruk	emotionele belasting	aandeel problematisch taakvariatie	autonomie	relatie leiding	fysiek belasting	overwerk vaak/altijd
Secundaire sector	32,5	10,3	25,6	27,7	16,6	20,1	26,6
Tertiaire sector	33,3	16,9	27,6	19,6	15,0	10,5	35,5
Quartaire sector	27,5	31,6	18,6	15,8	15,6	7,1	35,3
Totaal Vlaanderen	<b>31,0</b>	<b>20,5</b>	<b>23,8</b>	<b>20,8</b>	<b>16,1</b>	<b>12,1</b>	<b>32,6</b>

## Bijlage 6: logistische regressie welbevinden

Als achtergrondinformatie werd het logistisch model met de 7 achtergrondvariabelen (geslacht, contract, leeftijd, beroepsgroep, ondernemingsomvang, gezinssituatie, arbeidstijd en het interactie-effect tussen arbeidstijd en geslacht) en de zes risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie directe leiding, fysiek arbeidsomstandigheden)<sup>19</sup> uitgebreid met de variabelen nachtwerk, roosterwijzigingen en overwerk. In dit model zijn volgende variabelen niet significant (contract, gezinssituatie, organisatieomvang en roosterwijzigingen)

**Tabel 7: Logistische regressie voor welbevinden**

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Stap 1	geslacht(1)	-,341	,083	16,827	1	,000	,711
	arbtijd			9,880	2	,007	
	arbtijd(1)	,608	,196	9,620	1	,002	1,836
	arbtijd(2)	,175	,271	,414	1	,520	1,191
	arbtijd * geslacht			8,651	2	,013	
	arbtijd(1) by geslacht(1)	-,654	,224	8,478	1	,004	,520
	arbtijd(2) by geslacht(1)	-,200	,298	,451	1	,502	,818
	logpiwleeftijd(1)	-,269	,064	17,580	1	,000	,764
	soortjob			53,244	5	,000	
	soortjob(1)	-,296	,101	8,698	1	,003	,743
	soortjob(2)	-,151	,097	2,427	1	,119	,859
	soortjob(3)	-,837	,133	39,656	1	,000	,433
	soortjob(4)	-,381	,130	8,602	1	,003	,683
	soortjob(5)	-,817	,201	16,558	1	,000	,442
	fysiek_prob(1)	,305	,091	11,252	1	,001	1,357
	rl_prob(1)	1,516	,071	453,141	1	,000	4,555
	eb_prob(1)	,558	,083	44,632	1	,000	1,746
	wh_prob(1)	,887	,070	160,543	1	,000	2,429
	aw_prob(1)	1,389	,071	380,053	1	,000	4,013
	ziw_prob(1)	,526	,074	50,648	1	,000	1,692
	nachtwrk2cat(1)	-,249	,081	9,484	1	,002	,780
	ovwrecup			7,515	2	,023	
	ovwrecup(1)	-,216	,100	4,682	1	,030	,806
	ovwrecup(2)	-,207	,097	4,596	1	,032	,813
	Constant	-2,226	,105	448,101	1	,000	,108

a. Variable(s) entered on step 1: geslacht, arbtijd, arbtijd \* geslacht, logpiwleeftijd, soortjob, fysiek\_prob, rl\_prob, eb\_prob, wh\_prob, aw\_prob, ziw\_prob, nachtwrk2cat, ovrwrecup.

<sup>19</sup> Voor meer informatie zie informatiedossier: wat maakt werk werkbaar?, Brussel, SERV/STV-innovatie & arbeid, mei 2005

**Tabel 8: legende bij logistisch regressie voor welbevinden**

Variabele	Odd's voor	Referentie
Geslacht (1)	Vrouw	Man
Arbeidstijd(1)	Deeltijds 60+	Voltijds
Arbeidstijd(2)	Deeltijds 60-l	Voltijds
Logpiwleeftijd(1)	Vanaf 40 jaar	Minder dan 40 jaar
Logsoortjob(1)	Geschoolde arbeider	Kortgeschoolde arbeider
Logsoortjob(2)	Uitvoerende bediende	Kortgeschoolde arbeider
Logsoortjob(3)	Onderwijs/zorg	Kortgeschoolde arbeider
Logsoortjob(4)	Middenkader/professional	Kortgeschoolde arbeider
Logsoortjob(5)	Directie/kader	Kortgeschoolde arbeider
Fysiek_prob(1)	Fysieke arbeidsomstandigheden Problematisch	Fysieke arbeidsomstandigheden niet problematisch
Rl_prob(1)	Ondersteuning directe leiding Problematisch	Ondersteuning directe leiding niet problematisch
Eb_prob(1)	Emotionele belasting Problematisch	Emotionele belasting niet problematisch
Wh_prob(1)	Werkdruk Problematisch	Werkdruk niet problematisch
AW_prob(1)	Afwisseling Problematisch	Afwisseling niet problematisch
Ziw_prob(1)	Autonomie Problematisch	Autonomie niet problematisch
Ovrwrkrec(1)	Frequent overwerk zonder recuperatie	Nooit of soms overwerk
Ovrwrkrec(2)	Frequent overwerk met recuperatie	Nooit of soms overwerk
Nachtwerk2cat(1)	nachtwerk	Geen nachtwerk

