



RAPPORT

HOE WERKBAAR IS JE JOB?

WERKBAARHEIDSMETING
WERKNEMERS 2023





**WERKBAAR
WERK!**



Vlaanderen
verbeelding werkt

Dit onderzoek kreeg de financiële
steun van de Vlaamse minister
bevoegd voor Werk

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs
gesteld.

Publicatiedatum oktober 2023

Contactpersonen	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Miet Lamberts	mlamberts@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	8
1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop	10
1.1 Beleidscontext van de werkbaarheidsmonitor	10
1.2 Werkbaar werk: definities en indicatoren	11
1.3 Survey-ontwerp en representativiteit van de werkbaarheidsmeting	13
2. Evolutie van de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt	16
2.1 Werkstress en burn-out	16
2.2 Motivatie	18
2.3 Leermogelijkheden	19
2.4 Werk-privébalans	21
2.5 Een combinatiekijk op werkbaarheid	23
3. De samenhang tussen werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid onderzocht	26
3.1 Werkbaarheid en langer doorwerken	26
3.2 Werkbaarheid en problematisch ziekteverzuim	27
3.3 Werkbaarheid en personeelsverloop	28
4. De evolutie van de werkbaarheidsrisico's in kaart gebracht	29
4.1 Werkdruk	29
4.2 Emotionele belasting	30
4.3 Taakvariatie	32
4.4 Autonomie	33
4.5 Ondersteuning door de directe leiding	35
4.6 Arbeidsomstandigheden	36
Referentielijst	39
Lijst met figuren en tabellen	41
Bijlage: Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor deelpopulaties op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 - 2023	45

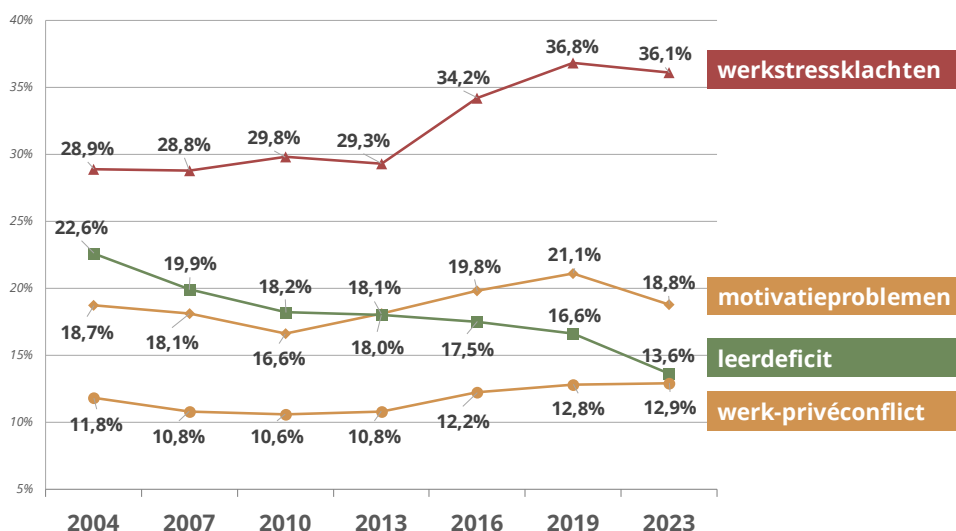
Samenvatting

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat de ambitie om meer mensen aan de slag te krijgen en langer (en gezond) inzetbaar te houden slechts kans op slagen heeft als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige periodieke survey. Met de meest recente meting in 2023, waar dit rapport verslag over uitbrengt, was de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers reeds aan zijn zevende editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie - in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier **werkbaarheidsindicatoren**: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

Evolutie indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2023



Ruim vijf op zes (86,4%) van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt beschikt vandaag over voldoende **leermogelijkheden** in de job. De meetresultaten 2023 laten een significante afname zien in de voorkomen van problemen op vlak van leerkansen en competentieontwikkeling in vergelijking met de situatie in 2019 (een daling van het aandeel werknemers met een leerdeficit van 16,6% naar 13,6%). Deze vooruitgang completeert de opeenvolgende verbeteringen die op het vlak van leermogelijkheden in de vorige decennia werden opgetekend. Omwille van deze substantiële afname van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden sinds de nulmeting 2004 (van 22,6% naar 13,6%) krijgt de curve voor deze indicator in bovenstaande grafiek een groene kleur mee.

Ook op gebied van **motivatie** registreert de werkbaarheidsmeting 2023 een significante verbetering in vergelijking met 2019: het aandeel werknemers dat gemotiveerd aan de slag is stijgt van 78,9% naar 81,2%, het aandeel met motivatieproblemen daalt (bijgevolg) van 21,1% naar 18,8%. Deze verbetering van de indicatorcijfers corrigeert slechts gedeeltelijk de negatieve evolutie die op motivatievlak bij de opeenvolgende metingen in het vorige decennium werd opgetekend (een toename van het aandeel werknemers met motivatieproblemen van 16,6% in 2010 over 18,1% in 2013 naar 19,8% in 2016 en 21,1% in 2019). We opteren daarom voor een oranje curve in de overzichtsgrafiek.

Ook de evolutie in indicator **werk-privébalans** tekenen we in knipperlicht-oranje. De beperkte (maar significante) vooruitgang die op dit terrein tussen 2004 en 2013 werd gerealiseerd (een daling van het aandeel werknemers met werk-privécombinatieproblemen van 11,8% in 2004 naar 10,8% in 2013) kon niet worden geconsolideerd. In 2023 klokt deze indicator af op 12,9%, een significante toename met één procentpunt tegenover de nulmeting 2004 en met twee procentpunt tegenover 2013.

In 2023 bevindt 63,9% van de werknemers zich voor psychische vermoeidheid in een acceptabele situatie, ruim een derde of 36,1% van hun collega's hebben af te rekenen met problematische **werkstress**. De prevalentie van werkstressklachten stabiliseert daarmee op het (hoge) niveau dat bij de werkbaarheidsbevraging 2019 werd opgetekend, na de opeenvolgende (significante) toenames van het aandeel werknemers in een problematische situatie tegenover de meetedities 2016 (34,2%) en 2013 (29,3%). De rode evolutiecurve laat dan ook een substantiële toename zien van het aandeel werknemers met werkstressklachten sinds de nulmeting 2004.

Op basis van de dataset 2023 van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor kunnen we opnieuw bevestigen dat de jobkwaliteit van groot belang blijft voor de **duurzame inzetbaarheid**.

Van de werknemers 40-plus met in 2023 een (over de hele lijn) werkbaar job blijkt 82,7% **doorwerken tot het pensioen** als een haalbare opdracht in te schatten. Dit aandeel ligt gevoelig lager wanneer de betrokkenen met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten (59,7% resp. 31,8%).

Ook op het vlak van **ziekteverzuim** oogt het rapport van eerstgenoemde groep opvallend gunstiger. Bij werknemers met een baan die positief scoort op alle werkbaarheidscriteria klokt het aandeel problematische verzuimers bij de meting 2023 af op 14,4%. Bij de collega's in een job met één werkbaarheidsknelpunt ligt dit cijfer ruim de helft hoger (21,7%). De werknemers, die met twee of meer knelpunten af te rekenen hebben, laten zelfs bijna een verdubbeling van de problematische ziekteverzuimscore (28,0%) optekenen. Inzetten op werkbaar werk kan dus zeker lonen om absentieïsme terug te dringen en (langdurige) arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Ten slotte blijkt ook een duidelijke samenhang tussen werkbaarheid en **verlooptententive**. Terwijl 3,5% van de werknemers met een (over de hele lijn) werkbaar job ernstig overweegt om van baan te veranderen, ligt dit aandeel bij de collega's met één werkbaarheidsknelpunt bijna drie keer hoger (9,6%), bij meerdere knelpunten is er zelfs sprake van een verachtvoudiging van deze verloop-indicator (27,8%). In het licht van de actuele HR-bekommernissen rond personeelsretentie op een krappe arbeidsmarkt zijn dit zonder meer overtuigende cijfers.

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar registreert ook een aantal achterliggende **risicofactoren**. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Voor **werkdruk** registreren we in 2023 een aandeel van 33,2% in een problematische situatie: dit aandeel ligt significant lager dan de in 2019 geregistreerde 37,6%. Toch blijken de actuele werkdrukcijfers nog steeds (significant) ongunstiger dan deze die in 2013 of bij de nulmeting 2004 werden opgetekend (29,0% resp. 31,0% van de werknemers geconfronteerd met een hoge werkdruk).

Voor de andere 'belasting'-indicatoren noteren we een gelijkaardige evolutie. Zo tellen we in 2023 23,4% werknemers met **emotioneel belastend werk**: dit cijfer wijkt in gunstige zin af van het meetresultaat in 2019 (24,9%), maar ligt nog steeds significant hoger dan in 2013 (20,0%) of bij de nulmeting 2004 (20,5%).

De meetresultaten 2023 laten een significante afname zien van het aandeel werknemers die met belastende fysieke **arbeidsomstandigheden** geconfronteerd worden in vergelijking met de situatie in 2019 (12,6% versus 15,3%). Deze verbetering corrigeert a.h.w. de negatieve evolutie die op vlak van de fysieke arbeidsomstandigheden in de voorbije decennia werden geregistreerd: in vergelijking met de nulmeting 2004 is er niet langer sprake van significante verschuivingen.

Voor de andere (arbeidsorganisatie- en HR-gerelateerde) werkbaarheidsrisico's wordt niet alleen op korte termijn (vergelijking met 2019), maar ook over de voorbije twintig jaar (in significante termen) vooruitgang geboekt. Zo tellen we in 2023 voor de risico-indicator **taakvariatie** 20,7% routinematig jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt tegenover 23,0% in 2019 en 23,8% bij de nulmeting in 2004. Het aandeel werknemers in een problematische situatie voor **autonomie** in het werk is afgenomen van 20,8% in 2004 over 18,5% in 2019 naar 17,0% in 2023. Het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met onvoldoende **ondersteuning door de directe leiding** daalde van 16,1% in 2004 over 14,4% in 2019 naar 12,2% in 2023.

Aan de werkbaarheidsmeting 2023 en de redactie van dit rapport werkten mee: Ria Bourdeaudhui, Frank Janssens, Miet Lamberts, Stefanie Notebaert, Stephan Vanderhaeghe.

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat de ambitie om meer mensen aan de slag te krijgen en langer (en gezond) inzetbaar te houden slechts kans op slagen heeft als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige periodieke survey. Met de meest recente meting in 2023 is de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers reeds aan zijn zevende editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie - geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Daarbij worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Dit rapport presenteert de resultaten van de meting 2023 van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers en brengt de evolutie over de voorbije twee decennia (2004 - 2023) in kaart. Centraal in de rapportering staan (de trends in) de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren. Behalve de cijfers voor de volledige Vlaamse arbeidsmarkt, worden ook gegevens voor deelgroepen (naar geslacht, leeftijd, beroepsgroep, sector,...) gerapporteerd.

Voorliggend rapport is opgedeeld in vier hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk recapituleert een aantal achtergrondgegevens over de beleidscontext, het begrippenkader en de methodologie van de werkbaarheidsmetingen. Voor een gedetailleerde toelichting bij het conceptuele model, de constructie van de indicatoren, de meettechniek, het survey-ontwerp en de representativiteit van de opgebouwde datasets verwijzen we naar het rapport 'Methodologie van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2023).

Het tweede hoofdstuk brengt de werkbaarheidssituatie van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2023 in kaart, met de rapportering van de actuele cijfers en de analyse van de trends in de werkbaarheidsindicatoren.

In het derde hoofdstuk onderzoeken we de (in het beleidsdiscours) veronderstelde samenhang tussen werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid: in hoeverre is werkbaar werk belangrijk om werknemers langer aan de slag te houden, om problematisch absentisme en (langdurige) arbeidsongeschiktheid te voorkomen, om – in het licht van een krappe arbeidsmarkt - de retentieproblematiek in ondernemingen en instellingen beheersbaar te houden?

Het vierde hoofdstuk gaat in op de determinanten van de vastgestelde ontwikkelingen in de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt en bespreekt de evoluties in de genoemde risico-indicatoren.

Dit rapport bevat tevens een uitgebreide tabellenbijlage met de werkbaarheidsgegevens voor diverse deelgroepen op de arbeidsmarkt: voor de vier werkbaarheidsindicatoren en de zes risico-indicatoren zijn telkens drie boordtabellen opgemaakt met de opdeling van de cijfers naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, scholingsniveau, gezinssituatie, functionele capaciteit/arbeidshandicap), naar kenmerken van de arbeidssituatie (beroepsgroep, contractvorm, dienstomvang, ondernemingsgrootte) en naar sector.

1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop

Dit hoofdstuk verschaft de achtergrondinformatie bij de werkbaarheidsmonitor, die nodig is voor een correcte lectuur en interpretatie van cijfergegevens en analyses in dit rapport. We staan stil bij de beleidsdoelstellingen achter de werkbaarheidsmetingen, geven toelichting bij de gehanteerde definities en indicatoren en gaan in op de achterliggende meettechniek en de kwaliteit/representativiteit van de dataset van de monitor. De exhaustieve beschrijving van de onderzoeksmethodologie wordt in een apart rapport behandeld (Bourdeaud'hui, e.a., 2023).

1.1 Beleidscontext van de werkbaarheidsmonitor

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle banen nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. Reeds in het Pact van Vilvoorde uit 2001 formuleerden de partners, samen met de Vlaamse Regering, deze (doel)stelling als volgt: als we de werkzaamheid (inzonderheid van 50-plussers) willen opkrikken, zullen we ook aandacht moeten besteden aan de werkbaarheid van de jobs. Met deze woordspeling en dito neologisme, werd in Vlaanderen een krachtige en operationele beleidsterm gelanceerd die toelaat om rond de kwaliteit van de arbeid van werknemers en zelfstandige ondernemers te mobiliseren.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, via een grootschalige schriftelijke peiling de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen gedetailleerd in kaart en levert daarmee de gegevens voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. De werkbaarheidsenquête bij werknemers werd voor het eerst uitgevoerd in 2004, de werkbaarheidsmetingen bij de zelfstandigen zijn gestart in 2007.

Deze inzichten rond het belang van werkbaar werk hebben nog niets aan relevantie en actualiteitswaarde ingeboet. In het licht van de recente pensioenhervormingen, de substantiële toename van het aantal (langdurig) arbeidsongeschikten, de disruptieve impact van de coronapandemie en de krapte op de arbeidsmarkt, vormde de koppeling tussen werkbaarheid en de ambitie om mensen duurzaam aan de slag te houden ook in de recente VESOC-akkoorden *'Actieplan werkbaar werk'* (SERV, 2018), *'Iedereen aan boord'* (SERV, 2019) en *'Alle hens aan dek'* (SERV, 2020) een richtinggevend principe.

Werken aan werkbaar werk is immers niet alleen een zaak van/voor 'ouderen'. Ook om nieuw talent aan te trekken en jongeren duurzaam te integreren op de arbeidsmarkt of voor twintigers, dertigers en veertigers, die per definitie nog een langere loopbaan voor de boeg hebben, is het belangrijk dat ze zich op hun werkplek goed in hun vel voelen, in een job die hen gezond houdt, hun competenties versterkt, hun motivatie prikkelt en ruimte laat voor een evenwichtige combinatie van arbeid, gezin en sociaal leven.

Met het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' (SERV, 2022), dat de sociale partners in maart 2022 afsloten, blijft het werkbaarheidsvraagstuk ook de komende jaren prominent op de beleidsagenda staan. De sociale partners formuleren daarin de doelstelling om een significante vooruitgang te boeken op de diverse aspecten van werkbaar werk. Ze schrijven zich daarmee in de VIZIER 2030-doelstelling van de Vlaamse Regering om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, langere loopbanen en meer werkbare jobs.

1.2 Werkbaar werk: definities en indicatoren

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie werkbaarheid concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: werkbaar werk verwijst naar jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. De werkbaarheidsmonitor hanteert daarom vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkstress (psychische vermoeidheid)	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Motivatie (welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Daarbij worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 2: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconveniënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheids- en risico-indicatoren geopteerd voor psychometrische schalen. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij bestaande, gevalideerde instrumenten.

Voor alle indicatoren, behalve ‘werk-privébalans’ en ‘arbeidsomstandigheden’, werden de meetschalen geselecteerd uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA 1.0 - SKB Amsterdam). Voor de werkbaarheidsindicator ‘werk-privébalans’ wordt een verkorte versie van de schaal ‘negatieve werk-thuis-interferentie’ van de Survey Werk-thuis-Interferentie NijmeGen (SWING - Radboud Universiteit Nijmegen) gebruikt. De risico-indicator ‘arbeidsomstandigheden’ is een meetschaal die gebaseerd is op een selectie van items die in de European Working Conditions Survey (Eurofound - Dublin) aan bod komen.

In functie van een toegankelijke en voor beleidsondersteuning relevante communicatie van de meetresultaten wordt in de rapportering gebruik gemaakt van de kengetallentechniek. Dit betekent dat – op basis van onderbouwde grenswaarden of cut off scores - de individuele schaalinformatie gebruikt wordt om binnen de onderzoekspopulatie de groep respondenten af te bakenen, die zich in een acceptabele dan wel problematische situatie bevinden. De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste/problematische situaties.

In de werkbaarheidsmonitor wordt met ‘gelede kengetallen’ gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd (‘oranje knipperlicht’) maar daarbinnen ook een subgroep die als ‘acuut problematisch’ kan gelabeld worden (‘rood alarmsignaal’). Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheids- en risico-indicatoren als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Werkstress (psychische vermoeidheid)	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
Motivatie (welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privébalans	haalbare werk-privécombinatie	problemen werk-privécombinatie	acuut werk-privéconflict
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

De validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen, de grenswaardenbepaling en kengetallentechniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui e.a., 2023).

1.3 Survey-ontwerp en representativiteit van de werkbaarheidsmeting

De gegevensverzameling voor de werkbaarheidsmonitor gebeurt op basis van een schriftelijke bevraging van een representatief staal van werkenden uit het Vlaamse gewest.

De onderzoekspopulatie voor de werkbaarheidsmonitor voor werknemers wordt als volgt afgebakend: de loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit. Werknemers die - omwille van bijvoorbeeld ziekte, bevallingsrust, zorgverlof - gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving, met het risico op mogelijke antwoordvertekeningen. Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van werknemers in de afgelopen maand. Dit is een probleem dat binnen de vragenlijst zelf - via het inbouwen van filters - wordt aangepakt.

De ad random steekproef voor de werkbaarheidsmetingen bij de werknemers wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) getrokken uit het DIMONA-personeelsregister 'toestand 31 december' van het jaar voorafgaand aan de meting. Het DIMONA-registratiesysteem (Déclaration IMMédiate – ONmiddellijke Aangifte) levert op basis van elektronische berichten van werkgevers aan de RSZ over indienstneming en uitdiensttreding 'in real time' gegevens over de arbeidsmarkt. Het (onvermijdelijke) tijdsinterval tussen het referentiemoment van de steekproeftrekking en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt blijft daarmee beperkt tot enkele maanden en steekproefuitval door het normale arbeidsmarktverloop kan op die manier gereduceerd worden.

De koppeling van de informatie uit de DIMONA-databank aan de geactualiseerde woonplaatsgegevens uit het Rijksregister wordt uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Met het oog op het waarborgen van de privacy van de respondenten staat de KSZ ook in voor de logistieke organisatie van de enquêtering en de verzending van de vragenlijsten.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is gebaseerd op grootschalige bevestigingen: de steekproefomvang wordt bepaald met het oog op het realiseren van een dataset van minimaal 8.000 respondenten en daarmee van een voor de monitoringdoelstelling noodzakelijke meetprecisie (met een betrouwbaarheidsinterval van $\leq 1\%$ rond de kengetallen, bij $\alpha = 0,05$). Bij alle metingen werd deze doelstelling bereikt (gerealiseerde steekproef 2023: 8.901 eenheden).

Bij de onderscheiden metingen werd een identieke 'responsstrategie' gevolgd. De benadering van de respondent verloopt via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst; het toesturen van een herinneringskaartje na een week; een rappelzending met vragenlijst na een zestal weken.

