

# WERKBAAR WERK: OP ZOEK NAAR VERSCHILLEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

## Hoofdstuk 20

*Ria Bourdeaud'hui, Stephan Vanderhaeghe & Frank Janssens  
SERV – STV Innovatie & Arbeid*

### *Inleiding*

In het Pact van Vilvoorde van november 2001 hebben de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners afgesproken om op middellange termijn substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer arbeidskwaliteit en ernstig werk te maken van een beleid gericht op meer 'werkbaar werk'. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) engageerde zich om een scorebord te leveren en publiceerde in de zomer 2004 de nulmeting van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor<sup>1</sup> met actuele cijfergegevens voor de vier centrale indicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.<sup>2</sup> In deze bijdrage kijken we of er tussen verschillende deelgroepen op de arbeidsmarkt significante verschillen zijn en dit zowel bi- als multivariaat.<sup>3</sup> We bekijken daarbij deelgroepen naar geslacht, leeftijd, contracttype, dienstomvang, beroepsgroep, ondernemingsdimensie en gezinssituatie.

- 
- 1 Dit onderzoek kwam tot stand met steun van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma en het Europees Sociaal Fonds.
  - 2 Voor de vragenlijst, een overzicht van de gehanteerde methodologie en de resultaten: Informatiedossier: Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004, Brussel, SERV-STV Innovatie en arbeid, 2004.
  - 3 Voor de methodologische achtergrond van dit hoofdstuk verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Methodologie.

Tabel 20.1

Aandeel en odds ratio probleemgroepen voor de vier werkbaarheidsindicatoren naar achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest; 2004)

	Psychische vermoeidheid (%) (odds ratio)		Welbevinden in het werk (%) (odds ratio)		Leermogelijkheden (%) (odds ratio)		Werk-privé-balans (%) (odds ratio)	
<b>Geslacht</b>								
Mannen	27,6	R	20,5	R	21,6	R	ns	R
Vrouwen	30,2	1,221***	16,8	0,826**	23,7	1,236**	ns	1,179*
<b>Leeftijd</b>								
< 30 jaar	26,4	R	20,3	R	20,0	R	10,6	R
30-39 jaar	28,4	ns	19,1	ns	21,0	ns	13,5	ns
40-49 jaar	29,7	1,160*	18,1	ns	24,5	1,255**	11,9	ns
50-54 jaar	33,1	1,337***	19,0	ns	26,7	1,443***	9,4	0,710*
> 54 jaar	26,8	ns	13,9	0,642**	21,4	ns	9,1	0,699*
<b>Beroepsgroep</b>								
Uitvoerend bediende	26,7	R	20,3	R	24,0	R	9,5	R
Ongeschoolde/geoefende arbeider	30,8	1,270**	30,4	1,658***	52,3	3,738***	8,3	ns
Geschoolde arbeider – technicus	23,5	ns	20,8	ns	26,4	1,321***	9,5	ns
Onderwijs- of zorgfunctie	31,3	1,261***	9,8	0,438***	9,7	0,301***	13,0	1,538***
Middenkader – professional	33,6	1,393***	14,0	0,605***	5,6	0,201***	17,6	2,130***
Kader of directie	34,2	1,414**	8,6	0,361***	2,5	0,083***	24,3	2,976***
<b>Contracttype</b>								
Vast	29,0	R	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Tijdelijk	25,5	0,828*	ns	ns	ns	ns	ns	ns
<b>Dienstomvang</b>								
Voltdids	29,0	R	ns	ns	20,7	R	12,7	R
Deeltijds (> 60%)	29,7	ns	ns	ns	25,8	1,294**	10,9	0,789*
Deeltijds (< 60%)	24,7	0,687***	ns	ns	31,7	1,423***	6,3	0,415***
<b>Ondernemingsdimensie</b>								
< 10 werknemers	ns	ns	ns	ns	ns	R	ns	R
10-49 werknemers	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
50-99 werknemers	ns	ns	ns	ns	ns	1,407***	ns	ns
100-499 werknemers	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
> 499 werknemers	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0,722**
<b>Gezinssituatie</b>								
Alleenstaande geen kinderen	ns	ns	20,8	ns	ns	ns	9,2	R
Met partner geen job, geen kinderen	ns	ns	21,5	ns	ns	ns	11,9	1,912***
Met partner met job, geen kinderen	ns	ns	19,5	ns	ns	ns	9,6	ns
Alleenstaande kinderen	ns	ns	20,2	ns	ns	ns	13,5	2,029***
Met partner geen job, met kinderen	ns	ns	21,0	ns	ns	ns	10,4	ns
Tweeverdieners met kinderen	ns	ns	16,8	ns	ns	ns	13,9	1,673***