## Bijlage 7: logistische regressie voor werk-privébalans

Als achtergrondinformatie werd het logistisch model met de 7 achtergrondvariabelen (geslacht, contract, leeftijd, beroepsgroep, ondernemingsomvang, gezinssituatie, arbeidstijd en het interactie-effect tussen arbeidstijd en geslacht) en de zes risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie directe leiding, fysiek arbeidsomstandigheden)<sup>20</sup> uitgebreid met de variabelen nachtwerk, roosterwijzigingen en overwerk. In dit model zijn volgende variabelen niet significant: beroepsgroep en leeftijd, evenals de interactie tussen arbeidstijd en geslacht. Het wegvallen van de beroepsgroep betekent in statistische termen dat wanneer we rekening houden met de risico-indicatoren (als een soort beschrijving van de job) en het overwerk, nachtwerk en roosterwijzigingen, er niets extra is dat zou kunnen vallen onder soortjob om de problemen betreffende werk-privébalans te verklaren.

**Tabel 9: Logistische regressie voor werk-privébalans**

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	geslacht(1)	,367	,089	17,184	1	,000	1,443
	arbtijd			15,473	2	,000	
	arbtijd(1)	-,075	,118	,408	1	,523	,927
	arbtijd(2)	-,655	,167	15,403	1	,000	,519
	contract2cat(1)	,393	,143	7,552	1	,006	1,482
	gezins			51,463	5	,000	
	gezins(1)	,644	,198	10,622	1	,001	1,904
	gezins(2)	-,016	,136	,013	1	,908	,984
	gezins(3)	,686	,192	12,724	1	,000	1,986
	gezins(4)	,217	,183	1,408	1	,235	1,242
	gezins(5)	,574	,116	24,291	1	,000	1,775
	orgomv			20,801	4	,000	
	orgomv(1)	-,298	,127	5,486	1	,019	,743
	orgomv(2)	-,459	,148	9,681	1	,002	,632
	orgomv(3)	-,400	,130	9,498	1	,002	,670
	orgomv(4)	-,580	,133	19,158	1	,000	,560
	fysiek_prob(1)	,259	,109	5,602	1	,018	1,295
	rl_prob(1)	,618	,089	48,320	1	,000	1,855
	eb_prob(1)	,746	,081	84,603	1	,000	2,109
	wh_prob(1)	1,500	,084	321,296	1	,000	4,483
	ziw_prob(1)	,352	,096	13,337	1	,000	1,421
	nachtwrk2cat(1)	,352	,089	15,556	1	,000	1,422
	rstwijz2cat(1)	,674	,089	57,317	1	,000	1,962
	ovrwrecup			150,669	2	,000	
	ovrwrecup(1)	1,167	,096	149,222	1	,000	3,213
	ovrwrecup(2)	,677	,108	39,669	1	,000	1,968
	Constant	-4,092	,161	648,276	1	,000	,017

a. Variable(s) entered on step 1: geslacht, arbtijd, contract2cat, gezins, orgomv, fysiek\_prob, rl\_prob, eb\_prob, wh\_prob, ziw\_prob, nachtwrk2cat, rstwijz2cat, ovrwrecup.

<sup>20</sup> Voor meer informatie zie informatiedossier: wat maakt werk werkbaar? , Brussel, SERV/STV-innovatie & arbeid, mei 2005

**Tabel 10: legende bij logistisch regressie voor werk-privébalans**

Variabele	Odd's voor	Referentie
Geslacht (1)	Vrouw	Man
Arbeidstijd(1)	Deeltijds 60+	Voltijds
Arbeidstijd(2)	Deeltijds 60-l	Voltijds
Logcontract(1)	Niet vast	Vast
Gezins(1)	Zonder kinderen met partner zonder job,	Alleenstaand zonder kinderen
Gezins(2)	Zonder kinderen met partner met job	Alleenstaand zonder kinderen
Gezins(3)	Alleenstaand met kinderen	Alleenstaand zonder kinderen
Gezins(4)	Met kinderen met partner zonder job	Alleenstaand zonder kinderen
Gezins(5)	Met kinderen met partner met job	Alleenstaand zonder kinderen
Orgomv(1)	Van 10 tot 49 werknemers	minder dan 10 werknemers
Orgomv(2)	Van 50 tot 99 werknemers	minder dan 10 werknemers
Orgomv(3)	Van 100 tot 499 werknemers	minder dan 10 werknemers
Orgomv(4)	500 en meer werknemers	minder dan 10 werknemers
Fysiek_prob(1)	Fysieke arbeidsomstandigheden Problematisch	Fysieke arbeidsomstandigheden niet problematisch
RL_prob(1)	Ondersteuning directe leiding Problematisch	Ondersteuning directe leiding niet problematisch
Eb_prob(1)	Emotionele belasting Problematisch	Emotionele belasting niet problematisch
Wh_prob(1)	Werkdruk Problematisch	Werkdruk niet problematisch
AW_prob(1)	Afwisseling Problematisch	Afwisseling niet problematisch
Ziw_prob(1)	Autonomie Problematisch	Autonomie niet problematisch
Ovrwrkrec(1)	Frequent overwerk zonder recuperatie	Nooit of soms overwerk
Ovrwrkrec(2)	Frequent overwerk met recuperatie	Nooit of soms overwerk
Nachtwerk2cat(1)	Nachtwerk	Geen nachtwerk
Rstwijz2cat(1)	Frequent onvoorziene roosterwijziging	Geen of soms onvoorziene roosterwijz