Daarnaast worden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen: de aankondiging van de bevestiging via de mediakanalen van de sociale partners, waarin de maatschappelijke relevantie van de werkbaarheidsmonitor worden benadrukt; de duidelijke vermelding in de introductiebrief van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gewaarborgde anonimiteit van de bevestiging; de bewuste keuze tot beperking van de vragenlijst in functie van een equivalente invultijd van maximaal twintig minuten; de organisatie van een helpdesk voor de respondenten via de Vlaamse infolijn '1700'.

De werkbaarheidsbevestigingen van werknemers realiseren voor een 'arbeidsmarkt-brede' schriftelijke peiling een behoorlijk responsresultaat (met in 2023 een netto-respons van 24,2%). Toch kunnen we niet voorbijgaan aan de vaststelling dat de responsgraad sinds de nulmeting systematisch is afgenomen. Een dalende responsbereidheid bij grootschalige bevestigingen werd al eerder opgemerkt in de survey-methodologische literatuur (Barbier, e.a., 2015).

De representativiteitsanalyse van de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen brengt een systematische maar beperkte vertekening van de gerealiseerde steekproef t.a.v. het DIMONA-steekproefbestand op het vlak van geslacht en leeftijd aan het licht, met een lichte oververtegenwoordiging van vrouwen en een beperkte ondervertegenwoordiging van jongeren. Simulaties tonen aan dat het corrigeren voor deze afwijkingen door toepassing van wegingsfactoren op de dataset slechts een marginale impact (na de komma) heeft op de monitor-kengetallen. Er werd dan ook afgezien van wegingscorrectie omdat exacte gegevens over de onderzoekspopulatie (de werknemers met effectieve activiteit in de maand vóór de bevraging) ontbreken en vermelde wegingen precies extra fouten zouden kunnen teweegbrengen.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de opeenvolgende metingen een representatief beeld garanderen van de (werkbaarheids)situatie van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het survey-ontwerp, de organisatie van de enquête, de analyse van de kwaliteit van de respons en de controle van de representativiteit van de gerealiseerde steekproef zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2023).

2. Evolutie van de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor hanteert bij de evaluatie van de kwaliteit van banen vier criteria en indicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. Dit hoofdstuk brengt de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in beeld, met de rapportage van de cijfers voor deze werkbaarheidsindicatoren bij de meest recente meting in 2023 en analyseert tevens de trends in de meetgegevens van de afgelopen twee decennia.

2.1 Werkstress en burn-out

De werkstressindicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers kunnen herstellen van de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde psychische vermoeidheid. Wanneer werknemers abnormaal lang moeten recupereren van hun arbeidsprestaties ('aan het einde van de dag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven', 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen') en te maken krijgen met spanningsklachten, beschouwen we de situatie als problematisch en spreken we over werkstress. Acute psychische vermoeidheidsproblemen, waarbij zelfs sprake is van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag ('door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd') labelen we als 'burn-outsymptomen'.

In 2023 bevindt 63,9% van de werknemers zich voor psychische vermoeidheid in een acceptabele situatie, 36,1% heeft af te rekenen met werkstressklachten, bij een klein derde daarvan (13,4% van de volledig populatie) is er sprake van burn-outsymptomen. Omgerekend gaat het om zowat 895.000 werknemers die met problematische werkstress geconfronteerd worden, waarvan ongeveer 330.000 werknemers zelfs een verhoogd burn-outrisico lopen.

Tabel 4 analyseert de verschuivingen in werkstress-situatie sinds 2004, figuur 1 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Uit deze gegevens blijkt dat de prevalentie van werkstressklachten en burn-outsymptomen in 2023 stabiliseert op het (hoge) niveau dat bij de werkbaarheidsbevraging 2019 werd opgetekend, na de opeenvolgende (significante) toenames van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie tegenover de meetedities 2016 (met 34,2% en 12,3% als respectieve cijfers) en 2013 (29,3% resp. 9,6%). Over de volledige meetperiode en in vergelijking met de nulmeting 2004 (28,9% resp. 10,2%) registreren we dan ook een substantiële toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-outsymptomen.

Tabel 4: Prevalentie werkstressklachten-en burn-outsymptomen bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

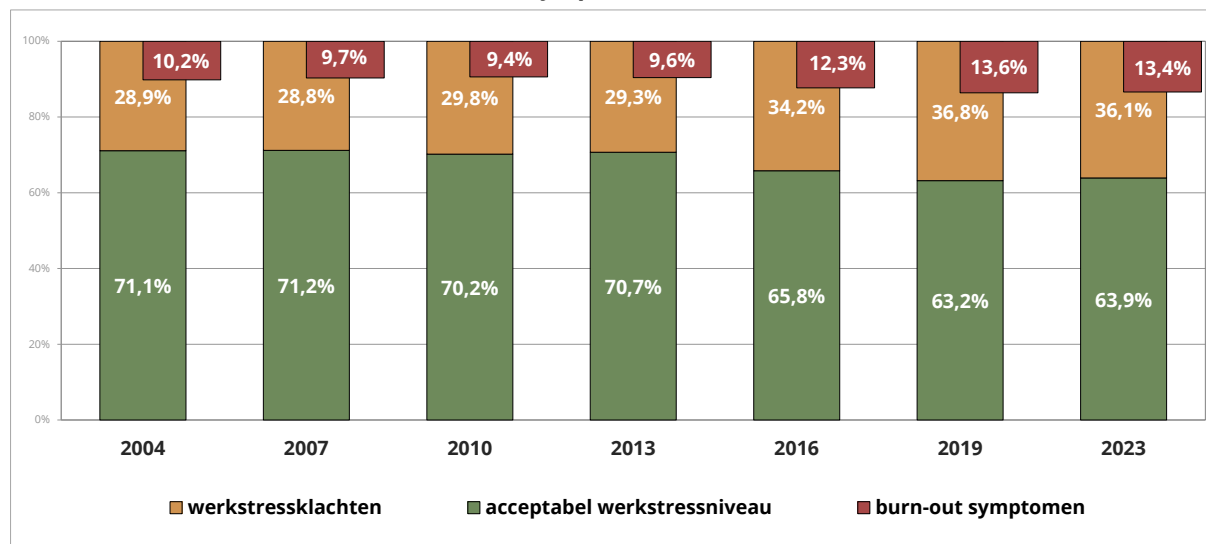
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
acceptabel werkstressniveau	71,1	71,2	70,2	70,7	65,8	63,2	63,9
werkstressklachten	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1
burn-outsymptomen	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4
N	10.247	9.516	8.751	15.629	10.948	12.875	8.776

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'symptomen burn-out'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen ten opzichte van het vorige meetpunt (cijfers in het groen zouden wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress);
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel in een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 1: Evolutie van het aandeel werknemers in een acceptabele werkstress-situatie, met werkstressklachten en burn-outsymptomen, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'symptomen burn-out'** is een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie




2.2 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werk betrokken zijn/blijven. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een (vanuit welzijns- én HR-standpunt te vermijden) situatie waarbij werknemers hun job niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk ervaren en nauwelijks intrinsiek betrokken zijn op de normale taakuitvoering ('werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'). We labelen de situatie als acuut problematisch en spreken over 'ernstige demotivatie' wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job ('telkens weerstand moeten overwinnen om het werk te doen').

Ruim vier op de vijf (81,2%) van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt is in 2023 gemotiveerd aan de slag, iets minder dan een vijfde (18,8%) heeft af te rekenen met motivatieproblemen, bij een kleine helft daarvan (8,3% van de volledige populatie) is er sprake van ernstige demotivatie. Omgerekend gaat het om 465.000 werknemers die met motivatieproblemen kampen en ongeveer 205.000 werknemers die ernstig gedemotiveerd zijn.

Tabel 5 analyseert de verschuivingen in de cijfers voor de motivatie-indicator sinds 2004, figuur 2 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 5: Prevalentie (ernstige) motivatieproblemen bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

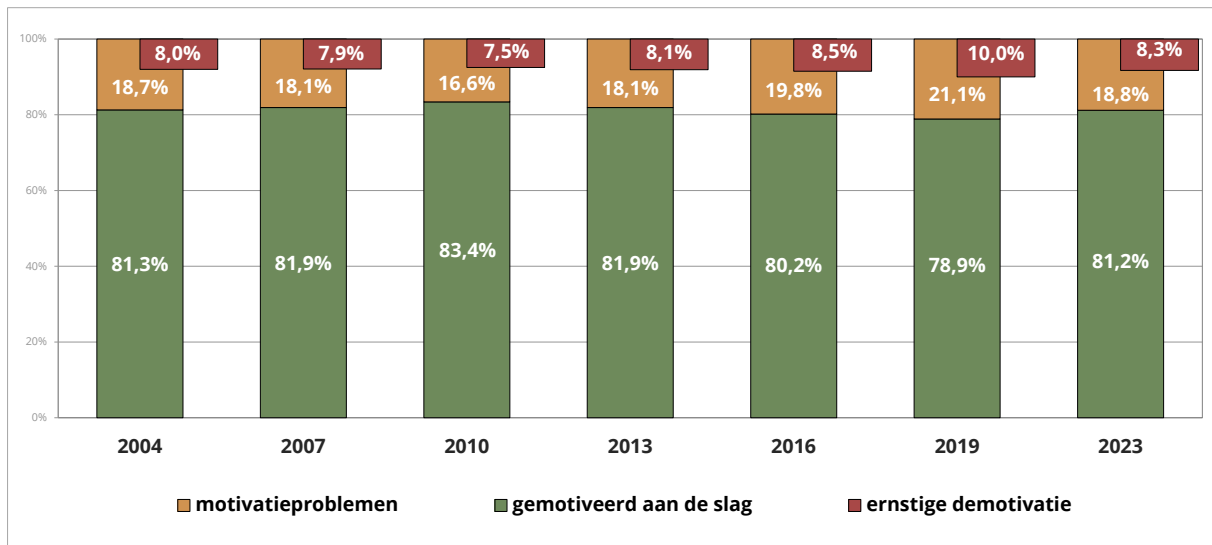
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 gemotiveerd aan de slag	81,3	81,9	83,4	81,9	80,2	78,9	81,2
 motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8
 ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3
N	10.243	9.528	8.765	15.659	10.974	12.887	8.775

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers dat gemotiveerd aan de slag is/afname van het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen ten opzichte van het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers dat gemotiveerd aan de slag is/toename van het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **de afwezigheid van een omkadering van de meetgegevens 2023** wijst erop dat deze niet significant afwijken van de percentages die bij de nulmeting 2004 werden opgetekend (een groene resp. rode omkadering zou wijzen op een significante verbetering resp. verslechtering van de situatie op het vlak van motivatie over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 2: Evolutie van het aandeel werknemers dat gemotiveerd aan de slag is of met (ernstige) motivatieproblemen geconfronteerd wordt, 2004 – 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatatie'** is een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

De meetresultaten 2023 laten een significante afname zien in de prevalentie van (ernstige) motivatieproblemen in vergelijking met de situatie in 2019 (18,8% versus 21,1% werknemers met motivatieproblemen; 8,3% versus 10,0% met ernstige demotivatatie). Deze verbetering corrigeert a.h.w. de negatieve evolutie die op motivatievlak bij de opeenvolgende metingen in het voorbije decennium werd geregistreerd (een toename van het aandeel werknemers met motivatieproblemen van 16,6% in 2010 over 18,1% in 2013 en 19,8% in 2016 naar 21,1% in 2019).




2.3 Leermogelijkheden

De indicator 'leermogelijkheden' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaringen op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen. 'Onvoldoende leermogelijkheden' in de job verwijst naar een (vanuit het oogpunt van loopbaanperspectieven van de betrokkenen én van het arbeidsmarktbeleid) problematische situatie, waarbij de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn gehypothekeerd wordt door een gebrek aan kansen op competentieontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en informele) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

In 2023 heeft ruim vijf op zes (86,4%) van de werknemers voldoende leermogelijkheden in de job, 13,6% loopt aan tegen een tekort aan leerkansen, bij 3,9% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Omgerekend gaat het om 335.000 werknemers die met onvoldoende leermogelijkheden hebben af te rekenen, waarvan ongeveer een derde of 95.000 werknemers met een ernstig leerdeficit worden geconfronteerd.

Tabel 6 analyseert de verschuivingen in de cijfers voor leermogelijkheden sinds 2004, figuur 3 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 6: Prevalentie (ernstig) leerdeficit bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 voldoende leermogelijkheden	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	83,4	86,4
 onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6
 ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9
N	10.986	8.911	8.174	15.428	10.929	12.816	8.530

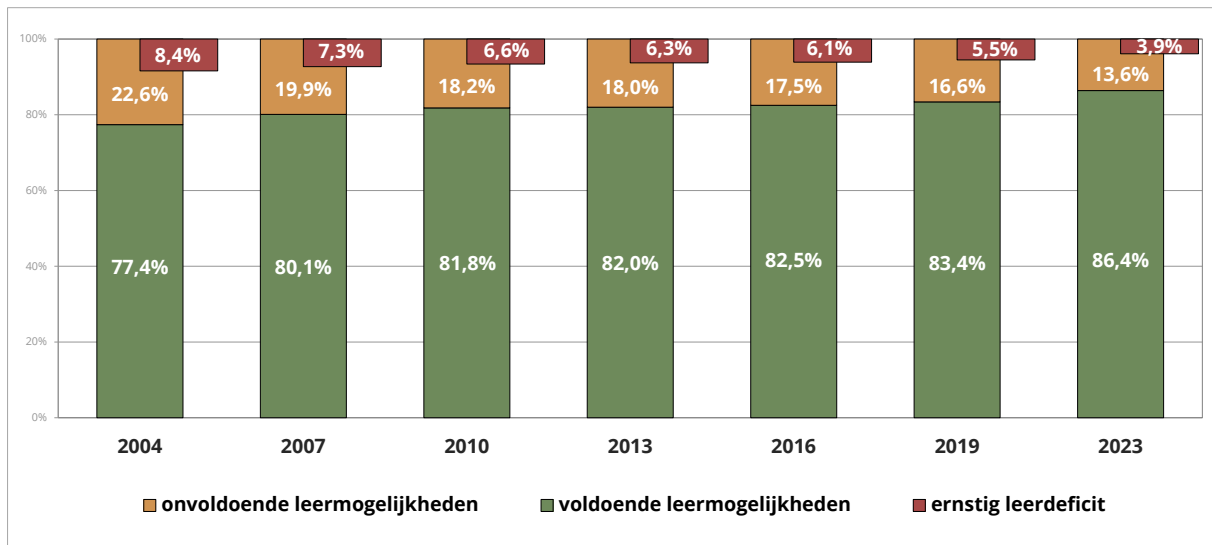
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstig leerdeficit'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden/afname van het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit ten opzichte van het vorige meetpunt (cijfers in het rood zouden wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van leermogelijkheden);
- **de groene omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden/afname van het aandeel werknemers met een (ernstige) leerdeficit bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een rode omkadering zou wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van leermogelijkheden over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

De meetresultaten 2023 laten een significante afname zien in de prevalentie van (acute) problemen op vlak van leerkansen en competentieontwikkeling in vergelijking met de situatie in 2019 (13,6% versus 16,6% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden; 3,9% versus 5,5% met een ernstig leerdeficit). Deze vooruitgang completeert de opeenvolgende verbeteringen die op het vlak van leermogelijkheden in het vorige decennium werden opgetekend. Er is dan ook sprake van een substantiële toename van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden c.q. afname van het aandeel met een (ernstig) leerdeficit wanneer we de meetresultaten 2023 vergelijken met deze van de nulmeting 2004 (toen 77,4%, 22,6% en 8,4% als respectieve percentages werden geregistreerd).

Figuur 3: Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden of met een (ernstig) leerdeficit, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'ernstig leerdeficit'** is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

2.4 Werk-privébalans

De indicator 'werk-privébalans' verschaft informatie over de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsruimte in de 'thuis'situatie. We labelen een situatie als problematisch wanneer de eisen van het werk systematisch combinatiemoeilijkheden stellen t.a.v. gezin en sociaal leven, we spreken van een acuut-problematische balans bij quasi-permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

Voor bijna negen op de tien (87,1%) van de werknemers in Vlaanderen is in 2023 de combinatie van de job met het privéleven een haalbare opdracht, 12,9% heeft af te rekenen met problemen in de werk-privécombinatie, bij 3,3% is er sprake van een acuut werk-privéconflict. Omgerekend gaat het om 320.000 werknemers die moeilijkheden ondervinden om de touwtjes van werk, gezin en privéleven aan elkaar te knopen, waarvan ongeveer 80.000 werknemers met een quasi-permanent werk-privéconflict geconfronteerd worden.

Tabel 7 analyseert de verschuivingen in cijfers voor de werk-privébalans sinds 2004, figuur 4 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 7: Prevalentie (acute) werk-privécombinatieproblemen bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

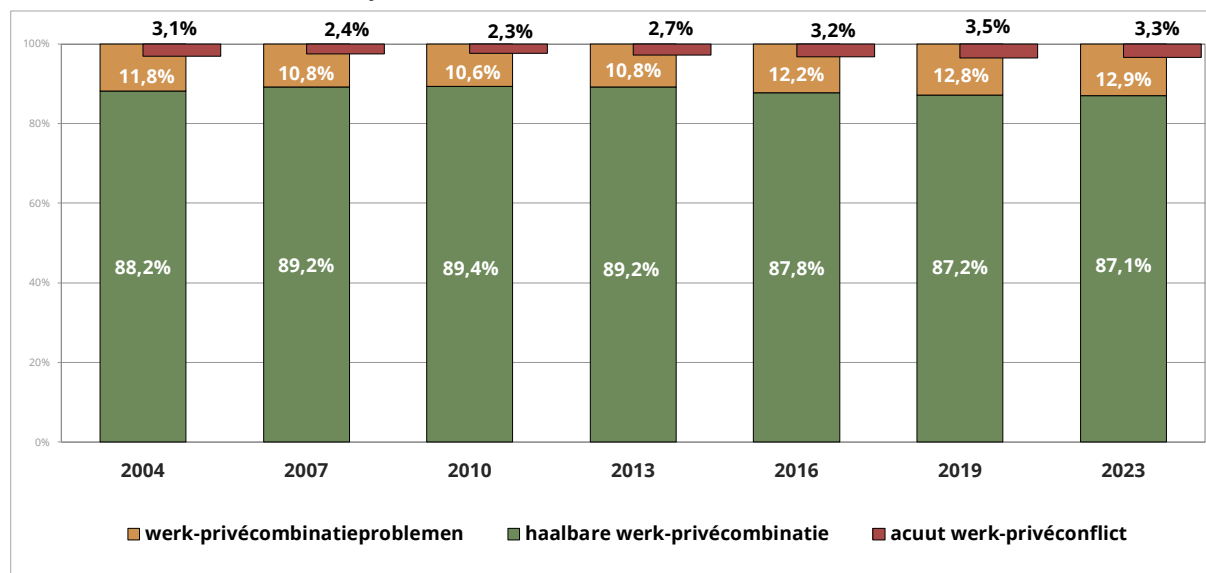
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
haalbare werk-privécombinatie	88,2	89,2	89,4	89,2	87,8	87,2	87,1
werk-privécombinatieproblemen	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9
acuut werk-privéconflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3
N	11.020	9.560	8.815	15.666	10.982	12.930	8.794

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'combinatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers met een haalbare werk-privécombinatie/afname van het aandeel werknemers met (acute) werk-privécombinatieproblemen ten opzichte van het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers met een haalbare werk-privécombinatie /toename van het aandeel werknemers met (acute) werk-privécombinatieproblemen ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers met een haalbare werk-privécombinatie /toename van het aandeel werknemers met werk-privécombinatieproblemen bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van de werk-privébalans over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 4: Evolutie van het aandeel werknemers met een haalbare werk-privécombinatie of met (acute) combinatieproblemen, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** is een subgroep binnen de groep 'werk-privécombinatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Ten opzichte van de metingen 2019 en 2016 worden in 2023 geen significante verschuivingen voor deze indicator opgetekend. In vergelijking met 2013 (10,8% en 2,7% werknemers die problemen met werk-privécombinatie resp. een acuut werk-privéconflict rapporteren) gaat het om een significante toename van de (acuut) problematische groep. De vooruitgang die op het vlak van de werk-privébalans tussen 2004 en 2007 werd geboekt (een significante daling van het aandeel werknemers met combinatieproblemen van 11,8% naar 10,8% en van het aandeel werknemers met een acuut werk-privéconflict van 3,1% naar 2,4%), kon niet behouden worden. Over de volledige meetperiode 2004-2023 is er zelfs sprake van een significante toename van het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans.