% = bivariate analyse; odds ratio = multivariate analyse

R = referentiegroep; ns = niet significant, \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001

Voor het aantal respondenten per indicator en per kenmerk en voor enkele modelfit-parameters zie methodologische bijlage.

Bron: SERV – STV Innovatie & Arbeid

## 1 *Psychische vermoeidheid*

Van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest kampt 28,9% met psychische vermoeidheidsproblemen. Het gaat om werknemers die abnormaal langdurig moeten recupereren van hun arbeidsprestaties en daardoor een verhoogd risico lopen op gezondheidsproblemen.

Het aandeel problematisch psychisch vermoeiden verschilt volgens de bivariate analyse niet naar de achtergrondkenmerken ondernemingsdimensie en gezinssituatie. We zien wel een verschil naar geslacht, leeftijd, contracttype, dienstomvang en beroepsgroep (tabel 20.1). De resultaten van de multivariate analyse zijn analoog en maken de conclusies van de bivariate analyse sterker. Ook hier merken we geen significante verschillen naar ondernemingsdimensie en gezinssituatie. Dit betekent bijvoorbeeld dat er tussen de alleenstaande zonder kinderen en de tweeverdieners met kinderen geen significant verschil is in risico op psychische vermoeidheid, en dit gecontroleerd voor de andere achtergrondvariabelen. Ook naar ondernemingsdimensie verschilt dit risico niet wanneer we controleren voor de andere achtergrondvariabelen (tabel 20.1).

Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding ‘aandeel problematisch/aandeel niet-problematisch’ weergeven. Met deze techniek vergelijken we dan bijvoorbeeld de kansverhouding van de vrouwen met die van de mannen (referentie), onder controle van alle andere achtergrondvariabelen. Is deze odds ratio significant groter dan 1, dan is er een grotere kansverhouding (meer risico) voor de beschouwde categorie ten opzichte van de referentie, hier vrouwen ten opzichte van mannen. Is deze odds ratio significant kleiner dan 1, dan is er een kleinere kansverhouding (minder risico) voor de beschouwde categorie ten opzichte van de referentie. Verschilt deze odds ratio niet significant van 1, dan gaan we ervan uit dat de kansverhouding tussen de beschouwde categorie en de referentie niet verschilt.

Zowel de 40- tot en met 49-jarigen als de 50- tot en met 54-jarigen lopen significant meer risico dan de -30-jarigen. Bij de 40- tot en met 49-jarigen is de kansverhouding 1,16 keer deze van de -30-jarigen, bij de 50- tot en met 54-jarigen 1,34 keer, en dit telkens gecontroleerd voor de overige achtergrondvariabelen. Dat we geen verschil vaststellen met de 55-plussers heeft wellicht te maken met het healthy worker effect. Bij de interpretatie van deze cijfers moeten we voor ogen houden dat slechts een selectie van de 55-plussers nog aan de slag is. Heel wat onder hen zijn reeds via allerlei systemen als langdurige arbeidsongeschiktheid of brugpensionering uitgestroomd.