2.5 Een combinatiekijk op werkbaarheid

De combinatie van de informatie van de vier indicatoren laat ons toe een gedetailleerde evaluatie op te maken van de (evolutie in de) werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tabel 8 presenteert de frequentiegegevens voor jobs die op alle werkbaarheids-criteria positief scoren versus de jobs met werkbaarheidsknelpunten opgedeeld naar het aantal, het type en de combinatie ervan.

Tabel 8: Prevalentie van aantal, type en combinatie van werkbaarheidsknelpunten, 2004 - 2023

AANTAL EN TYPE KNELPUNTEN	% TOTAAL						
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
0 knelpunten	52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6	51,8
1 knelpunt							
werkstress	10,8	11,2	12,5	12,1	13,8	15,1	15,7
motivatie	3,3	4,0	3,6	4,1	4,1	4,2	4,0
leermogelijkheden	8,6	7,1	7,1	6,5	5,7	4,7	4,0
werk-privébalans	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3	1,5
subtotaal	24,4	23,9	24,8	24,2	25,0	25,3	25,2
2 knelpunten							
werkstress & motivatie	2,5	3,0	2,9	3,2	4,1	4,7	4,4
werkstress & leermogelijkheden	2,3	2,2	2,2	1,9	2,0	2,1	1,6
werkstress & werk-privébalans	4,9	4,6	5,1	4,7	5,7	5,4	6,0
motivatie & leermogelijkheden	4,8	3,7	3,0	3,6	3,1	3,0	2,5
motivatie & werk-privébalans	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2
leermogelijkheden & werk-privébalans	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
subtotaal	15,0	14,0	13,5	13,8	15,2	15,5	14,8
3 knelpunten							
werkstress & motivatie & leermogelijkheden	3,7	3,7	3,4	3,2	3,9	3,7	3,0
werkstress & motivatie & werk-privébalans	1,8	1,6	1,8	1,8	2,4	3,0	2,9
werkstress & leermogelijkheden & werk-privébalans	0,5	0,6	0,4	0,5	0,6	0,6	0,5
motivatie & leermogelijkheden & werk-privébalans	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
subtotaal	6,2	6,1	5,7	5,7	6,9	7,3	6,5
4 knelpunten							
subtotaal	2,1	1,8	1,8	1,8	1,9	2,2	1,7
algemeen totaal	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Uit de gegevens in tabel 8 kunnen we een synthetische werkbaarheidsvariabele afleiden, die we zullen inzetten bij de analyse van de impact van werkbaarheid op de duurzame inzetbaarheid van werknemers in volgend hoofdstuk. We onderscheiden daarbij drie situaties: werkbare jobs die aan de vier criteria beantwoorden, jobs met één werkbaarheidsknelpunt en jobs met twee of meer knelpunten.

Tabel 9 rapporteert voor de zeven werkbaarheidsmetingen de frequentieverdeling van de werknemers met (over de hele lijn) werkbaar werk, de werknemers die met één werkbaarheidsprobleem af te rekenen hebben en de werknemers die in hun baan met meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden. Figuur 5 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 9: Verdeling van het aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten, met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 - 2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
geen werkbaarheidsknelpunten	52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6	51,8
1 werkbaarheidsknelpunt	24,4	23,9	24,8	24,2	25,0	25,3	25,1
2+ werkbaarheidsknelpunten	23,3	22,0	21,0	21,2	24,0	25,1	23,1
N	10.026	8.652	7.947	14.973	10.633	12.459	8.364

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

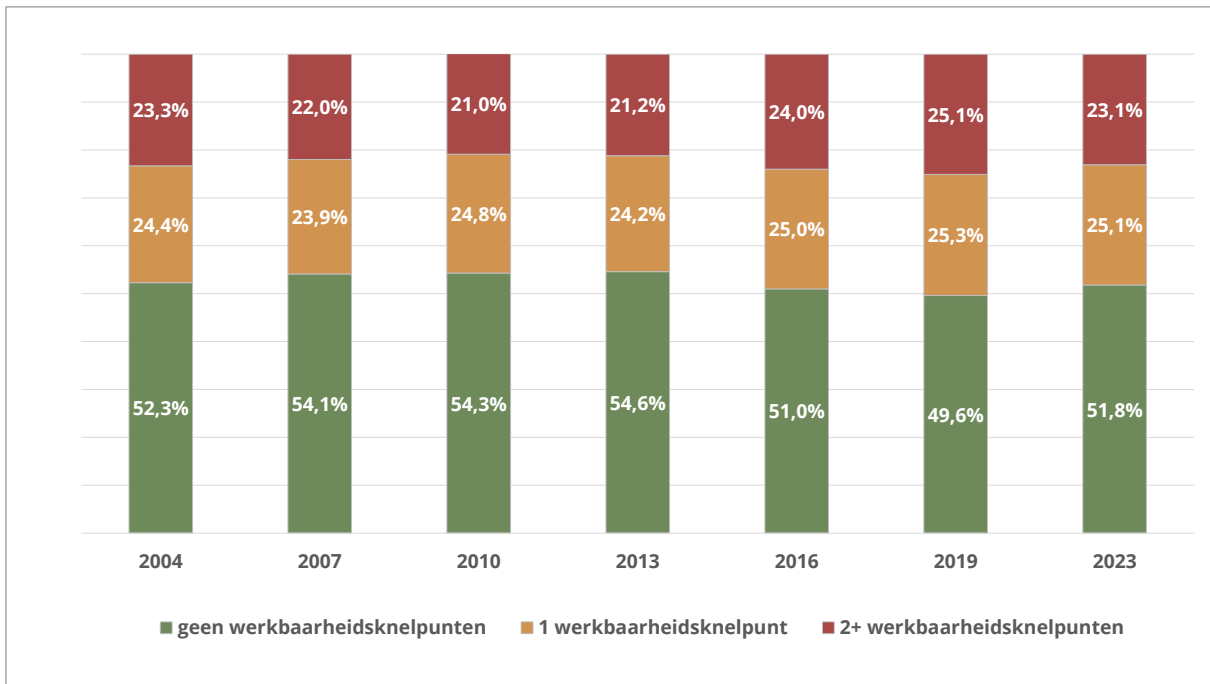
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met werkbaar werk/afname van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **de afwezigheid van een omkadering van de meetgegevens 2023** wijst erop dat deze niet significant afwijken van de percentages die bij de nulmeting 2004 werden opgetekend (een groene resp. rode omkadering zou wijzen op een significante verbetering resp. verslechtering van de werkbaarheids-situatie over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

In 2023 heeft 51,8% van de werknemers een baan die op alle werkbaarheidscriteria een positieve evaluatie meekrijgt en dus niet met knelpunten geconfronteerd worden. Deze 'werkbaarheidsgraad' ligt significant hoger dan in 2019, compenseert gedeeltelijk de negatieve evolutie die bij eerdere meetedities werd opgetekend (van 54,6% in 2013 over 51,0% in 2016 naar 49,6% in 2019) en klokt af op hetzelfde niveau als bij de nulmeting 2004.

Een gelijkaardig patroon registreren we bij de prevalentie van jobsituaties met twee of meer werkbaarheidsknelpunten: dit aandeel stijgt van 21,0% in 2010 naar 25,1% in 2019 en loopt in 2023 significant terug tot 23,1%. Dit cijfer wijkt evenmin af van het meetresultaat bij de nulmeting 2004.

Een opvallende vaststelling is dat we geen significante verschuivingen kunnen optekenen in het aandeel werknemers dat met één werkbaarheidsprobleem geconfronteerd wordt: de omvang van deze groep blijft over de volledige meetperiode stabiel op ongeveer een vierde (meetresultaat 2023: 25,1%).

Figuur 5: Evolutie van het aandeel werknemers met een job met positieve evaluatie op alle werkbaarheidscriteria of die met (één of meerdere) werkbaarheidsproblemen geconfronteerd worden, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

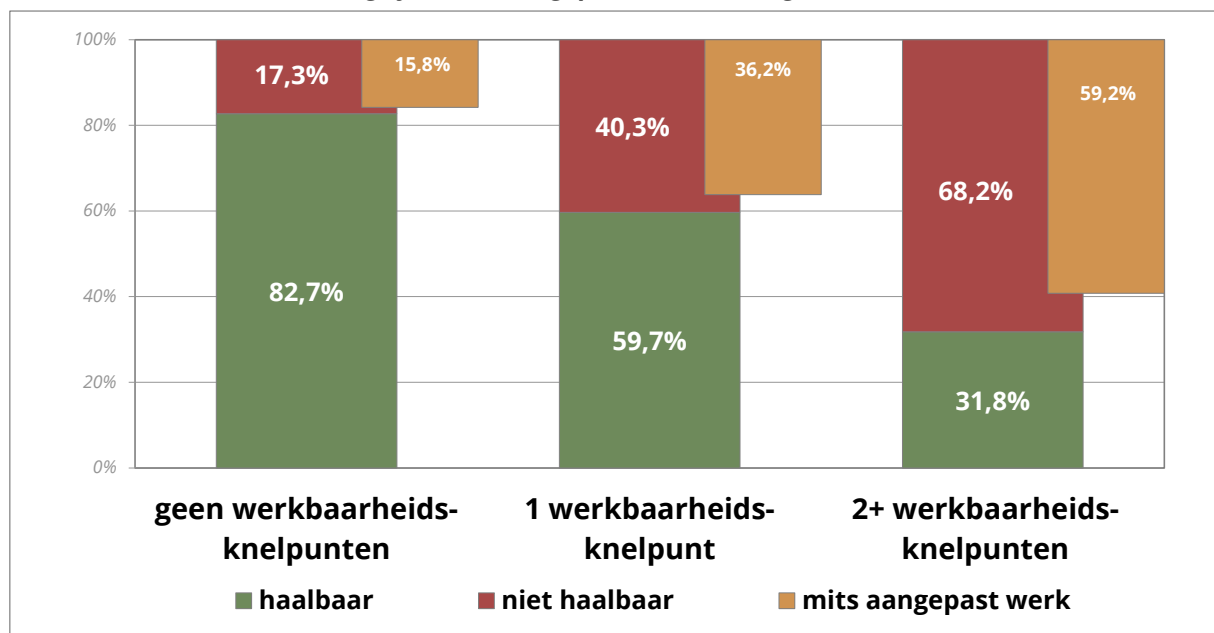
3. De samenhang tussen werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid onderzocht

De werkbaarheidsengagementen van sociale partners en beleidsmakers zijn onder meer ingegeven door de overtuiging dat (een betere) jobkwaliteit de sleutel vormt tot duurzame inzetbaarheid en op die manier ook kan bijdragen tot een hogere werkzaamheid en de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk leggen we deze veronderstelling op de rooster en gaan we op basis van gegevens van de werkbaarheidsmonitor 2023 na of en in welke mate werkbaarheid van jobs samenhangt met (de inschatting van werknemers over) de haalbaarheid van langer doorwerken, ziekteverzuim kan voorkomen en de retentie van medewerkers kan bevorderen.

3.1 Werkbaarheid en langer doorwerken

In de werkbaarheidsbevraging wordt gepeild naar de haalbaarheid om langer door te werken, op basis van de vraag: *“Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?”* Respondenten die een negatief antwoord formuleren, krijgen een bijkomende vraag voorgelegd *“Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?”*

Figuur 6: Samenhang van de werkbaarheidssituatie van werknemers 40plus op de Vlaamse arbeidsmarkt met hun inschatting van de haalbaarheid om tot het pensioen door te werken in de huidige job/mits aangepast werk (meting 2023)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer:

- de **groene en rode deelbalkjes** verwijzen naar het aandeel binnen de onderzoekspopulatie 40-plus dat aangeeft dat doorwerken tot het pensioen **in de huidige functie** haalbaar resp. niet haalbaar is;
- de **vershoven oranje blokjes** in elke balk verwijzen naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40-plus) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

Figuur 6 laat zien dat een duidelijk verband kan vastgesteld worden tussen de inschatting van werknemers van 40 jaar of ouder¹ van de haalbaarheid om langer door te werken en de werkbaarheidssituatie van de betrokkenen.

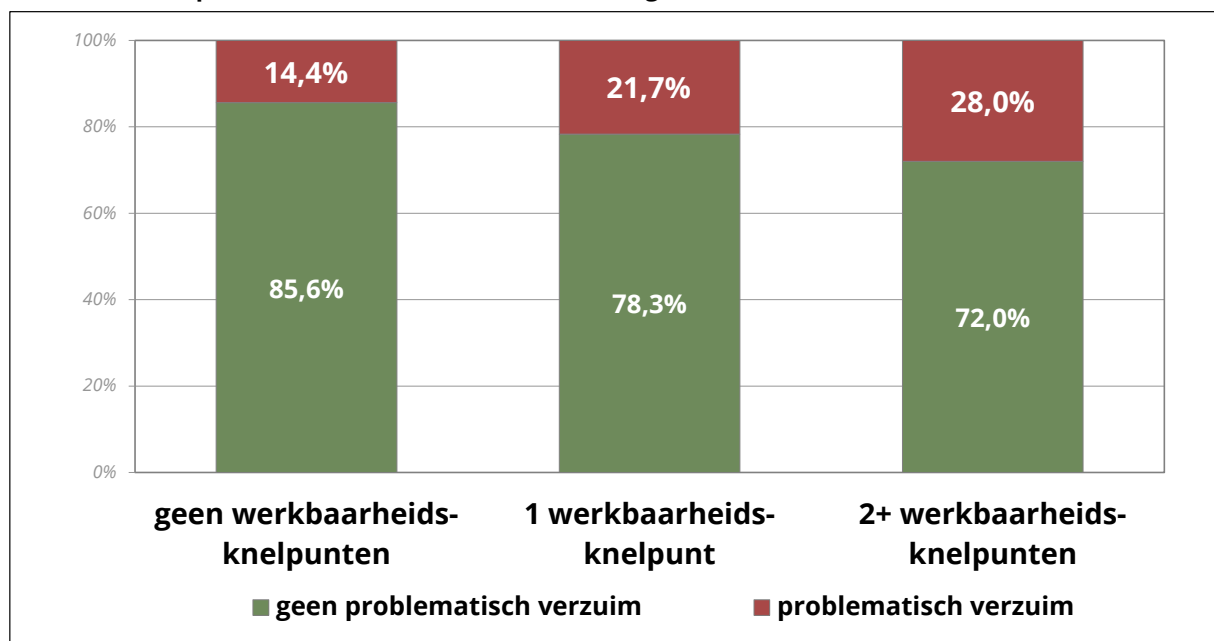
Van de werknemers 40-plus met in 2023 een (over de hele lijn) werkbare job blijkt 82,7% 'in de huidige job doorwerken tot het pensioen' als een haalbare opdracht in te schatten. Dit aandeel ligt gevoelig lager wanneer de betrokkenen met een werkbaarheidsdeficit te maken hebben: de haalbaarheidsvraag wordt nog maar positief beantwoord door 59,7% van de werknemers die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden en door amper 31,8% van de werknemers die tegen meerdere werkbaarheidsproblemen aanlopen.

Parallel stellen we vast dat een groter aandeel werknemers vragende partij is voor aangepast werk, naarmate de werkbaarheidssituatie problematischer 'scoort': van 15,8% in geval van werkbaar werk over 36,2% bij één werkbaarheidsknelpunt tot 59,2% bij twee of meer knelpunten.

3.2 Werkbaarheid en problematisch ziekteverzuim

Figuur 7 vergelijkt de prevalentiecijfers voor problematisch ziekteverzuim² van werknemers in de onderscheiden werkbaarheidssituaties.

Figuur 7: Samenhang van de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met problematische ziekteverzuim (meting 2023)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

¹ We gaan er vanuit dat de kans op reflectie op de eigen eindloopbaan en het pensioenvraagstuk groter is in de afgebakende deelgroep en 40-plussers daarmee de haalbaarheidskwestie realistisch(er) kunnen inschatten.

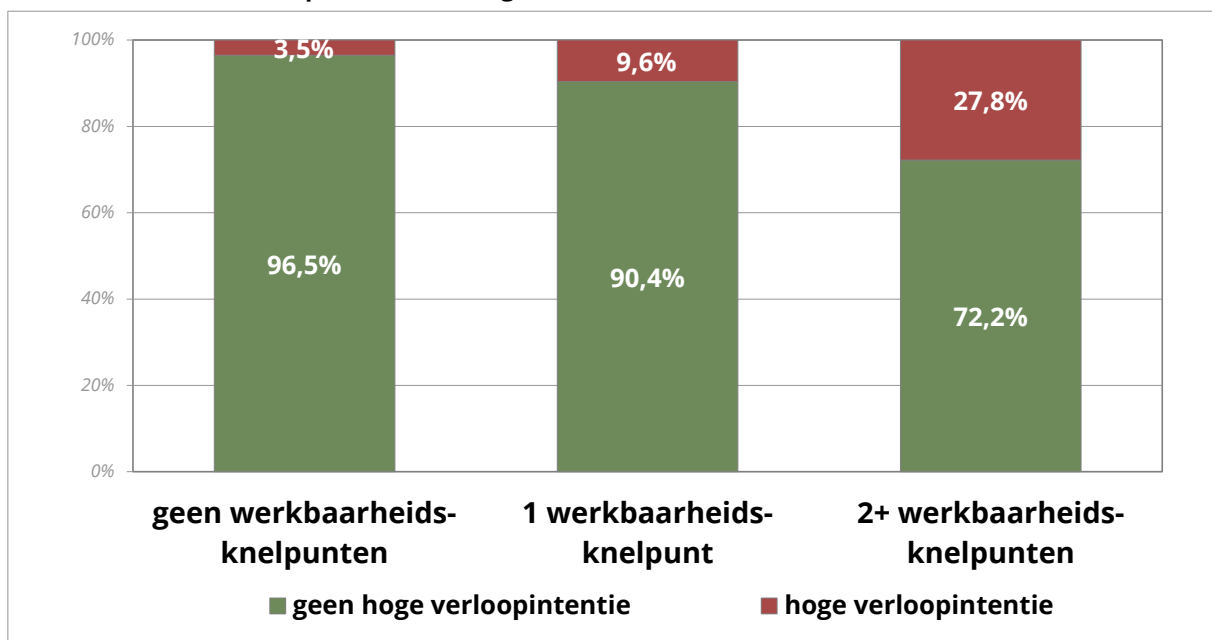
² Problematisch ziekteverzuim is daarbij geoperationaliseerd als frequente afwezigheden (3 keer of meer in de afgelopen 12 maanden) en/of langdurig absentisme (meer dan 20 werkdagen in de afgelopen 12 maanden).

In de groep van de werknemers met een baan die positief scoort op alle werkbaarheidscriteria klokt het aandeel problematische verzuimers bij de meting 2023 af op 14,4%: zij waren in het jaar voor de meting drie keer of meer en/of langer dan 20 dagen afwezig op het werk omwille van ziekte of ongeval. Bij de collega's in een job met één werkbaarheidsknelpunt ligt dit cijfer de helft hoger (21,7%). De werknemers, die met twee of meer werkbaarheidsknelpunten af te rekenen hebben, laten zelfs bijna een verdubbeling van de problematische ziekteverzuimscore (28,0%) optekenen. Inzetten op werkbaar werk kan dus zeker lonen om absentieisme terug te dringen en (langdurige) arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

3.3 Werkbaarheid en personeelsverloop

De confrontatie met werkbaarheidsknelpunten in de actuele job kan een reden zijn waarom werknemers op zoek gaan naar een andere baan (Bourdeaud'hui, e.a., 2018). Bij de frequentieverdeling van de verloopintentie bij werknemers in de onderscheiden werkbaarheids-situaties in figuur 8, maken we een onderscheid tussen 'verloopintentie laag' (in het afgelopen jaar niet of sporadisch overwogen om ander werk te zoeken) en 'verloopintentie hoog' (regelmatig overwogen om van baan te veranderen).

Figuur 8: Samenhang van de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met de verloopintentie (meting 2023)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Van de werknemers met een (over de hele lijn) werkbare job blijkt in 2023 3,5% ernstig te overwegen om van baan te veranderen. Dit aandeel ligt bijna drie keer hoger (9,6%) bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden, bij meerdere knelpunten is er zelfs sprake van een verachtvoudiging van deze verloop-indicator (27,8%). In het licht van de actuele HR-bekommernissen rond personeelsretentie op een krappe arbeidsmarkt zijn dit zonder meer overtuigende cijfers.

4. De evolutie van de werkbaarheidsrisico's in kaart gebracht




De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar brengt ook een aantal achterliggende determinanten c.q. risicofactoren in de arbeidssituatie in kaart. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden. In dit hoofdstuk rapporteren we de cijfers voor deze risico-indicatoren bij de meest recente meting in 2023 en analyseren we tevens de trends in de meetgegevens van de afgelopen twintig jaar.

4.1 Werkdruk

De risico-indicator voor werkdruk verschaft informatie over de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, arbeidstempo, deadlines.

In 2023 ligt de werkdruk voor 66,8% van de werknemers op een acceptabel niveau, 33,2% wordt geconfronteerd met een (problematisch) hoge werkdruk, bij een kleine helft daarvan (14,8% van de volledig populatie) is er sprake van een acuut hoge werkdruk. Omgerekend gaat het om zowat 825.000 werknemers die met hoge werkdruk kampen, waarvan ongeveer 365.000 werknemers met een acuut hoge werkdruk.

Tabel 10: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

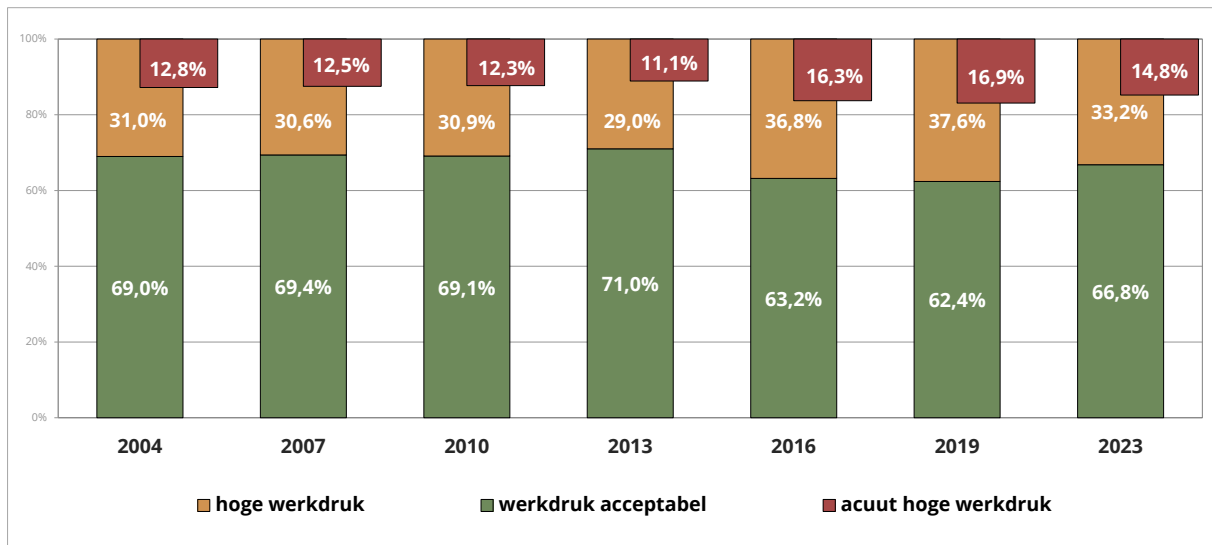
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 werkdruk acceptabel	69,0	69,4	69,1	71,0	63,2	62,4	66,8
 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2
 acuut hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8
N	10.991	8.925	8.186	15.467	10.939	12.829	8.536

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut hoge werkdruk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/afname van het aandeel werknemers dat met een (acuut) hoge werkdruk wordt geconfronteerd in vergelijking met het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat met een (acuut) hoge werkdruk wordt geconfronteerd in vergelijking met het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat met een (acuut) hoge werkdruk wordt geconfronteerd bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkdruk over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 9: Evolutie van het aandeel werknemers met een acceptabele versus (acuut) hoge werkdruk, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'acuut hoge werkdruk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 10 analyseert de verschuivingen in de werkdruksituatie sinds 2004, figuur 9 brengt deze evolutie grafisch in beeld. Hieruit blijkt dat hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk in 2023 significant minder voorkomt (33,2% resp. 14,8%) dan in 2019 (37,6% resp. 16,9%) en dan in 2016 (36,8% resp. 16,3%). Toch liggen de actuele werkdrukcijfers nog steeds significant hoger dan in 2013 (29,0% van de werknemers geconfronteerd met hoge werkdruk, 11,1% met acuut hoge werkdruk) of bij de nulmeting 2004 (31,0% van de werknemers geconfronteerd met hoge werkdruk, 12,8% met acuut hoge werkdruk).




4.2 Emotionele belasting

De risico-indicator voor emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten (cliënten, patiënten, leerlingen...) en bij coördinatie-opdrachten.

In 2023 heeft 23,4% van de werknemers in Vlaanderen emotioneel belastend werk, ruim een vijfde daarvan of 5,1% wordt zelfs geconfronteerd met emotionele overbelasting. Omgerekend gaat het om zowat 580.000 werknemers met emotioneel belastend werk, bij ongeveer 125.000 werknemers is er sprake van emotionele overbelasting.

Tabel 11 analyseert de verschuivingen op het vlak van emotionele belasting sinds 2004, figuur 10 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 11: Prevalentie (acute) emotionele belastingsproblemen op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

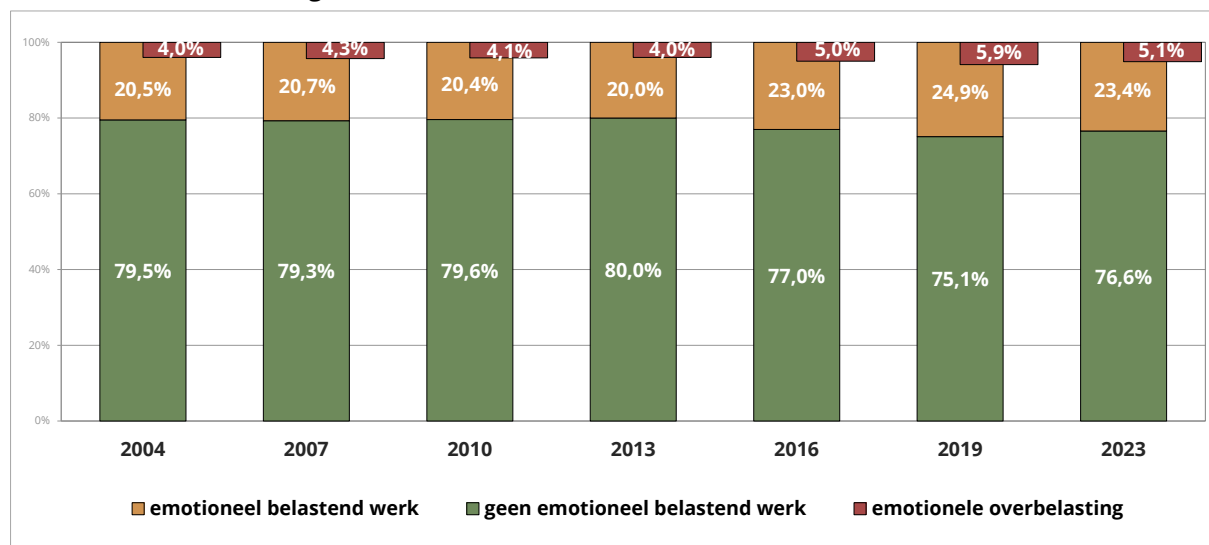
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 geen emotioneel belastend werk	79,5	79,3	79,6	80,0	77,0	75,1	76,6
 emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4
 emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1
N	10.987	8.910	8.182	15.453	10.928	12.814	8.520

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele emotionele belastingssituatie/toename van het aandeel werknemers geconfronteerd met emotioneel belastend werk/emotionele overbelasting in vergelijking met het vorige meetpunt; **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers in een acceptabele emotionele belastingssituatie/afname van het aandeel werknemers geconfronteerd met emotioneel belastend werk/emotionele overbelasting in vergelijking met het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele emotionele belastingssituatie/toename van het aandeel werknemers geconfronteerd met emotioneel belastend werk/emotionele overbelasting bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van emotionele belasting over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 10: Evolutie van het aandeel werknemers in een acceptabele situatie voor emotionele (over)belasting versus met emotioneel belastend werk, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 11 en figuur 10 leren ons dat emotionele belasting/overbelasting in 2023 significant minder voorkomt (23,4% resp. 5,1%) dan in 2019 (24,9% resp. 5.9%). Toch liggen de actuele cijfers voor emotionele belasting nog steeds significant hoger dan in 2013 (20,0% van de werknemers geconfronteerd met emotionele belasting, 4,0% met emotionele overbelasting) of bij de nulmeting 2004 (20,5% van de werknemers geconfronteerd met emotionele belasting, 4,0% met emotionele overbelasting).




4.3 Taakvariatie

De risico-indicator voor taakvariatie verschaft informatie over de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers.

In 2023 heeft 79,3% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt een (voldoende) gevarieerd takenpakket, bij 20,7% is dit niet geval en deze werknemers worden geconfronteerd met routinematig werk, bij bijna de helft daarvan of 9,0% gaat het zelfs om extreem routinematig werk. Omgerekend gaat het om zowat 515.000 werknemers met routinematig werk, bij ongeveer 225.000 werknemers is er sprake van extreem routinematig werk.

Tabel 12 analyseert de verschuivingen op het vlak van taakvariatie sinds 2004, figuur 11 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 12: Prevalentie (extreem) routinematig werk op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

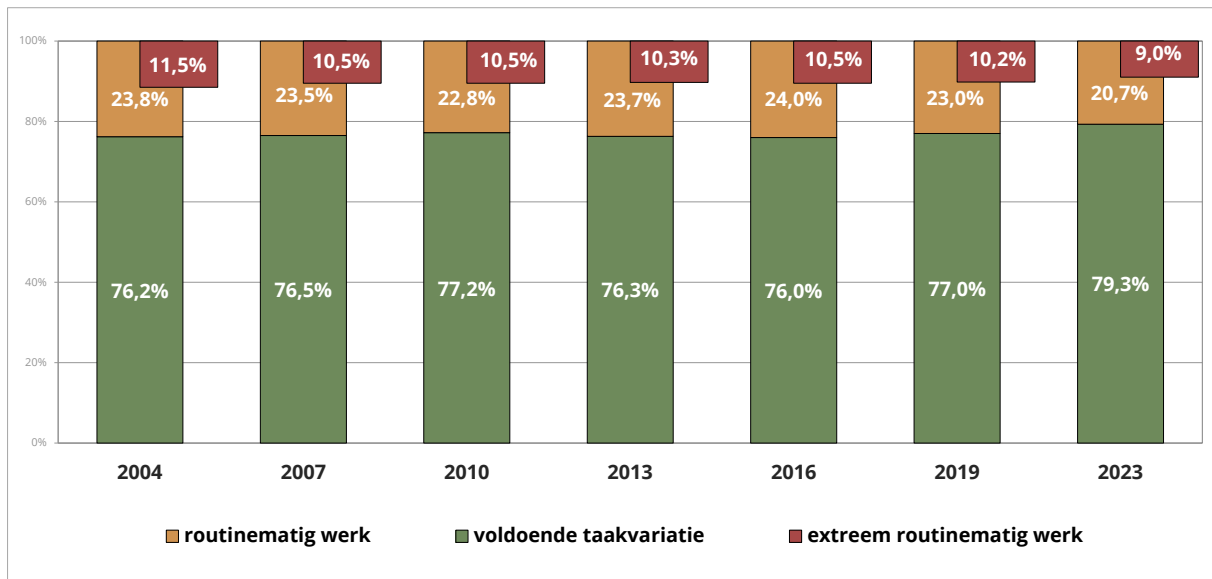
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 voldoende taakvariatie	76,2	76,5	77,2	76,3	76,0	77,0	79,3
 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7
 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0
N	10.999	8.919	8.182	15.476	10.931	12.834	8.524

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende variatie in hun job/afname van het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in vergelijking met het vorige meetpunt (rode cijfers zouden wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van taakvariatie t.o.v. het vorige meetpunt);
- **de groene omkadering bij de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende variatie in hun job/afname van het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een rode omkadering zou wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van taakvariatie over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 11: Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende taakvariatie versus (extreem) routinematig werk, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 12 en figuur 11 tonen een duidelijke vooruitgang op het vlak van taakvariatie op korte en middellange termijn: we tellen in 2023 significant minder routinematige en extreem routinematige jobs (20,7% en 9,0%) op de Vlaamse arbeidsmarkt in vergelijking met 2019 (23,0% en 10,2%) en met de nulmeting 2004 (23,8% en 11,5%).




4.4 Autonomie

De risico-indicator voor autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers beschikken over invloed bij de planning en organisatie van hun eigen werk.

In 2023 heeft 83,0% van de werknemers in Vlaanderen voldoende autonomie bij de taakuitoefening, 17,0% wordt geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, bij 5,3% gaat het zelfs om een acuut gebrek aan autonomie. Omgerekend gaat het om zowat 420.000 en 130.000 werknemers in een problematische resp. acuut problematische situatie voor autonomie.

Tabel 13 analyseert de verschuivingen op het vlak van autonomie in het werk sinds 2004, figuur 12 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 13: Prevalentie (acuut) autonomiedeficit op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

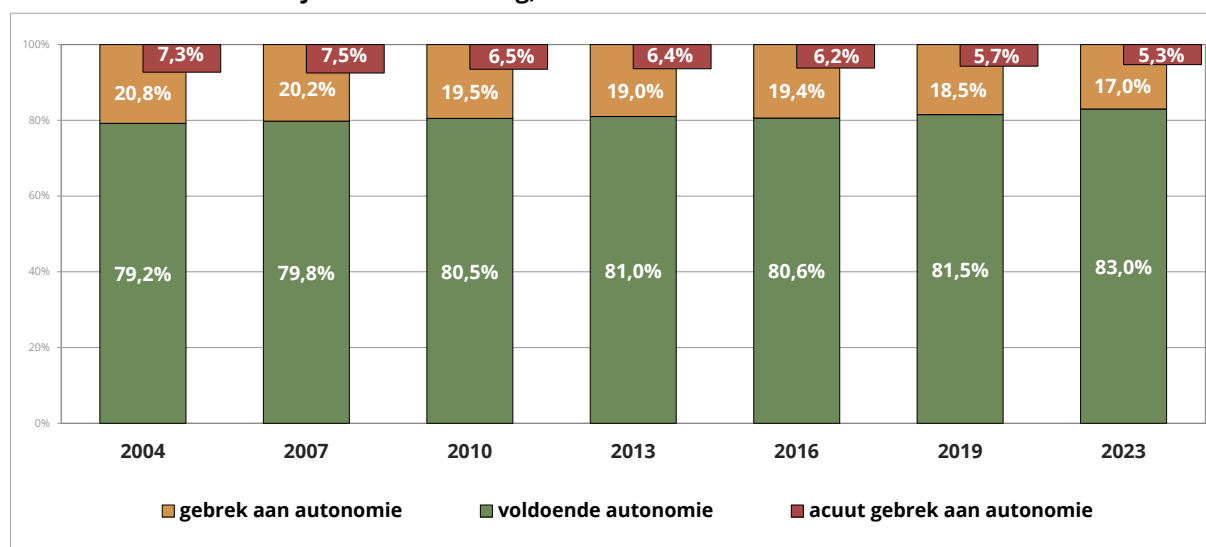
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 voldoende autonomie	79,2	79,8	80,5	81,0	80,6	81,5	83,0
 gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0
 acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
N	10.999	8.906	8.174	15.431	10.913	12.801	8.510

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'gebrek aan autonomie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende autonomie bij de taakuitvoering/afname van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering in vergelijking met het vorige meetpunt (rode cijfers zouden wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van autonomie t.o.v. het vorige meetpunt);
- **de groene omkadering bij de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met voldoende autonomie/afname van het aandeel werknemers met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een rode omkadering zou wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van autonomie over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 12: Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende versus een (acuut) gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'gebrek aan autonomie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 13 en figuur 12 laten op korte en middellange termijn verbetering zien op het vlak van autonomie: we tellen op de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2023 significant meer jobs met een voldoende autonomie (83,0%) in vergelijking met 2019 (81,5%) en met de nulmeting 2004 (79,2%).




4.5 Ondersteuning door de directe leiding

De risico-indicator 'ondersteuning door de directe leiding' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door hun direct leidinggevende professioneel en sociaal ondersteund worden.

In 2023 worden bijna negen op de tien (87,8%) van de werknemers adequaat gecoacht door hun leidinggevende, 12,2% van hun collega's krijgen onvoldoende steun, bij een kleine helft van deze groep (of 4,6% van de totale populatie) is er zelfs sprake van een negatieve relatie met hun chef. Omgerekend gaat het om zowat 305.000 resp. 115.000 werknemers die onvoldoende steun krijgen of een negatieve relatie hebben met hun leidinggevende.

Tabel 14 analyseert de verschuivingen op het vlak van 'ondersteuning door de directe leiding', figuur 13 brengt deze evolutie grafisch in beeld. Op korte en zeker op middellange termijn tekenen we op dit terrein een duidelijke vooruitgang op: in 2023 hebben significant minder werknemers in Vlaanderen te maken met een gebrekkige ondersteuning of een negatieve relatie met hun direct leidinggevende (12,2% resp. 4,6%) in vergelijking met 2019 (14,4% resp. 5,5%) en in vergelijking met de nulmeting 2004 (16,1% resp. 6,1%).

Tabel 14 Prevalentie (ernstige) problemen op het vlak van steun door de directe leiding op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

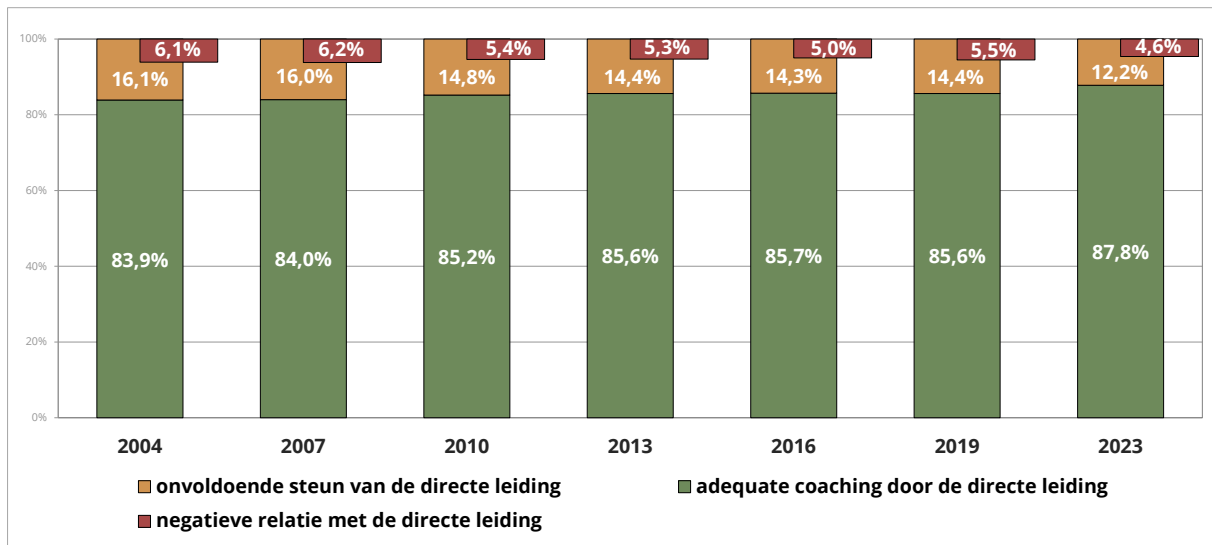
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 adequate coaching door de directe leiding	83,9	84,0	85,2	85,6	85,7	85,6	87,8
 onvoldoende steun van de directe leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2
 negatieve relatie met de directe leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6
N	10.977	8.911	8.190	15.442	10.925	12.804	8.513

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun van de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers dat adequaat gecoacht wordt/afname van het aandeel werknemers dat onvoldoende steun krijgt van/een negatieve relatie heeft met de directe leiding in vergelijking met het vorige meetpunt (rode cijfers zouden wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van ondersteuning door de directe leiding t.o.v. het vorige meetpunt);
- **de groene omkadering bij de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers dat adequaat gecoacht wordt/afname van het aandeel werknemers dat onvoldoende steun krijgt van/een negatieve relatie heeft met de directe leiding bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een rode omkadering zou wijzen op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van ondersteuning door de directe leiding over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 13: Evolutie van het aandeel werknemers dat adequaat gecoacht wordt versus onvoldoende ondersteund wordt door/een negatieve relatie heeft met de directe leiding, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun van de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

4.6 Arbeidsomstandigheden

De risico-indicator voor belastende arbeidsomstandigheden verschaft informatie over de mate waarin werknemers worden blootgesteld aan risico's op arbeidsongevallen, hinder in de fysieke werkomgeving (lawaai, trillingen, extreme temperaturen, contact met chemische agentia) en lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijk werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

In 2023 kunnen de fysieke arbeidsomstandigheden van 87,4% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt als 'niet belastend' gelabeld worden, 12,6% van hun collega's worden wel geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij een kleine helft daarvan (4,8% van de volledige populatie) is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Omgerekend gaat het om zowat 315.000 werknemers die met belastende arbeidsomstandigheden kampen, bij ongeveer 120.000 werknemers gaat het om een zeer hoge fysieke belasting.