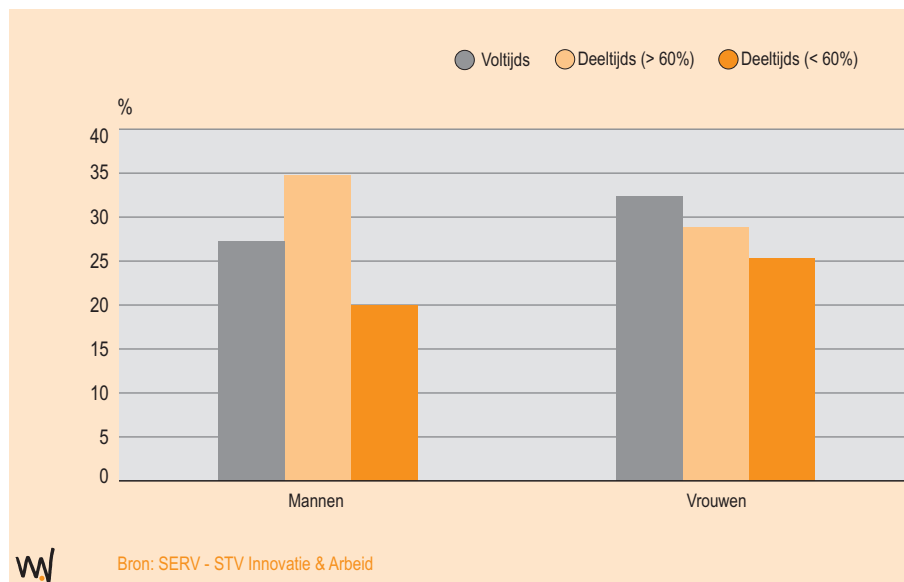
Werknemers met een tijdelijk contract lopen minder risico dan werknemers met een vast contract. Hun kansverhouding is – gecontroleerd voor de overige achtergrondvariabelen – gelijk aan 0,83 keer deze van de vaste werknemers. Het is mogelijk dat tijdelijke werknemers minder last hebben van gecumuleerde werkstress doordat zij in tussentijdse periodes van hun vermoeidheid kunnen herstellen. Een andere verklaring kan zijn dat jobs van tijdelijke werknemers er anders uitzien en minder belastend zijn.

Ten opzichte van uitvoerende bedienden is er, met uitzondering van de geschoolde arbeider/technicus, een significant verschil in kansverhouding naargelang de beroepsgroep. Zowel de ongeschoolde/geoefende arbeiders, de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkader/professionals als de kaders/directie lopen een groter risico dan de uitvoerend bedienden. Dit betekent bijvoorbeeld dat werknemers uit onderwijs- of zorgfuncties, ongeacht het feit dat daarin meer vrouwen tewerkgesteld zijn, meer risico lopen op problemen met psychische vermoeidheid dan de uitvoerende bedienden.

Voor vrouwen kunnen we concluderen dat zij, ongeacht dienstomvang, leeftijd, beroepsgroep en contracttype, een hoger risico lopen dan mannen om door psychische vermoeidheid in een problematische situatie terecht te komen. De kansverhouding psychische vermoeidheid problematisch/niet problematisch is bij de vrouwen 1,22 keer deze bij de mannen en dit gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken.

### Figuur 20.1

Problematische psychische vermoeidheid, naar dienstomvang en geslacht (Vlaams Gewest; 2004)



Grote deeltijders lopen evenveel risico als voltijdse werknemers. We zien wel een verschil tussen voltijders en kleine deeltijders. De kansverhouding van de kleine deeltijders is 0,69 keer deze bij de voltijders, gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken. Bijkomende analyse laat ons toe de vaststelling met betrekking tot psychische vermoeidheid en dienstomvang verder te nuanceren. Er is op dat vlak een verschil tussen de situatie voor de mannen en deze voor de vrouwen.<sup>4</sup> De richting waarin dit effect loopt blijkt uit figuur 20.1.<sup>5</sup>