Tabel 15 analyseert de verschuivingen in de fysieke arbeidsomstandigheden in Vlaanderen sinds 2004, figuur 14 brengt deze evolutie grafisch in beeld.

Tabel 15: Prevalentie (acuut) belastende arbeidsomstandigheden op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023

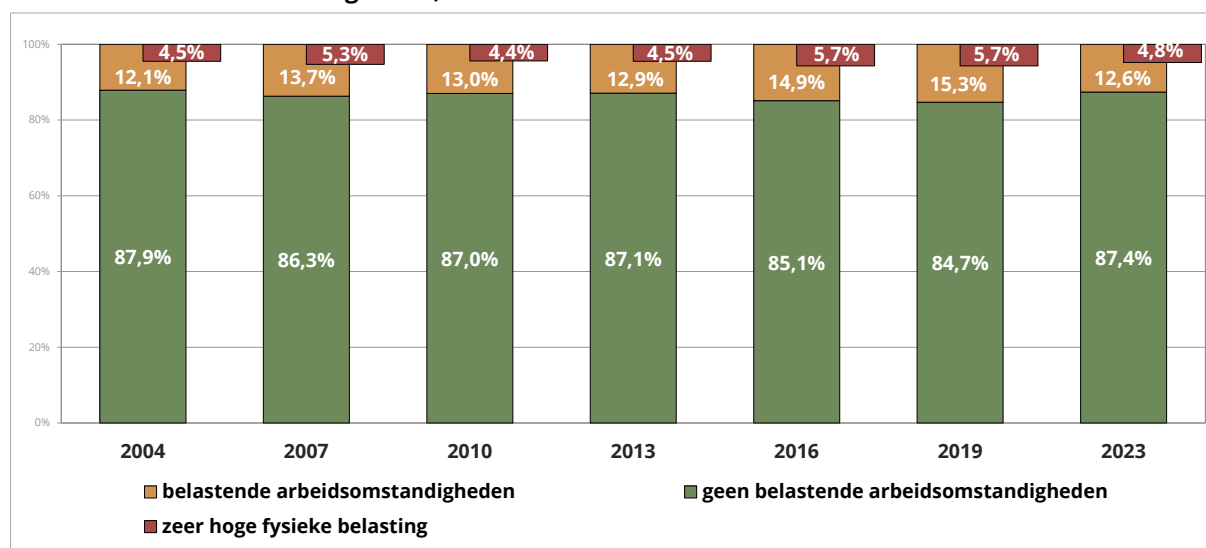
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
geen belastende arbeidsomstandigheden	87,9	86,3	87,0	87,1	85,1	84,7	87,4
belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6
zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8
N	10.654	9.497	8.768	15.727	11.040	13.009	8.853

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) toename van het aandeel werknemers met acceptabele fysieke arbeidsomstandigheden/afname van het aandeel werknemers dat met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting wordt geconfronteerd in vergelijking met het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p<0,05) afname van het aandeel werknemers met acceptabele fysieke arbeidsomstandigheden/toename van het aandeel werknemers dat met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting wordt geconfronteerd in vergelijking met het vorige meetpunt;
- **de afwezigheid van een omkadering van de meetgegevens 2023** wijst erop dat deze niet significant afwijken van de percentages die bij de nulmeting 2004 werden opgetekend (een groene resp. rode omkadering zou wijzen op een significante verbetering resp. verslechtering van de situatie op het vlak van fysieke arbeidsomstandigheden over de voorbije 20 jaar);
- **N** = aantal waarnemingen bij de meeteditie.

Figuur 14: Evolutie van het aandeel werknemers met acceptabele versus (zeer) belastende fysieke arbeidsomstandigheden, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Het aandeel werknemers die met belastende arbeidsomstandigheden of een zeer hoge fysieke belasting geconfronteerd worden ligt in 2023 (12,6% resp. 4,8%) significant lager dan bij meting 2019 (15,3% en 5,7%). Deze verbetering corrigeert a.h.w. de negatieve evolutie die op vlak van de fysieke arbeidsomstandigheden in de voorbije decennia werd geregistreerd: de meetresultaten 2023 wijken daardoor niet (significant) af van wat bij de nulmeting werd geregistreerd.

Referentielijst

Barbier, S., Loosveldt, G., & Carton, A. (2015). Het surveyklimaat in Vlaanderen. Een analyse op basis van de SCV-surveys. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering. Geraadpleegd op <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-surveyklimaat-in-vlaanderen-een-analyse-op-basis-van-de-scv-surveys-1>

Bourdeaud'hui, R. Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2004). *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: SERV-STV Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/960>

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2007). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007*. Brussel: SERV-STV Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/2200>

Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2010). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2010*. Brussel: SERV-STV Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/3706>

Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2013). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers - 2013*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/8720>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11125>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2018). *Ziekteverzuim en personeelsverloop: maakt werkbaar werk een verschil?* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12825>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16127>

SERV. (2018). *Actieplan Werkbaar werk*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/12899>

SERV. (2019). *Iedereen aan boord*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/13259>

SERV. (2019). *Alle hens aan dek*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/14067>

SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/15014>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Evolutie van het aandeel werknemers in een acceptabele werkstress-situatie, met werkstressklachten en burn-outsymptomen, 2004 – 2023	17
Figuur 2: Evolutie van het aandeel werknemers dat gemotiveerd aan de slag is of met (ernstige) motivatieproblemen geconfronteerd wordt, 2004 – 2023.....	19
Figuur 3: Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden of met een (ernstig) leerdeficit, 2004 – 2023.....	21
Figuur 4: Evolutie van het aandeel werknemers met een haalbare werk-privécombinatie of met (acute) combinatieproblemen, 2004 - 2023	22
Figuur 5: Evolutie van het aandeel werknemers met een job met positieve evaluatie op alle werkbaarheidscriteria of die met (één of meerdere) werkbaarheidsproblemen geconfronteerd worden, 2004 – 2023	25
Figuur 6: Samenhang van de werkbaarheidssituatie van werknemers 40plus op de Vlaamse arbeidsmarkt met hun inschatting van de haalbaarheid om tot het pensioen door te werken in de huidige job/mits aangepast werk (meting 2023)	26
Figuur 7: Samenhang van de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met problematische ziekteverzuim (meting 2023).....	27
Figuur 8: Samenhang van de werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met de verloopintentie (meting 2023)	28
Figuur 9: Evolutie van het aandeel werknemers met een acceptabele versus (acuut) hoge werkdruk, 2004 - 2023	30
Figuur 10: Evolutie van het aandeel werknemers in een acceptabele situatie voor emotionele (over)belasting versus met emotioneel belastend werk , 2004 - 2023.....	31
Figuur 11: Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende taakvariatie versus (extreem) routinematig werk, 2004 - 2023.....	33
Figuur 12: Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende versus een (acuut) gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, 2004 - 2023	34

Figuur 13: Evolutie van het aandeel werknemers dat adequaat gecoacht wordt versus onvoldoende ondersteund wordt door/een negatieve relatie heeft met de directe leiding, 2004 - 2023 36

Figuur 14: Evolutie van het aandeel werknemers met acceptabele versus (zeer) belastende fysieke arbeidsomstandigheden, 2004 - 2023 37

Tabellen

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren 11

Tabel 2: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren 12

Tabel 3: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren..... 13

Tabel 4: Prevalentie werkstressklachten-en burn-outsymptomen bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023..... 17

Tabel 5: Prevalentie (ernstige) motivatieproblemen bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023..... 18

Tabel 6: Prevalentie (ernstig) leerdeficit bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023 20

Tabel 7: Prevalentie (acute) werk-privécombinatieproblemen bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023..... 22

Tabel 8: Prevalentie van aantal, type en combinatie van werkbaarheidsknelpunten, 2004 - 2023 23

Tabel 9: Verdeling van het aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten, met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 - 2023 24

Tabel 10: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023 29

Tabel 11: Prevalentie (acute) emotionele belastingsproblemen op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023 31

Tabel 12: Prevalentie (extreem) routinematig werk op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023 ... 32

Tabel 13: Prevalentie (acuut) autonomiedeficit op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023 34

Tabel 14	Prevalentie (ernstige) problemen op het vlak van steun door de directe leiding op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023.....	35
Tabel 15:	Prevalentie (acuut) belastende arbeidsomstandigheden op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004 - 2023	37
Tabel 16:	Werkstress naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	47
Tabel 17:	Werkstress naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	48
Tabel 18:	Werkstress naar sector	49
Tabel 19:	Motivatie naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	50
Tabel 20:	Motivatie naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	51
Tabel 21:	Motivatie naar sector	52
Tabel 22:	Leermogelijkheden naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	53
Tabel 23:	Leermogelijkheden naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	54
Tabel 24:	Leermogelijkheden naar sector.....	55
Tabel 25:	Werk-privébalans naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	56
Tabel 26:	Werk-privébalans naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	57
Tabel 27:	Werk-privébalans naar sector.....	58
Tabel 28:	Werkdruk naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	59
Tabel 29:	Werkdruk naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	60
Tabel 30:	Werkdruk naar sector	61

Tabel 31: Emotionele belasting naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	62
Tabel 32: Emotionele belasting naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	63
Tabel 33: Emotionele belasting naar sector	64
Tabel 34: Taakvariatie naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	65
Tabel 35: Taakvariatie naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	66
Tabel 36: Taakvariatie naar sector	67
Tabel 37: Autonomie naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	68
Tabel 38: Autonomie naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	69
Tabel 39: Autonomie naar sector	70
Tabel 40: Ondersteuning door de directe leiding naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	71
Tabel 41: Ondersteuning door de directe leiding naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	72
Tabel 42: Ondersteuning door de directe leiding naar sector	73
Tabel 43: Arbeidsomstandigheden naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit	74
Tabel 44: Arbeidsomstandigheden naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte	75
Tabel 45: Arbeidsomstandigheden naar sector	76

Bijlage:

Werkbaarheids- en risico-indicatoren voor deelpopulaties op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 - 2023

Deze bijlage brengt de evolutie van de werkbaarheidssituatie voor diverse deelgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt cijfermatig in beeld.

Voor de vier werkbaarheidsindicatoren en de zes risico-indicatoren worden telkens drie boordtabellen gepresenteerd met de rapportering van de kengetallen naar:

- persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, scholingsniveau, gezinssituatie, functionele capaciteit (arbeidshandicap);
- arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype (vast versus tijdelijk), dienstomvang (voltijds versus deeltijds), ondernemingsgrootte;
- sector(clusters).

De vastgestelde verschuivingen (in de tijd) en verschillen (tussen deelgroepen) worden systematisch gescreend op hun statistische significantie. In functie van een correcte lectuur en interpretatie van de cijfergegevens en meta-informatie is in de leeswijzer op volgende pagina een handleiding bij de tabellen opgenomen.

Leeswijzer

autonomie	voldoende autonomie							gebrek aan autonomie							acuut gebrek aan autonomie						
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	79,2	79,8	80,5	81,0	80,6	81,5	83,0	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
kortgeschoolde arbeider	55,9	61,2	58,2	60,9	57,8	62,1	63,9	44,1	38,8	41,8	39,1	42,2	37,9	36,1	20,7	18,4	18,5	18,0	20,1	17,0	16,8
geschoolde arbeider/technicus	71,1	71,4	72,0	73,1	72,2	74,3	73,5	28,9	28,6	28,0	26,9	27,8	25,7	26,5	10,2	11,2	9,3	10,2	9,2	8,3	9,7
uitvoerend bediende	82,4	81,3	82,8	81,8	82,5	82,6	84,2	17,6	18,7	17,2	18,2	17,5	17,4	15,8	5,2	6,0	5,5	5,8	5,1	5,4	5,4
zorg/ onderwijsfunctie	85,5	84,2	84,0	82,7	80,1	80,1	78,6	14,5	15,8	16,0	17,3	19,9	19,9	21,4	2,8	3,7	3,5	3,4	4,1	4,0	4,3
professional/middenkader	95,2	93,6	95,3	95,0	95,3	93,9	95,6	4,8	6,4	4,7	5,0	4,7	6,1	4,4	0,7	1,6	0,8	1,0	0,6	0,5	0,6
kader/directie	98,4	97,2	98,5	97,8	98,6	97,7	97,7	1,6	2,8	1,5	2,2	1,4	2,3	2,1	0,0	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1	0,3
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Groen kader (betere score in 2023 dan bij de nulmeting 2004):

Het aandeel met voldoende autonomie in de job ligt in 2023 significant (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) hoger dan in 2004. Het aandeel met een gebrek aan autonomie ligt (bijgevolg) in 2023 significant (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) lager dan in 2004.

Rood kader (slechtere score in 2023 dan bij de nulmeting 2004):

Het aandeel met voldoende autonomie in de job ligt in 2023 significant (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) lager dan in 2004. Het aandeel met een gebrek aan autonomie ligt (bijgevolg) in 2023 significant (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) hoger dan in 2004.

Voor de vergelijking naar deelgroepen op het vlak van 'functionele capaciteit/arbeidshandicap' worden de kengetallen 2023 vergeleken met die van 2007 (introductie van de variabele).

Groen cijfer (betere score ten opzichte van het vorige meetpunt):

Het aandeel dat voor autonomie tot de problematische groep behoort ligt in 2007 significant (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) lager dan in 2004.

Rood cijfer (slechtere score ten opzichte van vorige meetpunt):

Het aandeel dat voor autonomie tot de problematische groep behoort ligt in 2016 significant (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) hoger dan in 2013.

s/ns: verschiltoetsing tussen deelgroepen **significant/niet significant**

Voor alle meetpunten registreren we tussen de onderscheiden beroepsgroepen een statistisch significant verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) in het aandeel werknemers met een gebrek aan autonomie in de job.

A. Werkstress

Tabel 16: Werkstress naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

werkstress	acceptabel werkstressniveau							werkstressklachten							burn-outsymptomen							2023 N
	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	
Vlaamse arbeidsmarkt	71,1	71,2	70,2	70,7	65,8	63,2	63,9	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4	8.776
man	72,4	72,9	72,4	73,3	68,7	67,7	68,8	27,6	27,1	27,6	26,7	31,3	32,3	31,2	10,0	9,3	8,9	9,1	11,8	11,7	11,5	3.810
vrouw	69,8	69,4	68,1	68,4	63,4	59,6	60,0	30,2	30,6	31,9	31,6	36,6	40,4	40,0	10,6	10	9,8	10,1	12,8	15,2	14,9	4.958
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	ns	s	s	
- 30 jaar	73,5	74,8	72,2	73,3	68,1	65,8	65,5	26,5	25,2	27,8	26,7	31,9	34,2	34,5	8,4	7,2	8,2	7,5	9,8	11,5	12,8	889
30 - 39 jaar	71,6	72,0	69,9	70,2	66,6	60,8	61,0	28,4	28,0	30,1	29,8	33,4	39,2	39,0	9,3	9,3	8,5	9,5	12,1	14,5	13,3	1.696
40 - 49 jaar	70,3	69,6	69,3	69,8	65,1	62,6	62,5	29,7	30,4	30,7	30,2	34,9	37,4	37,5	11,5	10,3	10,3	9,7	13,3	13,0	14,7	2.242
50 - 54 jaar	66,9	68,5	68,4	70,8	62,7	62,0	64,5	33,1	31,5	31,6	29,2	37,3	38,0	35,5	12,7	10,7	10,1	10,8	14,0	14,9	14,2	1.440
55 + jaar	73,2	71,3	73,4	70,7	67,1	65,1	66,0	26,8	28,7	26,6	29,3	32,9	34,9	34,0	10,2	12,2	9,0	10,3	11,6	14,0	12,1	2.490
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	ns	
kortgeschoold	71,4	70,4	72,5	71,9	66,7	64,2	64,3	28,6	29,6	27,5	28,1	33,3	35,8	35,7	10,4	10,6	8,5	8,6	13,0	13,2	11,9	939
middengeschoold	73,5	74,2	72,1	73,4	67,5	65,3	66,3	26,5	25,8	27,9	26,6	32,5	34,7	33,7	9,4	8,3	8,7	8,8	11,7	12,8	12,6	2.457
hooggeschoold	69,1	69,2	67,7	68,2	64,3	61,7	62,6	30,9	30,8	32,3	31,8	35,7	38,3	37,4	10,9	10,3	10,3	10,6	12,6	14,3	14,0	5.336
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	ns	ns	
alleenstaand, geen kinderen	73,5	72,9	73,7	71,7	66,5	65,1	62,6	26,5	27,1	26,3	28,3	33,5	34,9	37,4	9,4	9,9	8,9	9,2	11,6	13,2	13,3	1.450
partner zonder job, geen kinderen	69,7	71,2	67,7	68,9	67,6	65,1	66,6	30,3	28,8	32,3	31,1	32,4	34,9	33,4	13,4	12,0	10,3	9,9	13,0	14,1	13,3	467
partner met job, geen kinderen	71,2	70,2	67,7	69,3	65,4	62,2	65,1	28,8	29,8	32,3	30,7	34,6	37,8	34,9	9,5	9,7	9,7	10,1	12,1	14,1	13,6	2.046
alleenstaand met kinderen	67,2	67,5	67,1	67,3	60,5	58,0	60,1	32,8	32,5	32,9	32,7	39,5	42,0	39,9	13,5	12,0	11,9	11,0	13,3	16,2	14,5	476
partner zonder job, met kinderen	68,9	70,0	70,9	69,5	66,1	61,3	62,6	31,1	30,0	29,1	30,5	33,9	38,7	37,4	11,4	11,6	9,5	12,0	14,3	11,8	12,9	286
partner met job, met kinderen	71,2	71,2	70,5	71,6	66,1	63,2	63,6	28,8	28,8	29,5	28,4	33,9	36,8	36,4	10,1	8,9	9,1	9,2	12,3	13,5	13,4	3.924
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	
geen arbeidshandicap	74,8	73,6	74,2	69,5	67,6	67,3	25,2	26,4	25,8	30,5	32,4	32,7	7,8	7,8	8,0	10,5	11,3	11,4	7.026			
matige arbeidshandicap	54,1	54,9	57,6	50,8	47,1	52,1	45,9	45,1	42,4	49,2	52,9	47,9	18,0	16,1	15,5	19,1	21,6	20,6	1.453			
ernstige arbeidshandicap	35,5	36,2	37,1	36,0	26,6	33,7	64,5	63,8	62,9	64,0	73,4	66,3	30,2	31,2	30,0	34,0	36,4	28,3	258			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s				