Deeltijdse arbeid is, zoals verwacht, vooral een zaak van vrouwen. Slechts een klein aandeel van de mannen komt terecht in een deeltijdse job. In figuur 20.1 zien we bij de vrouwen dat deeltijdse arbeid minder risico betekent op problemen met psychische vermoeidheid. Mannen lopen daarentegen meer risico wanneer zij een grote deeltijdse job hebben. Dit kan erop wijzen dat bij vrouwen een vier vijfde job veeleer een mogelijkheid is om gezin en arbeid te combineren (velen onder hen hebben kinderen en een werkende partner) terwijl dit bij de mannen niet het geval is.

## 2 *Welbevinden in het werk*

Voor 18,7% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie op het vlak van het welbevinden in het werk problematisch. Het gaat om werknemers die hun job niet (langer) als boeiend ervaren en nauwelijks intrinsiek gemotiveerd zijn bij de normale taakuitvoering.

Het aandeel dat problematisch scoort voor welbevinden in het werk verschilt volgens de bivariate analyse niet (significant) naar de achtergrondkenmerken ondernemingsdimensie, contracttype en dienstomvang. We zien wel (significante) verschillen naar geslacht, leeftijd, beroepsgroep en gezinssituatie (tabel 20.1). In de multivariate analyse blijven er van de zeven achtergrondkenmerken slechts drie overeind, met name geslacht, beroepsgroep en leeftijd (tabel 20.1).

Kijkend naar de leeftijdsgroepen stellen we vast dat enkel voor 55-plussers het risico significant afwijkt van dat voor de -30-jarigen. Het risico voor 55-plussers is lager, hun kansverhouding is 0,64 keer deze voor de -30-jarigen. Deze vaststelling lijkt er nogmaals op te wijzen dat de 55-plussers een groep is waaruit reeds heel wat werknemers met psychische vermoeidheid en/of motivatieproblemen weggevallen zijn.

4 Op een aantal criteria zoals Nagelkerke R-square, Hosmer and Lemeshow test zien we een verbetering wanneer het interactie-effect geslacht\*dienstomvang in de logistische regressie wordt opgenomen.

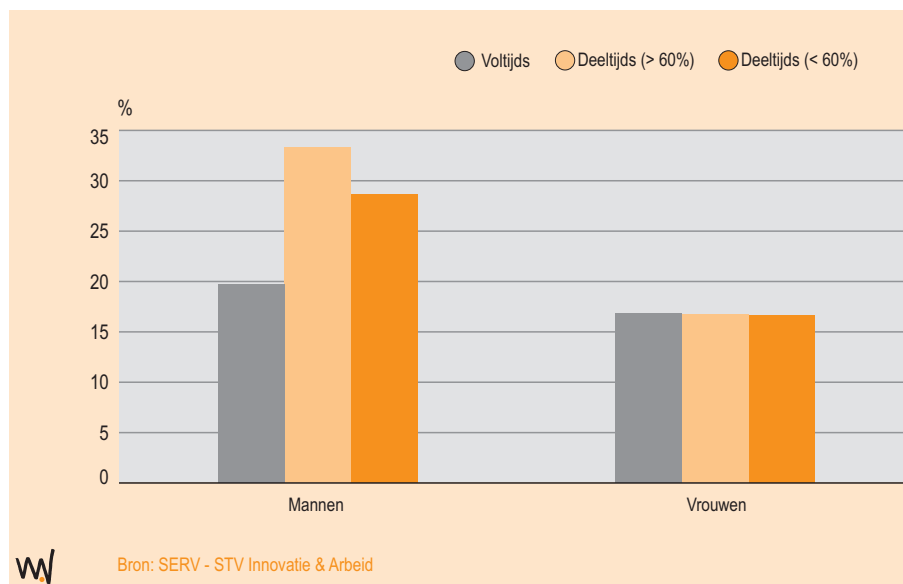
5 Voor bijkomend cijfermateriaal bij de figuren in dit hoofdstuk verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Cijferbijlage.