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 17: Werkstress naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

werkstress	acceptabel werkstressniveau							werkstressklachten							burn-outsymptomen							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	71,1	71,2	70,2	70,7	65,8	63,2	63,9	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4	8.776
kortgeschoolde arbeider	69,2	69,7	70,0	70,0	65,4	64,0	63,2	30,8	30,3	30,0	30,0	34,6	36,0	36,8	11,4	9,8	8,9	10,4	14,2	11,7	13,8	831
geschoolde arbeider/technicus	76,5	76,6	75,7	75,7	71,3	69,4	70,4	23,5	23,4	24,3	24,3	28,7	30,6	29,6	7,4	6,9	6,6	7,2	10,2	11,0	9,7	971
uitvoerend bediende	73,3	73,7	72,0	72,9	69,1	65,7	68,8	26,7	26,3	28,0	27,1	30,9	34,3	31,2	9,4	9,1	9,7	8,6	11,3	12,6	11,9	2.417
zorg/ onderwijsfunctie	68,7	68,3	66,8	66,7	60,4	55,2	55,4	31,3	31,7	33,2	33,3	39,6	44,8	44,6	10,7	10,4	9,9	10,5	12,4	18,0	16,8	2.039
professional/middenkader	66,4	67,4	65,1	67,4	62,9	64,0	62,8	33,6	32,6	34,9	32,6	37,1	36,0	37,2	13,2	11,6	11,3	12,0	14,0	13,5	13,9	1.803
kader/directie	65,8	63,6	66,2	67,5	65,5	65,4	66,1	34,2	36,4	33,8	32,5	34,5	34,6	33,9	11,9	12,6	12,3	12,4	13,8	11,1	12,1	596
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	71,0	71,1	70,1	70,8	65,9	63,2	63,8	29,0	28,9	29,9	29,2	34,1	36,8	36,2	10,3	9,7	9,5	9,7	12,4	13,6	13,3	8.375
tijdelijk	74,5	74,3	70,3	67,7	64,9	63,5	65,7	25,5	25,7	29,7	32,3	35,1	36,5	34,3	8,8	7,6	8,3	8,1	11,2	13,9	14,3	350
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	
voltijds	71,0	71,1	69,1	70,0	65,8	63,4	64,4	29,0	28,9	30,9	30,0	34,2	36,6	35,6	10,4	10,0	9,9	10,0	12,6	13,4	13,4	5.932
deeltijds 60%+	70,3	69,4	72,5	70,8	63,6	62,1	62,1	29,7	30,6	27,5	29,2	36,4	37,9	37,9	10,4	9,6	9,0	9,5	12,7	14,6	13,3	2.113
deeltijds -60%	75,3	76,1	73,5	74,8	71,8	64,3	65,1	24,7	23,9	26,5	25,2	28,2	35,7	34,9	8,4	6,8	5,8	7,2	9,7	12,6	13,2	684
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	s	s	s	ns	ns	
< 10 wkn	74,4	74,0	73,9	74,8	70,4	66,6	67,8	25,6	26,0	26,1	25,2	29,6	33,4	32,2	9,4	8,3	7,6	7,1	10,4	11,8	11,4	683
10- 49 wkn	70,1	69,8	69,2	70,8	65,3	61,5	64,2	29,9	30,2	30,8	29,2	34,7	38,5	35,8	11,0	10,4	9,9	9,5	12,8	14,4	13,8	1.769
50-99 wkn	71,8	70,4	69,6	69,6	66,0	60,1	62,1	28,2	29,6	30,4	30,4	34,0	39,9	37,9	9,8	10,0	9,6	10,6	10,5	15,1	13,8	1.149
100 - 499 wkn	71,0	71,8	72,0	70,3	66,0	65,7	63,8	29,0	28,2	28,0	29,7	34,0	34,3	36,2	10,3	8,9	8,9	9,7	13,1	12,4	12,7	2.130
> 499 wkn	70,6	71,2	67,8	69,4	64,3	62,3	63,7	29,4	28,8	32,2	30,6	35,7	37,7	36,3	9,7	9,8	10,1	10,6	13,0	13,9	14,0	2.908
verschiltoetsing	ns	ns	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	s	s	s	ns	ns	ns	ns	s	s	s	ns	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 18: Werkstress naar sector

werkstress	acceptabel werkstressniveau							werkstressklachten							burn-outsymptomen							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	71,1	71,2	70,2	70,7	65,8	63,2	63,9	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4	8.776
textiel & confectie	72,5	75,8	70,5	66,8	69,4	67,6	70,4	27,5	24,2	29,5	33,2	30,6	32,4	29,6	11,3	6,2	6,6	9,5	13,2	8,6	11,2	98
metaal	74,4	73,0	72,1	72,9	70,8	65,9	68,9	25,6	27,0	27,9	27,1	29,2	34,1	31,1	9,0	8,6	8,1	9,8	11,4	13,3	11,1	569
bouw	68,6	75,9	75,1	73,3	67,0	66,2	65,3	31,4	24,1	24,9	26,7	33,0	33,8	34,7	11,9	8,3	7,3	7,0	11,6	9,9	10,9	340
voeding	74,1	67,6	70,1	70,5	65,1	61,3	68,0	25,9	32,4	29,9	29,5	34,9	38,7	32,0	11,9	9,9	9,4	10,6	13,9	14,6	12,8	219
chemie	70,9	76,0	73,2	70,1	70,0	67,1	72,7	29,1	24,0	26,8	29,9	30,0	32,9	27,3	8,8	8,6	6,6	10,9	10,7	14,6	10,0	432
groot- en kleinhandel	70,6	69,6	70,6	71,7	65,2	65,7	66,5	29,4	30,4	29,4	28,3	34,8	34,3	33,5	10,6	10,6	8,1	8,6	11,6	12,7	13,6	543
horeca	70,8	69,9	70,4	72,2	68,9	61,1	73,1	29,2	30,1	29,6	27,8	31,1	38,9	26,9	9,1	8,3	9,9	7,8	9,6	12,1	10,4	67
zakelijke dienstverlening	68,6	69,8	64,6	68,4	64,2	66,5	66,2	31,4	30,2	35,4	31,6	35,8	33,5	33,8	11,8	10,7	11,5	10,3	15,8	12,2	11,4	526
transport	70,3	69,0	67,9	67,8	67,6	62,9	64,5	29,7	31,0	32,1	32,2	32,4	37,1	35,5	10,3	10,4	11,1	11,6	13,1	12,4	12,9	310
post - telecommunicatie	65,6	64,4	61,0	70,8	55,2	59,7	62,5	34,4	35,6	39,0	29,2	44,8	40,3	37,5	16,0	14,6	13,6	10,3	16,9	17,4	13,8	152
financiële sector	65,9	71,2	65,3	66,8	65,0	65,1	58,7	34,1	28,8	34,7	33,2	35,0	34,9	41,3	13,6	11,0	11,7	11,9	14,0	13,3	16,1	286
openbaar bestuur	77,6	74,9	74,6	74,6	68,8	67,3	66,6	22,4	25,1	25,4	25,4	31,2	32,7	33,4	9,1	8,5	9,6	8,8	12,0	11,8	12,6	1.080
gezondheids- & welzijnssectoren	69,1	69,9	70,6	70,4	65,0	60,6	60,1	30,9	30,1	29,4	29,6	35,0	39,4	39,9	9,4	8,6	9,0	9,2	11,0	14,3	14,4	1.700
onderwijs	67,6	68,6	65,5	64,6	58,9	53,7	55,2	32,4	31,4	34,5	35,4	41,1	46,3	44,8	11,8	12,1	11,5	12,1	13,7	19,0	17,4	1.232
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	72,2	73,1	73,0	72,2	68,7	66,0	69,6	27,8	26,9	27,0	27,8	31,3	34,0	30,4	9,9	8,5	7,6	9,1	11,4	12,7	11,0	1.880
tertiaire sector	69,8	70,0	67,9	69,8	65,7	65,5	65,2	30,2	30,0	32,1	30,2	34,3	34,5	34,8	10,8	10,6	10,1	10,1	13,5	12,5	13,0	2.110
quartaire sector	71,7	71,3	70,2	70,2	64,5	60,7	60,6	28,3	28,7	29,8	29,8	35,5	39,3	39,4	9,9	9,5	9,8	9,6	11,9	14,8	14,7	4.248
verschiltoetsing	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	ns	ns	s	s	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

B. Motivatie

Tabel 19: Motivatie naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

motivatie	gemotiveerd aan de slag							motivatieproblemen							ernstige demotivatie							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	81,3	81,9	83,4	81,9	80,2	78,9	81,2	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3	8.775
man	79,5	79,8	81,5	79,9	77,8	76,7	78,3	20,5	20,2	18,5	20,1	22,2	23,3	21,7	8,5	8,6	8,0	9,2	9,3	11,0	9,7	3.806
vrouw	83,2	84,0	85,0	83,7	82,2	80,6	83,4	16,8	16	15	16,3	17,8	19,4	16,6	7,4	7,2	6,9	7,1	7,8	9,2	7,1	4.949
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
- 30 jaar	79,7	79,2	79,2	80,0	77,7	78,6	79,8	20,3	20,8	20,8	20,0	22,3	21,4	20,2	8,6	9,3	9,0	7,8	9,1	9,1	7,2	891
30 - 39 jaar	80,9	81,9	82,9	81,5	79,5	76,0	80,2	19,1	18,1	17,1	18,5	20,5	24,0	19,8	8,2	7,8	7,1	8,2	8,4	10,5	8,0	1.701
40 - 49 jaar	81,9	82,6	84,0	82,0	80,3	79,7	81,1	18,1	17,4	16,0	18,0	19,7	20,3	18,9	7,4	7,9	7,4	8,2	8,5	9,4	8,2	2.238
50 - 54 jaar	81,0	81,9	84,9	81,7	79,3	79,1	81,5	19,0	18,1	15,1	18,3	20,7	20,9	18,5	8,4	7,0	7,3	8,6	9,6	10,3	8,4	1.439
55 + jaar	86,1	85,0	86,4	84,4	84,5	80,6	82,2	13,9	15,0	13,6	15,6	15,5	19,4	17,8	7,0	6,5	6,1	7,2	6,8	10,5	8,8	2.485
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	
kortgeschoold	76,7	76,5	78,8	77,9	75,7	72,8	72,9	23,3	23,5	21,2	22,1	24,3	27,2	27,1	10,3	9,6	8,7	9,8	11,3	12,0	12,5	942
middengespoold	80,9	81,2	81,8	80,5	78,0	77,2	79,0	19,1	18,8	18,2	19,5	22,0	22,8	21,0	8,4	8,4	8,4	9,1	9,6	11,4	9,6	2.452
hooggeschoold	84,5	85,5	86,6	84,4	83,1	81,4	83,6	15,5	14,5	13,4	15,6	16,9	18,6	16,4	6,2	6,5	6,1	6,7	6,9	8,7	6,9	5.335
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
alleenstaand, geen kinderen	79,2	78,2	80,4	79,5	76,3	77,0	76,9	20,8	21,8	19,6	20,5	23,7	23,0	23,1	8,9	9,4	8,8	8,5	10,1	11,3	10,5	1.452
partner zonder job, geen kinderen	78,5	81,7	83,4	81,0	82,3	81,1	79,8	21,5	18,3	16,6	19,0	17,7	18,9	20,2	8,6	8,3	7,8	8,3	7,0	9,6	9,0	465
partner met job, geen kinderen	80,5	81,2	81,9	81,5	79,9	77,3	81,5	19,5	18,8	18,1	18,5	20,1	22,7	18,5	8,5	8,4	8,2	9,0	9,3	11,6	8,2	2.044
alleenstaand met kinderen	79,8	82,2	83,4	80,8	80,9	76,8	80,7	20,2	17,8	16,6	19,2	19,1	23,2	19,3	9,0	8,2	8,4	8,1	9,6	11,2	7,1	476
partner zonder job, met kinderen	79,0	77,2	80,6	76,9	75,9	75,9	78,2	21,0	22,8	19,4	23,1	24,1	24,1	21,8	8,1	9,1	7,5	9,2	9,6	9,6	7,7	285
partner met job, met kinderen	83,2	84,1	85,4	84,0	82,0	80,8	83,1	16,8	15,9	14,6	16,0	18,0	19,2	16,9	7,3	7,1	6,5	7,4	7,4	8,6	7,5	3.922
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	s	ns	s	s	s	
geen arbeidshandicap	84,0	85,4	83,6	82,1	81,3	82,9	16,0	14,6	16,4	17,9	18,7	17,1	6,7	6,2	6,9	7,2	8,3	6,9	7,022			
matige arbeidshandicap	71,9	74,7	75,8	73,4	70,7	75,5	28,1	25,3	24,2	26,6	29,3	24,5	13,4	12,6	12,6	13,5	16,5	12,8	1.450			
ernstige arbeidshandicap	60,1	58,7	63,3	62,9	56,8	64,9	39,9	41,3	36,7	37,1	43,2	35,1	22,0	21,7	20,9	19,8	22,2	18,9	259			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s				

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 20: Motivatie naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

motivatie	gemotiveerd aan de slag							motivatieproblemen							ernstige demotivatie							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	81,3	81,9	83,4	81,9	80,2	78,9	81,2	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3	8.775
kortgeschoolde arbeider	69,6	69,7	73,1	69,4	68,7	69,2	65,1	30,4	30,3	26,9	30,6	31,3	30,8	34,9	13,8	12,7	12,8	14,6	14,7	14,6	16,3	832
geschoolde arbeider/technicus	79,2	79,5	79,3	78,5	76,7	73,5	76,9	20,8	20,5	20,7	21,5	23,3	26,5	23,1	8,6	8,5	8,6	8,8	9,3	13,1	10,9	970
uitvoerend bediende	79,7	80,6	81,7	80,5	78,4	76,7	81,0	20,3	19,4	18,3	19,5	21,6	23,3	19,0	9,2	8,9	9,0	9,1	10,1	11,7	9,2	2.416
zorg/ onderwijsfunctie	90,2	91,0	92,0	90,2	88,2	84,5	86,9	9,8	9,0	8,0	9,8	11,8	15,5	13,1	3,9	4,1	3,4	4,2	4,5	6,7	4,8	2.038
professional/middenkader	86,0	86,1	87,5	84,8	82,7	82,5	83,4	14,0	13,9	12,5	15,2	17,3	17,5	16,6	5,4	5,8	4,7	6,8	6,7	8,3	7,0	1.804
kader/directie	91,4	89,5	91,4	88,7	86,3	88,4	86,4	8,6	10,5	8,6	11,3	13,7	11,6	13,6	2,5	4,9	3,4	4,0	5,9	4,2	4,5	597
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	81,1	81,9	83,3	81,8	80,0	78,8	81,2	18,9	18,1	16,7	18,2	20,0	21,2	18,8	8,1	7,9	7,5	8,2	8,7	10,1	8,3	8.375
tijdelijk	83,8	84,4	85,7	84,6	84,3	80,1	82,6	16,2	15,6	14,3	15,4	15,7	19,9	17,4	6,8	6,7	6,1	5,9	5,5	7,8	8,0	350
verschiltoetsing	s	ns	ns	s	s	ns	ns	s	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	
voltijds	81,3	81,8	83,2	81,7	80,2	79,1	81,4	18,7	18,2	16,8	18,3	19,8	20,9	18,6	8,0	7,9	7,3	8,1	8,2	9,8	8,1	5.933
deeltijds 60%+	81,0	81,9	83,8	82,2	79,3	78,8	80,7	19,0	18,1	16,2	17,8	20,7	21,2	19,3	8,2	8,7	7,5	8,0	9,8	10,2	8,2	2.113
deeltijds -60%	82,1	84,0	84,3	83,2	83,0	77,8	80,8	17,9	16,0	15,7	16,8	17,0	22,2	19,2	7,3	6,3	7,5	7,7	7,3	10,5	9,4	683
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	
< 10 wkn	80,3	82,5	84,3	81,4	79,0	79,9	80,6	19,7	17,5	15,7	18,6	21,0	20,1	19,4	7,7	8,2	7,1	7,2	8,8	9,2	7,0	685
10- 49 wkn	81,8	83,0	83,7	82,1	81,1	79,7	82,7	18,2	17,0	16,3	17,9	18,9	20,3	17,3	8,1	7,4	7,7	8,2	8,1	9,9	6,6	1.766
50-99 wkn	82,3	81,9	82,5	81,6	80,7	78,5	82,0	17,7	18,1	17,5	18,4	19,3	21,5	18,0	7,5	7,6	6,9	7,7	7,8	10,3	8,4	1.147
100 - 499 wkn	81,7	81,7	83,7	83,1	81,2	78,2	81,0	18,3	18,3	16,3	16,9	18,8	21,8	19,0	7,7	8,1	7,3	7,5	8,6	9,9	8,3	2.129
> 499 wkn	80,7	81,3	82,8	81,1	79,3	78,8	80,5	19,3	18,7	17,2	18,9	20,7	21,2	19,5	8,4	7,8	7,8	8,9	8,7	10,4	9,4	2.909
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 21: Motivatie naar sector