Voor de categorie 'ongeschoolde of geofende arbeiders' ligt het risico hoger dan bij de uitvoerende bedienden. Hun kansverhouding is 1,66 keer deze van de uitvoerende bedienden, ongeacht hun leeftijd of geslacht. De onderwijs- of zorgberoepen, de middenkaders/professionals en de kaders/directie lopen minder risico dan de uitvoerende bedienden. Hun kansverhouding is gelijk aan respectievelijk 0,44, 0,60 en 0,36 keer deze voor de uitvoerende bedienden. De aard van de job – hier ruw omschreven als jobsoort – blijkt een grote invloed te hebben op het risico op demotivatie.

Vrouwen lopen ten opzichte van mannen minder risico op het vlak van welbevinden in het werk, en dit ongeacht hun leeftijd en beroep. De kansverhouding is voor vrouwen gelijk aan 0,83 keer deze voor mannen. Uit de analyse van psychische vermoeidheid bleek reeds het belang van het interactie-effect tussen geslacht en dienstomvang.<sup>6</sup> We hebben ook hier bijkomend deze hypothese getoetst.<sup>7</sup> De richting waarin dit effect speelt geven we weer in figuur 20.2.

Figuur 20.2

Problematisch welbevinden in het werk, naar dienstomvang en geslacht (Vlaams Gewest; 2004)



6 Bij een minder kritische p-waarde ( $p < 0,1$ ) is dienstomvang significant bij de analyse van welbevinden in het werk.

7 Op een aantal criteria zoals Nagelkerke R-square, Hosmer and Lemeshow test zien we een duidelijke verbetering wanneer het interactie-effect geslacht\*dienstomvang in de logistische regressie wordt ingebracht.

Uit deze figuur blijkt dat het risico bij de vrouwen niet significant verschilt naargelang de dienstomvang. Vrouwen lopen met andere woorden niet meer of niet minder risico op problemen met welbevinden indien ze deeltijds werken. Bij de mannen is er op dat vlak wel een duidelijk verschil. Bij de weliswaar kleine groep deeltijders is het aandeel problematisch welbevinden duidelijk groter dan bij de voltijders. Voor 61% van de mannen met een grote deeltijdse job en met problemen op het vlak van welbevinden stelt zich een analoog probleem op het vlak van psychische vermoeidheid. Deze bevindingen doen ons vermoeden dat de groep deeltijdse mannen voor een deel bestaat uit 'uitgebluste' werknemers waarvoor zelfs een vier vijfde job niet direct een uitweg is.

### **3** Leermogelijkheden

Bij 22,6% van de loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest is de situatie problematisch op het vlak van leermogelijkheden. Het gaat om een groep werknemers die in hun job te weinig mogelijkheden tot competentieontwikkeling aangeboden krijgen en hierdoor hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothekeerd zien.

Het aandeel problematisch verschilt voor leermogelijkheden volgens de bivariate analyse niet naar de achtergrondkenmerken ondernemingsdimensie, contracttype en gezinssituatie. We zien wel significante verschillen naar geslacht, leeftijd, dienstomvang en beroepsgroep (tabel 20.1). De multivariate analyse van de zeven achtergrondkenmerken voegt ondernemingsdimensie als significante achtergrondvariabele toe. Gezinssituatie en contracttype blijven niet-significante verschillen geven op het vlak van leermogelijkheden (tabel 20.1).

Het risico voor de leeftijdsgroep 40 tot en met 54 jaar is groter dan voor de -30-jarigen, en dit onder controle voor de overige achtergrondkenmerken. Bij de 40-49-jarigen is deze kansverhouding 1,25 keer deze voor de -30-jarigen en bij de 50- tot en met 54-jarigen 1,44 keer. De 30-39-jarigen en de 55-plussers verschillen qua kansverhouding niet met de -30-jarigen en lopen ongeveer evenveel risico. Het positieve resultaat voor 55-plussers kan wellicht ook hier weer toegeschreven worden aan het eerder vermelde mechanisme (healthy worker effect).