motivatie	gemotiveerd aan de slag							motivatieproblemen							ernstige demotivatie							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	81,3	81,9	83,4	81,9	80,2	78,9	81,2	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3	8.775
textiel & confectie	74,7	74,7	78,0	72,6	76,9	77,0	74,5	25,3	25,3	22,0	27,4	23,1	23,0	25,5	11,8	9,6	12,2	14,2	8,3	8,6	10,2	98
metaal	75,8	75,5	77,6	75,6	76,1	71,5	76,1	24,2	24,5	22,4	24,4	23,9	28,5	23,9	11,6	11,7	9,0	10,9	11,4	13,8	10,9	568
bouw	79,4	82,1	84,4	81,6	81,3	77,8	82,8	20,6	17,9	15,6	18,4	18,7	22,2	17,2	9,4	8,7	7,0	9,0	7,7	10,1	7,6	344
voeding	74,3	76,7	76,6	75,8	69,4	72,0	74,9	25,7	23,3	23,4	24,2	30,6	28,0	25,1	12,7	10,7	7,7	9,8	12,6	14,1	8,7	219
chemie	78,3	80,8	80,9	78,2	77,0	75,9	79,6	21,7	19,2	19,1	21,8	23,0	24,1	20,4	8,0	6,6	6,4	9,0	9,0	13,2	9,0	431
groot- en kleinhandel	78,6	80,3	82,5	81,0	79,6	78,1	79,2	21,4	19,7	17,5	19,0	20,4	21,9	20,8	9,5	9,2	7,5	7,8	9,1	10,9	8,7	543
horeca	79,0	80,5	79,6	78,9	68,9	79,7	79,4	21,0	19,5	20,4	21,1	31,1	20,3	20,6	8,7	7,2	5,3	7,5	11,9	8,9	0,0	68
zakelijke dienstverlening	75,5	77,8	76,6	75,9	75,8	76,0	80,0	24,5	22,2	23,4	24,1	24,2	24,0	20,0	10,3	10,7	11,6	9,3	9,2	11,5	8,6	526
transport	79,0	73,4	78,1	76,9	74,7	73,3	74,6	21,0	26,6	21,9	23,1	25,3	26,7	25,4	10,2	9,4	10,5	10,8	11,2	12,4	10,9	311
post - telecommunicatie	78,7	70,7	70,3	72,5	67,5	74,1	76,3	21,3	29,3	29,7	27,5	32,5	25,9	23,7	9,8	11,4	14,2	12,7	14,5	13,5	10,5	152
financiële sector	79,0	84,2	83,6	76,2	79,3	76,8	78,2	21,0	15,8	16,4	23,8	20,7	23,2	21,8	9,0	7,0	9,2	14,1	10,7	11,8	10,9	284
openbaar bestuur	84,2	84,5	87,3	82,5	81,0	79,9	80,4	15,8	15,5	12,7	17,5	19,0	20,1	19,6	6,9	5,9	5,9	8,8	8,6	9,8	9,4	1.077
gezondheids- & welzijnssectoren	87,2	89,0	88,8	88,2	86,4	84,1	84,0	12,8	11,0	11,2	11,8	13,6	15,9	16,0	4,9	4,8	5,1	4,8	5,4	7,1	7,1	1.701
onderwijs	89,4	91,3	93,3	89,5	88,8	85,0	87,8	10,6	8,7	6,7	10,5	11,2	15,0	12,2	4,4	4,8	3,8	4,4	4,3	6,6	5,3	1.234
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	76,9	77,7	79,3	77,9	76,7	74,2	78,2	23,1	22,3	20,7	22,1	23,3	25,8	21,8	10,3	9,9	8,7	9,9	9,8	12,5	9,4	1.881
tertiaire sector	78,4	79,1	79,7	78,4	75,9	76,0	77,6	21,6	20,9	20,3	21,6	24,1	24,0	22,4	9,4	9,2	9,3	9,7	10,9	11,8	9,6	2.110
quartaire sector	86,9	88,0	89,4	86,7	85,4	83,5	84,3	13,1	12,0	10,6	13,3	14,6	16,5	15,7	5,4	5,4	5,1	5,9	5,9	7,6	7,1	4.249
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 23: Leermogelijkheden naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden							onvoldoende leermogelijkheden							ernstig leerdeficit							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	83,4	86,4	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9	8.530
kortgeschoolde arbeider	47,7	51,9	52,9	53,3	54,7	56,7	56,8	52,3	48,1	47,1	46,7	45,3	43,3	43,2	26,1	22,8	20,7	22,0	21,0	19,1	16,3	811
geschoolde arbeider/technicus	73,6	75,3	75,4	77,2	75,6	75,7	76,4	26,4	24,7	24,6	22,8	24,4	24,3	23,6	9,2	9,3	7,8	8,1	7,7	8,2	7,0	937
uitvoerend bediende	76,0	80,2	82,4	81,2	80,7	82,0	85,6	24,0	19,8	17,6	18,8	19,3	18,0	14,4	7,5	5,9	6,2	5,6	5,7	5,2	3,6	2.348
zorg/ onderwijsfunctie	90,3	92,1	92,1	91,2	91,9	91,0	92,5	9,7	7,9	7,9	8,8	8,1	9,0	7,5	2,0	1,8	2,3	2,4	2,3	2,0	1,6	1.973
professional/middenkader	94,4	92,7	95,5	93,8	94,4	94,2	96,2	5,6	7,3	4,5	6,2	5,6	5,8	3,8	0,7	1,5	1,0	1,1	0,8	1,1	0,9	1.767
kader/directie	97,5	95,9	98,1	97,6	97,3	97,1	97,2	2,5	4,1	1,9	2,4	2,7	2,9	2,8	0,4	0,9	1,0	0,5	0,5	0,7	0,2	573
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	77,4	80,0	81,5	82,0	82,2	83,3	86,1	22,6	20,0	18,5	18,0	17,8	16,7	13,9	8,3	7,5	6,7	6,3	6,1	5,5	4,0	8.133
tijdelijk	77,9	81,7	86,3	83,3	88,4	86,7	91,5	22,1	18,3	13,7	16,7	11,6	13,3	8,5	9,3	5,3	5,8	7,2	4,8	4,5	1,8	341
verschiltoetsing	ns	ns	s	ns	s	s	s	ns	ns	s	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	
voltijds	79,3	82,2	83,8	84,2	84,8	85,2	88,2	20,7	17,8	16,2	15,8	15,2	14,8	11,8	7,4	6,6	5,9	5,4	5,2	4,8	3,4	5.778
deeltijds 60%+	74,2	75,8	79,5	78,7	79,6	82,2	84,3	25,8	24,2	20,5	21,3	20,4	17,8	15,7	9,1	9,0	7,3	7,8	6,8	5,5	4,1	2.054
deeltijds -60%	68,3	71,5	72,2	73,7	72,9	73,4	76,9	31,7	28,5	27,8	26,3	27,1	26,6	23,1	14,1	10,1	10,6	10,0	11,0	11,0	7,3	648
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
< 10 wkn	75,6	80,6	81,2	80,2	80,5	80,9	84,7	24,4	19,4	18,8	19,8	19,5	19,1	15,3	9,6	6,9	7,7	6,8	6,4	5,9	4,2	672
10- 49 wkn	77,2	79,5	83,5	81,3	81,4	83,4	86,2	22,8	20,5	16,5	18,7	18,6	16,6	13,8	8,7	7,1	6,0	6,4	6,1	5,6	3,6	1.713
50-99 wkn	76,2	78,0	79,4	80,2	82,9	81,7	85,1	23,8	22,0	20,6	19,8	17,1	18,3	14,9	8,3	8,5	6,9	6,8	6,6	6,2	4,9	1.111
100 - 499 wkn	78,3	79,6	80,4	82,7	82,8	83,7	86,5	21,7	20,4	19,6	17,3	17,2	16,3	13,5	7,5	7,8	7,7	6,7	6,0	5,4	3,6	2.056
> 499 wkn	79,0	82,5	83,7	84,4	84,7	85,2	87,9	21,0	17,5	16,3	15,6	15,3	14,8	12,1	7,9	6,4	5,3	5,0	5,4	4,8	3,7	2.837
verschiltoetsing	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 24: Leermogelijkheden naar sector

leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden							onvoldoende leermogelijkheden							ernstig leerdeficit							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	83,4	86,4	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9	8.530
textiel & confectie	58,1	63,2	67,5	64,8	62,8	73,0	65,3	41,9	36,8	32,5	35,2	37,2	27,0	34,7	19,0	20,7	14,0	14,8	13,2	9,5	11,6	95
metaal	72,5	74,5	75,8	75,6	79,5	79,0	82,1	27,5	25,5	24,2	24,4	20,5	21,0	17,9	11,9	8,8	7,3	9,6	7,4	6,1	4,7	554
bouw	79,5	85,7	86,1	85,1	82,2	88,2	89,4	20,5	14,3	13,9	14,9	17,8	11,8	10,6	4,7	4,8	4,4	4,3	5,8	2,1	2,1	329
voeding	69,6	68,3	72,5	73,8	72,1	74,0	79,0	30,4	31,7	27,5	26,2	27,9	26,0	21,0	12,7	13,4	10,3	10,7	11,6	11,6	7,5	214
chemie	79,5	85,1	78,9	85,1	84,4	84,2	87,7	20,5	14,9	21,1	14,9	15,6	15,8	12,3	8,8	4,4	7,8	5,7	5,0	5,3	4,3	416
groot- en kleinhandel	69,2	72,7	76,3	74,4	76,3	75,9	79,2	30,8	27,3	23,7	25,6	23,7	24,1	20,8	11,7	10,3	11,0	8,9	9,1	7,2	6,0	529
horeca	67,1	66,5	65,0	71,1	61,2	70,4	85,7	32,9	33,5	35,0	28,9	38,8	29,6	14,3	14,7	13,5	12,6	13,8	9,7	8,2	4,3	70
zakelijke dienstverlening	74,4	77,7	72,4	77,3	86,4	89,4	92,5	25,6	22,3	27,6	22,7	13,6	10,6	7,5	10,2	10,6	11,5	9,5	3,7	3,4	1,7	517
transport	70,6	66,1	73,6	69,8	73,2	72,8	74,4	29,4	33,9	26,4	30,2	26,8	27,2	25,6	13,8	12,2	9,8	10,5	8,8	9,3	9,1	297
post - telecommunicatie	69,8	75,4	75,3	78,2	76,6	86,1	90,5	30,2	24,6	24,7	21,8	23,4	13,9	9,5	13,0	10,2	10,3	8,1	9,9	5,0	3,4	148
financiële sector	85,1	89,7	92,4	89,0	90,8	91,9	93,9	14,9	10,3	7,6	11,0	9,2	8,1	6,1	2,4	3,2	0,9	2,4	2,6	1,1	1,1	277
openbaar bestuur	79,2	83,1	85,2	83,0	82,7	83,0	87,3	20,8	16,9	14,8	17,0	17,3	17,0	12,7	6,7	4,6	5,0	5,3	5,8	5,8	3,7	1.059
gezondheids- & welzijnssectoren	82,0	86,0	86,4	85,1	86,3	85,6	87,3	18,0	14,0	13,6	14,9	13,7	14,4	12,7	5,5	3,8	4,5	4,8	5,0	4,2	3,5	1.648
onderwijs	91,6	92,8	94,1	93,3	95,1	93,9	94,5	8,4	7,2	5,9	6,7	4,9	6,1	5,5	2,4	2,6	2,0	2,2	1,0	1,7	1,0	1.193
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	73,1	76,1	77,4	78,8	79,2	80,8	83,4	26,9	23,9	22,6	21,2	20,8	19,2	16,6	10,5	9,5	7,4	7,8	7,4	6,3	5,2	1.818
tertiaire sector	74,2	76,5	77,9	77,9	77,4	79,1	82,4	25,8	23,5	22,1	22,1	22,6	20,9	17,6	9,8	9,3	8,8	8,2	7,7	7,1	5,3	2.058
quartaire sector	83,4	86,3	87,7	86,6	87,9	87,5	89,7	16,6	13,7	12,3	13,4	12,1	12,5	10,3	5,3	4,1	4,3	4,3	4,1	3,9	2,7	4.131
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 26: Werk-privébalans naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

werk-privébalans	haalbare werk-privécombinatie							werk-privécombinatieproblemen							acuut werk-privéconflict							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	88,2	89,2	89,4	89,2	87,8	87,2	87,1	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3	8.794
kortgeschoolde arbeider	90,5	90,3	91,6	90,5	90,5	90,7	88,1	9,5	9,7	8,4	9,5	9,5	9,3	11,9	3,2	2,5	2,1	3,6	3,5	3,3	3,8	832
geschoolde arbeider/technicus	91,7	92,7	92,3	92,3	90,9	91,1	91,2	8,3	7,3	7,7	7,7	9,1	8,9	8,8	2,2	1,7	1,8	2,4	2,7	2,5	2,5	972
uitvoerend bediende	90,5	92,2	91,7	92,1	90,8	91,4	91,6	9,5	7,8	8,3	7,9	9,2	8,6	8,4	2,5	1,8	1,5	1,6	2,5	2,2	1,9	2.419
zorg/ onderwijsfunctie	87,0	87,9	88,3	87,2	85,3	81,6	83,0	13,0	12,1	11,7	12,8	14,7	18,4	17,0	2,8	2,3	2,6	2,9	3,4	5,1	4,4	2.045
professional/middenkader	82,4	83,9	84,8	85,6	85,0	85,5	85,5	17,6	16,1	15,2	14,4	15,0	14,5	14,5	4,5	3,5	3,3	3,5	3,3	3,8	3,5	1.808
kader/directie	75,7	77,8	76,0	76,7	78,1	79,9	79,2	24,3	22,2	24,0	23,3	21,9	20,1	20,8	6,9	5,3	5,3	5,3	6,2	4,5	4,8	600
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	88,2	89,2	89,4	89,2	87,9	87,4	87,2	11,8	10,8	10,6	10,8	12,1	12,6	12,8	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,4	3,2	8.392
tijdelijk	87,9	89,9	88,3	88,5	86,9	85,6	85,1	12,1	10,1	11,7	11,5	13,1	14,4	14,9	2,9	2,8	3,2	3,8	3,3	3,9	4,6	350
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	
voltijds	87,3	88,3	87,8	87,5	86,5	85,4	85,2	12,7	11,7	12,2	12,5	13,5	14,6	14,8	3,5	2,5	2,8	3,2	3,6	4,2	3,8	5.948
deeltijds 60%+	89,1	90,2	92,4	91,5	89,4	89,9	90,5	10,9	9,8	7,6	8,5	10,6	10,1	9,5	2,5	2,9	1,2	1,9	2,6	2,2	2,2	2.116
deeltijds -60%	93,7	95,2	94,8	95,3	95,0	94,3	93,3	6,3	4,8	5,2	4,7	5,0	5,7	6,7	1,0	0,5	0,8	0,8	1,1	1,5	2,3	684
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
< 10 wkn	88,0	90,6	90,0	91,1	88,9	90,6	88,3	12,0	9,4	10,0	8,9	11,1	9,4	11,7	3,3	2,0	2,5	2,4	3,7	2,7	3,8	685
10- 49 wkn	87,2	88,4	88,2	88,5	85,9	85,3	87,9	12,8	11,6	11,8	11,5	14,1	14,7	12,1	3,8	2,9	2,7	2,8	3,6	4,6	2,8	1.768
50-99 wkn	88,4	88,5	90,4	88,3	88,4	85,2	85,8	11,6	11,5	9,6	11,7	11,6	14,8	14,2	2,7	2,3	2,1	3,3	3,4	3,6	4,2	1.152
100 - 499 wkn	88,0	89,9	89,9	88,7	87,8	87,8	87,5	12,0	10,1	10,1	11,3	12,2	12,2	12,5	2,8	2,4	2,5	2,6	2,9	3,2	2,4	2.133
> 499 wkn	89,3	89,3	89,0	89,3	88,5	88,0	86,6	10,7	10,7	11,0	10,7	11,5	12,0	13,4	2,7	2,0	1,9	2,7	2,8	3,0	3,7	2.915
verschiltoetsing	ns	ns	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 27: Werk-privébalans naar sector

werk-privébalans	haalbare werk-privécombinatie							werk-privécombinatieproblemen							acuut werk-privéconflict							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	88,2	89,2	89,4	89,2	87,8	87,2	87,1	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3	8.794
textiel & confectie	90,4	91,0	91,1	92,6	90,1	92,9	95,9	9,6	9,0	8,9	7,4	9,9	7,1	4,1	3,5	2,3	0,8	0,5	2,5	0,7	1,0	98
metaal	90,8	91,5	92,5	91,1	90,6	88,9	91,6	9,2	8,5	7,5	8,9	9,4	11,1	8,4	2,5	2,9	2,3	2,4	2,6	2,8	2,3	570
bouw	87,8	90,6	91,9	91,3	86,7	87,5	87,5	12,2	9,4	8,1	8,7	13,3	12,5	12,5	2,1	2,5	2,6	2,6	4,0	3,9	5,0	343
voeding	87,1	88,6	88,2	87,2	86,1	86,0	87,2	12,9	11,4	11,8	12,8	13,9	14,0	12,8	4,0	1,8	2,0	3,5	3,1	4,4	2,8	218
chemie	89,0	88,8	93,2	88,5	88,1	87,3	89,4	11,0	11,2	6,8	11,5	11,9	12,7	10,6	2,9	2,6	1,3	2,7	2,7	2,3	2,8	433
groot- en kleinhandel	87,2	88,1	88,4	89,7	87,0	88,8	87,8	12,8	11,9	11,6	10,3	13,0	11,2	12,2	3,4	3,9	1,9	2,7	3,9	3,1	2,9	543
horeca	82,3	89,2	84,6	84,8	90,3	86,2	86,4	17,7	10,8	15,4	15,2	9,7	13,8	13,6	6,9	3,6	5,1	6,1	4,5	4,4	1,5	66
zakelijke dienstverlening	86,9	86,0	84,9	87,2	84,7	88,1	87,8	13,1	14,0	15,1	12,8	15,3	11,9	12,2	5,2	3,5	2,4	3,1	4,9	3,1	3,2	525
transport	82,9	85,2	84,5	84,6	85,6	83,8	84,4	17,1	14,8	15,5	15,4	14,4	16,2	15,6	5,1	2,3	5,1	6,1	3,7	4,9	3,3	307
post - telecommunicatie	88,9	89,1	85,4	89,4	87,0	89,2	86,7	11,1	10,9	14,6	10,6	13,0	10,8	13,3	3,8	2,0	2,4	2,0	3,2	3,5	3,3	150
financiële sector	86,1	87,9	89,2	90,2	88,8	89,3	83,3	13,9	12,1	10,8	9,8	11,2	10,7	16,7	2,8	1,7	2,0	2,8	2,6	2,0	4,2	287
openbaar bestuur	92,2	92,9	93,3	91,3	91,0	89,9	87,5	7,8	7,1	6,7	8,7	9,0	10,1	12,5	1,5	1,6	0,9	1,6	2,2	2,7	2,1	1.085
gezondheids- & welzijnssectoren	89,2	90,3	91,6	91,4	89,0	88,9	88,8	10,8	9,7	8,4	8,6	11,0	11,1	11,2	1,9	1,3	1,8	1,8	2,8	2,9	3,2	1.707
onderwijs	85,1	85,0	83,6	82,5	81,6	76,3	80,0	14,9	15,0	16,4	17,5	18,4	23,7	20,0	3,9	3,3	4,1	4,5	4,9	7,2	5,2	1.237
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	89,3	90,7	92,1	90,3	88,7	88,2	89,9	10,7	9,3	7,9	9,7	11,3	11,8	10,1	2,8	2,4	2,1	2,6	3,0	3,0	3,0	1.884
tertiaire sector	86,4	87,2	87,1	88,1	87,3	88,5	87,1	13,6	12,8	12,9	11,9	12,7	11,5	12,9	4,3	3,1	2,7	3,5	3,4	3,1	3,1	2.110
quartaire sector	89,1	89,8	89,6	89,0	87,6	85,6	85,7	10,9	10,2	10,4	11,0	12,4	14,4	14,3	2,4	1,9	2,2	2,4	3,1	4,0	3,5	4.264
verschiltoetsing	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	ns	s	ns	s	ns	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

E. Werkdruk

Tabel 28: Werkdruk naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

werkdruk	werkdruk acceptabel							hoge werkdruk							zeer hoge werkdruk							2023 N
	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	
Vlaamse arbeidsmarkt	69,0	69,4	69,1	71,0	63,2	62,4	66,8	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8	8.536
man	68,1	69,5	69,1	71,5	63,6	64,8	69,8	31,9	30,5	30,9	28,5	36,4	35,2	30,2	13,2	12,5	11,8	11,3	16,0	15,8	13,3	3.697
vrouw	70,4	69,1	69,0	70,4	62,8	60,5	64,5	29,6	30,9	31,0	29,6	37,2	39,5	35,5	12,2	12,6	12,7	11,0	16,5	17,9	16,0	4.818
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	
- 30 jaar	73,7	73,2	72,9	74,7	67,6	66,0	69,0	26,3	26,8	27,1	25,3	32,4	34,0	31,0	9,2	9,1	9,6	9,7	13,9	14,0	11,1	881
30 - 39 jaar	67,4	67,6	66,5	68,0	60,2	60,7	65,0	32,6	32,4	33,5	32,0	39,8	39,3	35,0	13,0	12,6	13,4	11,4	16,8	17,4	15,6	1.656
40 - 49 jaar	67,9	68,2	66,3	69,3	61,4	60,3	64,7	32,1	31,8	33,7	30,7	38,6	39,7	35,3	14,4	14,0	13,3	12,0	17,1	17,8	16,8	2.182
50 - 54 jaar	66,7	68,0	72,0	70,5	62,2	58,4	67,8	33,3	32,0	28,0	29,5	37,8	41,6	32,2	14,8	14,0	12,5	10,9	17,8	19,8	14,3	1.405
55 + jaar	73,5	72,2	73,6	75,8	67,0	67,2	68,6	26,5	27,8	26,4	24,2	33,0	32,8	31,4	10,4	12,4	10,0	10,4	14,7	15,2	14,3	2.391
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
kortgeschoold	74,5	72,9	75,0	77,7	68,7	68,1	72,9	25,5	27,1	25,0	22,3	31,3	31,9	27,1	11,7	12,1	10,4	9,2	15,3	15,5	13,4	913
middengeschoold	72,4	72,7	73,0	75,2	67,4	67,7	71,9	27,6	27,3	27,0	24,8	32,6	32,3	28,1	11,3	11,6	9,9	9,7	13,9	14,6	13,3	2.387
hooggeschoold	63,1	64,5	63,2	65,2	58,7	57,9	63,3	36,9	35,5	36,8	34,8	41,3	42,1	36,7	14,5	13,4	14,9	12,9	18,1	18,7	15,8	5.190
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	
alleenstaand, geen kinderen	73,9	73,1	74,0	73,3	67,9	66,5	70,1	26,1	26,9	26,0	26,7	32,1	33,5	29,9	10,2	10,1	9,1	9,6	14,9	13,9	13,9	1.430
partner zonder job, geen kinderen	68,8	69,7	71,9	73,3	64,7	67,1	67,8	31,2	30,3	28,1	26,7	35,3	32,9	32,2	13,3	13,1	12,1	10,1	14,3	15,7	13,2	438
partner met job, geen kinderen	68,7	68,6	68,8	70,1	63,1	63,2	66,8	31,3	31,4	31,2	29,9	36,9	36,8	33,2	13,0	12,7	12,2	12,3	15,5	17,3	15,1	1.975
alleenstaand met kinderen	65,8	67,2	68,0	73,0	64,8	62,5	63,1	34,2	32,8	32,0	27,0	35,2	37,5	36,9	15,0	13,6	10,9	10,6	14,6	17,2	18,5	471
partner zonder job, met kinderen	67,5	67,5	70,4	74,3	63,5	63,3	70,0	32,5	32,5	29,6	25,7	36,5	36,7	30,0	13,8	15,2	13,4	9,7	17,5	17,0	13,0	277
partner met job, met kinderen	67,7	68,4	66,9	69,3	60,8	59,5	65,4	32,3	31,6	33,1	30,7	39,2	40,5	34,6	13,3	12,9	13,6	11,5	17,4	18,1	15,0	3.818
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	
geen arbeidshandicap	71,1	70,6	72,4	64,6	64,3	68,5	28,9	29,4	27,6	35,4	35,7	31,5	11,2	11,3	10,1	14,9	15,5	13,4	6.838			
matige arbeidshandicap	60,4	61,8	65,3	57,2	55,2	61,2	39,6	38,2	34,7	42,8	44,8	38,8	18,4	16,4	14,9	21,3	21,5	19,2	1.406			
ernstige arbeidshandicap	53,2	54,0	56,3	51,8	48,1	48,8	46,8	46,0	43,7	48,2	51,9	51,2	27,2	25,5	22,9	32,0	34,3	31,3	246			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s				