Het risico op problemen met leermogelijkheden stijgt naarmate de dienstomvang afneemt, en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen. Grote deeltijders hebben een kansverhouding van 1,29 keer deze van de voltijders, bij de kleine deeltijders loopt dit op tot 1,42. Deze be-

vindingen wijzen op de noodzaak om bij deeltijdse arbeid de leermogelijkheden niet uit het oog te verliezen.

Het verband tussen beroepsgroep en leermogelijkheden loopt zoals verwacht. Opvallend is wel dat risico's sterk verschillen. Tegenover uitvoerende bedienden ligt de kansverhouding voor de indicator problematische leermogelijkheden hoger voor de arbeiders (ongeschoold/geoefend/geschoold/technicus) en lager voor de andere functies, en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen. Ongeschoolde/geoefende arbeiders hebben een kansverhouding van 3,74 keer deze van de uitvoerende bedienden. Voor de geschoolde arbeiders/technicus is deze kansverhouding 1,32. De gunstigste kansverhouding vinden we bij de kaders/directie. Hun kansverhouding is gelijk aan 0,08. Voor de onderwijs/zorgberoepen en de middenkaders/professionals is de kansverhouding 0,30 respectievelijk 0,20 keer deze voor de uitvoerende bedienden.

In het multivariate model duikt de ondernemingsdimensie als verklarende afhankelijke variabele op. De verschillen tussen de referentiecategorie (< 10 werknemers) en de overige categorieën zijn evenwel beperkt. Enkel voor ondernemingen met 50 tot en met 99 werknemers wordt een significant verschil genoteerd. Wie in een onderneming van deze omvang werkt, loopt meer risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden. Hun kansverhouding is 1,40 keer deze bij de ondernemingen met minder dan tien werknemers.

Vrouwen hebben meer kans op problemen met leermogelijkheden dan mannen en dit ongeacht de overige achtergrondkenmerken. De kansverhouding van de vrouwen is 1,23 keer deze van de mannen. We kunnen deze vaststelling nuanceren door het interactie-effect geslacht en beroepsgroep nader te analyseren.

De bevindingen gelden enkel voor uitvoerende bedienden en arbeiders (figuur 20.3). We stellen wel vast dat vooral de combinatie vrouw en arbeider (geschoold of ongeschoold), neerkomt op aanzienlijk meer risico op problemen met leermogelijkheden. Het aandeel mannen met problemen ligt voor deze twee beroepsgroepen telkens meer dan tien procentpunten lager dan het aandeel bij de vrouwen. Mogelijks is er een verschil tussen de typische arbeidersjobs voor mannen en vrouwen. Voor de onderwijs- of zorgfuncties, de middenkader/professionals en de kader/directie is er nauwelijks een verschil tussen mannen en vrouwen.



Figuur 20.3

Problematische leermogelijkheden, naar beroepsgroep en geslacht (Vlaams Gewest; 2004)



#### 4 *Werk-privé-balans*

Van de loontrekkende inwoners in het Vlaamse gewest heeft 11,8% problemen op het vlak van de werk-privé-balans. Het gaat om loontrekkenden waarbij de jobeisen systematisch combinatie-moeilijkheden stellen ten aanzien van gezin en sociaal leven. De combinatie-moeilijkheden kunnen zowel betrekking hebben op het zuivere taakbelastingsaspect als op mogelijke tijdsbestedingsconflicten.

Volgens de bivariate analyse is de situatie op het vlak van de werk-privé-balans niet significant verschillend voor de variabelen geslacht, ondernemingsdimensie en contracttype. We zien wel verschillen wanneer we de cijfers opsplitsen naar leeftijd, dienstomvang, beroepsgroep en gezinssituatie (tabel 20.1). De multivariate analyse met de zeven achtergrondkenmerken voegt ondernemingsdimensie en geslacht als significante achtergrondvariabelen toe. Contracttype blijft een niet-significant verschil geven op het vlak van de werk-privé-balans (tabel 20.1).

Dertigers en veertigers lijken niet meer of minder risico te lopen om met een problematische werk-privé-balans geconfronteerd te worden dan hun jongere collega's. Voor vijftigplussers is de situatie gunstiger. De kansverhouding voor deze groep is 0,7 keer deze voor de -30-jarigen, en dit onder controle van de andere achtergrondvariabelen. We kunnen deze vaststelling maken los van bijvoorbeeld de gezinsituatie. Een mogelijke verklaring hiervoor is de gemiddelde leeftijd van het jongste kind, die bij werknemers van vijftig jaar of ouder duidelijk veel hoger is.<sup>8</sup> Werknemers die deeltijds werken lopen minder risico dan voltijdse werknemers. De kansverhouding voor grote deeltijders en kleine deeltijders is 0,79 en 0,41 keer de kansverhouding voor voltijders. Men kan dus stellen dat deeltijders, ongeacht hun leeftijd, beroep of gezinssituatie, minder risico lopen om problemen te ondervinden bij het combineren van werk en privé-leven.

De kansverhoudingen van de uitvoerende bedienden en de arbeiders (ongeschoold of geschoold) verschillen onderling niet significant. Deze beroepsgroepen lopen, onder controle van de andere achtergrondvariabelen, ongeveer evenveel risico op een problematische werk-privé-balans. De zorg- of onderwijsfuncties, de middenkaders/professionals, kaders/directie lopen ten opzichte van de uitvoerende bedienden wel meer risico. De kansverhouding is voor onderwijs- en zorgfuncties 1,54 keer deze voor de uitvoerend bediende, voor middenkaders/professionals 2,13 keer en voor kaders/directie 2,98 keer. Deze werknemers lopen duidelijk meer risico op problemen in de werk-privé-balans.

Uit de resultaten van de analyse van de gezinssituatie blijkt dat de deelgroepen 'partner met job, zonder kinderen', 'partner zonder job met kinderen' en 'alleenstaande zonder kinderen' ongeveer eenzelfde risico lopen. De kansverhouding is voor de groep 'partner zonder job, zonder kinderen' 1,91 keer de kansverhouding bij de 'alleenstaanden zonder kinderen', voor de 'alleenstaande met kinderen' 2,03 keer en voor de groep 'met partner met job, met kinderen' 1,67 keer. Deze kansverhoudingen geven aan dat niet alleen gezinnen met kinderen maar ook werknemers met thuisblijvende partner zonder kinderen, een verhoogd risico lopen op problemen in de werk-privé-balans. Dit wijst erop dat onze indicator voor werk-gezin-balans zich niet beperkt tot de typische combinatieproblemen die voorkomen bij gezinnen met kinderen. Vooral de conclusie dat 'partner zonder job, zonder kinderen' een significant hogere kansverhouding heeft was niet verwacht. Bij nader toezien komt deze situatie enkel voor bij personen jonger dan veertig jaar.

---

8 Gemiddelde leeftijd van het jongste inwonende kind per leeftijdscategorie van de werknemer: 2 jaar voor de -30-jarigen, 5 jaar voor de 30- tot en met 39-jarigen, 14 jaar voor de 40- tot en met 49-jarigen, 20 jaar voor 50- tot en met 54-jarigen, 22 jaar voor de 55-plussers.

Ten opzichte van de ondernemingen met minder dan tien werknemers wijken enkel de zeer grote ondernemingen (vanaf 500 werknemers) significant af. Hun kansverhouding is gelijk aan 0,72 keer deze voor de ondernemingen met minder dan tien werknemers. Het lijkt erop dat er vooral in de zeer grote bedrijven meer aandacht is voor een beleid op het vlak van werk-privé-balans

Vrouwen lopen meer risico op problemen in de werk-gezin-balans dan mannen, en dit onder controle van de andere achtergrondkenmerken. De kansverhouding is voor vrouwen 1,18 keer deze van de mannen. We konden voor de werk-privé-balans geen interessante interactie-effecten vinden. Noch de interactie geslacht\*dienstomvang, noch deze met betrekking tot geslacht\*jobsoort waren significant.

## 5 *Besluit*

De multivariate analyse die aan de basis ligt van dit artikel laat toe het zuiver effect na te gaan van een bepaald achtergrondkenmerk zoals bijvoorbeeld geslacht of leeftijd op de werkbaarheidsindicatoren psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Vrouwen lopen meer risico op problemen met psychische vermoeidheid, met leermogelijkheden of met de werk-privé-balans. Op het vlak van welbevinden in het werk is de situatie omgekeerd. We kunnen deze vaststellingen maken los van het feit dat vrouwen bijvoorbeeld meer deeltijds werken of in andere beroepen terechtkomen.

Het zijn vooral de 40- tot en met 54-jarigen die ten opzichte van de -30-jarigen meer risico lopen op problemen met psychische vermoeidheid en leermogelijkheden. 55-plussers lopen dan weer minder risico op problemen met welbevinden in het werk en vanaf vijftig jaar zijn er minder risico's op problemen met de werk-gezin-balans.

Vaste werknemers lopen meer risico op problemen met psychische vermoeidheid dan tijdelijke werknemers. Wellicht verschillen vaste en tijdelijke jobs naar kenmerken die bepalend zijn voor de psychische vermoeidheid (minder werkdruk, emotionele belasting of problemen met leidinggevende bij tijdelijke jobs). Op welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-gezin-balans heeft het contracttype weinig impact wanneer we controleren voor de andere achtergrondvariabelen.

Voor de hogere bediendefuncties lopen in vergelijking met de uitvoerende bedienden meer risico op problemen met psychische vermoeidheid en met werk-privé-balans. De ongeschoolde/geoefende arbeiders lopen zowel op het vlak van problemen met psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk en leermogelijkheden meer risico dan de uitvoerende bedienden. De situatie van de geschoolde arbeider/technicus verschilt enkel door meer risico op problemen met leermogelijkheden. De combinatie van arbeider en vrouw zijn, versterkt de risico's op het vlak van leermogelijkheden.

Het achtergrondkenmerk ondernemingsomvang speelt enkel een rol voor de werkbaarheidsindicatoren leermogelijkheden en werk-privé-balans. Ten opzichte van de werknemers uit ondernemingen met minder dan tien werknemers is er een verhoogd risico voor de werknemers uit ondernemingen met 50 tot 99 werknemers op het vlak van leermogelijkheden. Wie in een onderneming werkt met 500 of meer werknemers loopt dan weer minder risico op problemen met de werk-privé-balans.

De gezinssituatie blijkt enkel voor de werk-privé-balans een bepaalde factor. Alleenstaande ouders, tweeverdieners met inwonende kinderen of werknemers met een niet-werkende partner zonder kinderen lopen een hoger risico op problemen met de werk-privé-balans dan alleenstaanden zonder kinderen.

Voltijds werken verhoogt het risico op problemen met de werk-privé-balans maar geeft minder risico's op het vlak leermogelijkheden. Er is voor de mannen een kleine deeltijdse job (< 60%) nodig om het risico op problemen met psychische vermoeidheid te verminderen. Bij de vrouwen volstaat hiervoor een grote deeltijdse job (> 60%). De risico's op problemen met welbevinden in het werk verschillen voor de vrouwen niet naargelang de dienstomvang. Bij de mannen lopen deeltijders wel een hoger risico op problemen met welbevinden in het werk.

Cijferbijlage: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Methodologie.