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 29: Werkdruk naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

werkdruk	werkdruk acceptabel							hoge werkdruk							zeer hoge werkdruk							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	69,0	69,4	69,1	71,0	63,2	62,4	66,8	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8	8.536
kortgeschoolde arbeider	73,6	73,1	74,4	76,0	67,4	70,2	73,8	26,4	26,9	25,6	24,0	32,6	29,8	26,2	12,1	12,4	11,8	10,8	16,7	15,3	13,7	813
geschoolde arbeider/technicus	73,5	74,8	75,3	79,8	70,1	70,1	76,7	26,5	25,2	24,7	20,2	29,9	29,9	23,3	10,7	11,2	8,7	7,8	13,0	13,0	10,8	939
uitvoerend bediende	72,3	72,1	71,7	73,1	66,7	66,5	72,0	27,7	27,9	28,3	26,9	33,3	33,5	28,0	11,2	11,2	10,9	9,8	14,6	15,0	11,8	2.345
zorg/ onderwijsfunctie	72,2	72,6	69,8	72,9	63,4	57,3	62,8	27,8	27,4	30,2	27,1	36,6	42,7	37,2	10,5	9,3	11,7	10,1	15,4	19,2	16,6	1.975
professional/middenkader	54,0	57,6	57,9	58,3	53,7	57,2	60,7	46,0	42,4	42,1	41,7	46,3	42,8	39,3	18,3	17,1	17,1	15,7	20,2	19,0	17,9	1.767
kader/directie	49,6	52,1	46,6	50,1	47,0	46,9	51,7	50,4	47,9	53,4	49,9	53,0	53,1	48,3	24,4	20,2	23,5	19,7	24,2	23,5	19,7	574
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	68,5	69,0	68,8	70,8	62,6	62,2	66,6	31,5	31,0	31,2	29,2	37,4	37,8	33,4	13,1	12,8	12,4	11,1	16,5	17,0	15,0	8.140
tijdelijk	76,0	79,2	72,7	75,2	71,4	67,4	73,2	24,0	20,8	27,3	24,8	28,6	32,6	26,8	9,4	6,1	10,1	9,5	12,9	15,8	10,6	340
verschiltoetsing	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	ns	s	ns	s	
voltijds	67,7	68,6	67,6	69,7	61,9	61,3	66,4	32,3	31,4	32,4	30,3	38,1	38,7	33,6	13,2	12,5	12,7	11,6	17,2	17,1	15,2	5.783
deeltijds 60%+	71,1	69,4	70,5	72,2	63,9	62,9	66,6	28,9	30,6	29,5	27,8	36,1	37,1	33,4	12,2	13,1	12,2	10,7	15,3	17,0	14,2	2.052
deeltijds -60%	76,2	77,1	76,2	77,7	71,0	69,3	71,7	23,8	22,9	23,8	22,3	29,0	30,7	28,3	10,9	10,2	10,4	8,7	11,5	15,5	12,8	650
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	
< 10 wkn	75,6	74,1	72,8	77,5	70,1	72,6	73,7	24,4	25,9	27,2	22,5	29,9	27,4	26,3	9,5	10,1	10,5	8,5	13,5	10,7	12,2	670
10- 49 wkn	69,6	71,5	70,0	72,0	62,9	61,5	69,1	30,4	28,5	30,0	28,0	37,1	38,5	30,9	12,9	12,0	13,5	10,3	16,5	17,6	13,6	1.718
50-99 wkn	69,6	70,7	69,0	69,3	62,8	60,4	66,6	30,4	29,3	31,0	30,7	37,2	39,6	33,4	12,2	12,9	10,4	11,4	15,5	17,7	15,3	1.112
100 - 499 wkn	68,4	67,9	69,0	70,3	63,9	64,1	66,8	31,6	32,1	31,0	29,7	36,1	35,9	33,2	13,0	12,8	11,8	11,6	16,1	15,7	14,7	2.055
> 499 wkn	64,6	66,2	65,8	68,2	59,9	58,9	63,9	35,4	33,8	34,2	31,8	40,1	41,1	36,1	14,8	13,3	14,0	12,4	18,0	19,3	16,0	2.839
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	ns	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 30: Werkdruk naar sector

werkdruk	werkdruk acceptabel							hoge werkdruk							zeer hoge werkdruk							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	69,0	69,4	69,1	71,0	63,2	62,4	66,8	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8	8.536
textiel & confectie	69,6	69,0	74,6	73,6	66,9	69,6	75,5	30,4	31,0	25,4	26,4	33,1	30,4	24,5	12,8	16,7	13,2	12,1	13,2	14,5	14,9	94
metaal	67,2	63,4	66,0	69,7	61,0	63,2	69,9	32,8	36,6	34,0	30,3	39,0	36,8	30,1	13,8	15,0	11,6	12,0	18,1	18,8	12,8	554
bouw	65,4	71,7	72,2	72,7	60,4	67,8	67,9	34,6	28,3	27,8	27,3	39,6	32,2	32,1	15,9	13,7	10,1	11,2	16,6	13,6	13,6	330
voeding	65,7	65,4	68,2	70,6	54,2	56,8	67,8	34,3	34,6	31,8	29,4	45,8	43,2	32,2	12,7	11,8	14,6	11,5	21,0	20,5	17,3	214
chemie	67,8	71,4	72,2	67,8	64,3	63,2	68,3	32,2	28,6	27,8	32,2	35,7	36,8	31,7	11,2	10,9	12,6	12,4	16,7	17,2	15,8	417
groot- en kleinhandel	71,6	70,0	71,3	72,3	67,0	65,9	69,6	28,4	30,0	28,7	27,7	33,0	34,1	30,4	12,4	11,1	9,5	10,3	14,9	15,6	13,2	530
horeca	71,2	74,7	70,0	72,8	60,7	61,9	67,1	28,8	25,3	30,0	27,2	39,3	38,1	32,9	12,9	10,8	10,0	13,6	13,3	20,6	12,9	70
zakelijke dienstverlening	63,3	61,9	68,0	68,4	56,7	58,7	67,9	36,7	38,1	32,0	31,6	43,3	41,3	32,1	17,5	16,5	13,9	11,8	20,0	17,9	15,5	517
transport	66,5	69,4	64,7	73,0	65,6	60,4	68,8	33,5	30,6	35,3	27,0	34,4	39,6	31,2	12,6	14,2	13,2	10,5	16,1	16,9	14,8	298
post - telecommunicatie	65,2	62,9	64,4	61,9	55,7	61,4	64,2	34,8	37,1	35,6	38,1	44,3	38,6	35,8	19,7	16,5	14,9	13,9	19,0	18,9	15,5	148
financiële sector	56,3	62,1	62,4	63,4	51,4	54,3	56,0	43,7	37,9	37,6	36,6	48,6	45,7	44,0	17,7	15,4	15,5	15,0	23,0	22,1	20,6	277
openbaar bestuur	77,3	77,1	78,3	77,0	71,6	70,3	71,0	22,7	22,9	21,7	23,0	28,4	29,7	29,0	9,4	8,3	7,2	8,8	11,9	12,4	11,7	1.060
gezondheids- & welzijnssectoren	67,9	67,8	63,5	70,2	61,9	58,3	61,8	32,1	32,2	36,5	29,8	38,1	41,7	38,2	13,9	12,3	15,6	10,6	16,3	18,4	17,8	1.650
onderwijs	72,2	74,8	71,8	71,6	62,8	58,9	65,4	27,8	25,2	28,2	28,4	37,2	41,1	34,6	9,1	9,0	11,3	11,0	15,8	17,7	13,5	1.193
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	67,5	67,4	69,2	69,8	61,3	63,7	70,0	32,5	32,6	30,8	30,2	38,7	36,3	30,0	13,2	14,1	11,9	11,9	17,5	17,2	14,0	1.818
tertiaire sector	66,7	66,7	67,5	70,0	62,1	62,2	67,3	33,3	33,3	32,5	30,0	37,9	37,8	32,7	14,4	13,6	12,6	11,6	17,2	17,1	14,8	2.062
quartaire sector	72,5	72,9	70,5	72,7	64,9	61,6	65,3	27,5	27,1	29,5	27,3	35,1	38,4	34,7	10,9	10,0	11,9	10,2	15,0	16,7	15,0	4.134
verschiltoetsing	s	s	ns	s	s	ns	s	s	s	ns	s	s	ns	s	s	s	ns	s	s	ns	ns	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

F. Emotionele belasting

Tabel 31: Emotionele belasting naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk							emotioneel belastend werk							emotionele overbelasting							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	79,5	79,3	79,6	80,0	77,0	75,1	76,6	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1	8.520
man	80,8	81,1	81,6	82,7	80,2	80,0	81,5	19,2	18,9	18,4	17,3	19,8	20,0	18,5	3,7	3,9	3,5	3,3	4,0	4,2	4,0	3.689
vrouw	78,2	77,4	77,9	77,7	74,4	71,2	72,8	21,8	22,6	22,1	22,3	25,6	28,8	27,2	4,3	4,6	4,5	4,6	5,7	7,2	5,9	4.810
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	s	s	s	
- 30 jaar	80,9	80,7	80,1	80,2	78,4	74,6	75,7	19,1	19,3	19,9	19,8	21,6	25,4	24,3	4,1	3,9	4,6	4,7	5,6	5,9	5,4	881
30 - 39 jaar	80,3	80,0	79,4	79,3	75,2	72,2	74,4	19,7	20,0	20,6	20,7	24,8	27,8	25,6	3,7	4,0	4,2	4,2	5,9	7,4	5,9	1.653
40 - 49 jaar	78,2	78,0	79,6	80,1	76,6	75,3	73,8	21,8	22,0	20,4	19,9	23,4	24,7	26,2	4,6	4,7	3,8	3,9	4,7	6,0	5,8	2.180
50 - 54 jaar	78,6	79,2	79,4	79,7	77,4	75,3	78,8	21,4	20,8	20,6	20,3	22,6	24,7	21,2	3,5	4,1	3,9	3,9	4,3	5,7	4,1	1.401
55 + jaar	81,0	78,4	80,4	81,5	78,1	77,7	79,8	19,0	21,6	19,6	18,5	21,9	22,3	20,2	3,0	4,7	3,6	3,4	4,6	4,4	4,3	2.384
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	
kortgeschoold	89,9	88,3	89,1	90,7	88,0	88,2	87,9	10,1	11,7	10,9	9,3	12,0	11,8	12,1	1,8	2,0	1,8	1,6	2,2	2,8	2,4	909
middengeschoold	83,5	82,8	84,9	85,1	83,9	81,4	82,7	16,5	17,2	15,1	14,9	16,1	18,6	17,3	2,5	3,6	2,9	3,0	3,2	3,7	3,4	2.379
hooggeschoold	69,8	71,4	71,1	72,3	69,1	68,2	71,8	30,2	28,6	28,9	27,7	30,9	31,8	28,2	6,5	6,0	6,0	5,7	7,0	7,9	6,3	5.186
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
alleenstaand, geen kinderen	82,3	83,2	83,4	82,3	79,6	78,4	80,2	17,7	16,8	16,6	17,7	20,4	21,6	19,8	3,4	3,9	3,5	3,7	4,6	5,2	4,4	1.432
partner zonder job, geen kinderen	81,6	84,8	80,6	84,9	82,3	81,8	81,2	18,4	15,2	19,4	15,1	17,7	18,2	18,8	4,4	2,7	4,7	2,6	4,4	3,5	3,2	436
partner met job, geen kinderen	77,6	77,8	77,4	79,7	77,1	74,3	77,0	22,4	22,2	22,6	20,3	22,9	25,7	23,0	4,4	4,3	4,6	4,4	5,5	6,7	5,5	1.970
alleenstaand met kinderen	79,4	78,0	77,2	79,5	74,1	73,9	73,0	20,6	22,0	22,8	20,5	25,9	26,1	27,0	5,8	4,1	3,1	4,6	3,7	7,5	7,4	471
partner zonder job, met kinderen	81,5	81,1	81,6	82,7	79,9	78,8	84,2	18,5	18,9	18,4	17,3	20,1	21,2	15,8	3,8	3,7	3,3	3,9	4,4	4,4	4,0	278
partner met job, met kinderen	78,6	77,6	79,3	78,6	75,4	73,0	74,4	21,4	22,4	20,7	21,4	24,6	27,0	25,6	3,9	4,6	4,2	4,0	5,2	6,0	5,1	3.808
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	
geen arbeidshandicap	80,3	81,0	80,8	77,6	76,2	77,7	19,7	19,0	19,2	22,4	23,8	22,3	3,9	3,6	3,7	4,8	5,2	4,8	6.828			
matige arbeidshandicap	74,0	74,3	77,3	74,5	71,4	71,7	26,0	25,7	22,7	25,5	28,6	28,3	5,7	6,3	5,0	5,3	7,7	6,0	1.404			
ernstige arbeidshandicap	69,8	64,7	72,2	68,9	63,0	71,7	30,2	35,3	27,8	31,1	37,0	28,3	11,3	7,4	7,6	9,8	13,5	8,6	244			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s				

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 32: Emotionele belasting naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk							emotioneel belastend werk							emotionele overbelasting							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	79,5	79,3	79,6	80,0	77,0	75,1	76,6	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1	8.520
kortgeschoolde arbeider	93,7	93,4	93,6	94,5	93,9	93,0	91,6	6,3	6,6	6,4	5,5	6,1	7,0	8,4	0,9	1,1	1,5	0,9	1,1	1,4	1,5	811
geschoolde arbeider/technicus	91,2	90,8	92,2	93,4	91,1	90,5	91,1	8,8	9,2	7,8	6,6	8,9	9,5	8,9	1,5	1,9	1,0	1,1	1,4	1,7	1,4	937
uitvoerend bediende	83,4	84,2	85,0	84,3	82,8	82,2	84,5	16,6	15,8	15,0	15,7	17,2	17,8	15,5	2,5	2,3	2,4	3,1	3,3	3,7	3,4	2.342
zorg/ onderwijsfunctie	59,9	59,0	59,4	62,6	58,5	51,9	57,0	40,1	41,0	40,6	37,4	41,5	48,1	43,0	9,3	10,0	9,6	8,0	10,4	13,6	9,9	1.968
professional/middenkader	69,3	72,5	72,9	75,4	73,4	74,1	76,1	30,7	27,5	27,1	24,6	26,6	25,9	23,9	6,2	6,1	4,9	5,0	6,0	5,6	5,4	1.767
kader/directie	64,2	64,3	63,3	64,2	61,3	64,7	68,2	35,8	35,7	36,7	35,8	38,7	35,3	31,8	6,5	7,4	7,0	7,1	6,8	5,8	5,8	573
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	79,7	79,4	79,9	80,1	77,0	75,4	76,6	20,3	20,6	20,1	19,9	23,0	24,6	23,4	4,0	4,3	3,9	4,0	4,9	5,8	5,1	8.124
tijdelijk	79,2	80,6	77,9	82,2	76,5	71,5	78,5	20,8	19,4	22,1	17,8	23,5	28,5	21,5	3,5	3,6	5,5	4,7	7,7	6,1	5,9	340
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	
voltijds	79,3	79,3	79,3	79,6	77,1	75,6	77,2	20,7	20,7	20,7	20,4	22,9	24,4	22,8	4,1	4,2	4,3	4,2	5,1	5,7	5,2	5.773
deeltijds 60%+	78,6	79,9	79,7	80,6	75,1	72,3	73,9	21,4	20,1	20,3	19,4	24,9	27,7	26,1	3,9	4,1	3,9	3,9	5,4	6,7	5,3	2.049
deeltijds -60%	83,1	80,8	83,3	82,7	81,4	78,5	80,4	16,9	19,2	16,7	17,3	18,6	21,5	19,6	2,8	4,3	2,0	3,3	3,2	4,8	3,5	649
verschiltoetsing	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	s	ns	s	s	ns	
< 10 wkn	84,7	85,6	86,2	87,8	85,2	84,8	86,0	15,3	14,4	13,8	12,2	14,8	15,2	14,0	3,5	2,8	2,8	2,6	2,3	3,0	1,6	670
10- 49 wkn	81,3	79,3	80,5	82,6	78,6	75,7	79,3	18,7	20,7	19,5	17,4	21,4	24,3	20,7	3,1	4,1	3,8	3,2	5,4	5,4	4,5	1.717
50-99 wkn	77,9	77,3	77,0	77,5	74,3	71,7	72,4	22,1	22,7	23,0	22,5	25,7	28,3	27,6	4,1	3,8	4,9	4,2	5,6	7,9	6,8	1.110
100 - 499 wkn	76,8	78,0	78,0	77,5	75,5	73,9	74,2	23,2	22,0	22,0	22,5	24,5	26,1	25,8	5,4	5,0	4,6	5,0	5,6	6,3	5,2	2.050
> 499 wkn	78,3	78,7	78,1	78,1	75,2	74,1	76,0	21,7	21,3	21,9	21,9	24,8	25,9	24,0	3,7	4,5	4,2	4,4	5,0	6,0	5,6	2.832
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 33: Emotionele belasting naar sector

emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk							emotioneel belastend werk							emotionele overbelasting							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	79,5	79,3	79,6	80,0	77,0	75,1	76,6	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1	8.520
textiel & confectie	93,8	92,5	90,4	89,4	93,4	94,9	89,4	6,2	7,5	9,6	10,6	6,6	5,1	10,6	1,2	1,1	1,8	0,6	0,8	0,0	3,2	94
metaal	90,1	88,7	91,3	90,5	90,4	87,7	89,5	9,9	11,3	8,7	9,5	9,6	12,3	10,5	1,4	2,3	1,3	1,1	0,5	2,5	0,5	555
bouw	89,7	89,5	90,6	92,5	89,6	89,5	88,7	10,3	10,5	9,4	7,5	10,4	10,5	11,3	0,8	1,0	2,3	1,5	1,8	1,9	0,9	328
voeding	88,5	89,8	90,5	90,3	90,8	88,1	86,9	11,5	10,2	9,5	9,7	9,2	11,9	13,1	2,3	1,2	0,4	1,2	0,7	1,9	0,9	213
chemie	86,3	87,5	89,1	88,5	87,7	88,1	91,6	13,7	12,5	10,9	11,5	12,3	11,9	8,4	2,0	2,1	0,3	1,2	1,3	1,8	0,7	415
groot- en kleinhandel	83,9	84,1	86,5	86,2	86,7	83,5	86,0	16,1	15,9	13,5	13,8	13,3	16,5	14,0	1,9	1,6	1,4	2,1	1,6	3,3	2,6	529
horeca	87,4	90,3	92,3	91,2	88,1	93,7	95,6	12,6	9,7	7,7	8,8	11,9	6,3	4,4	1,7	2,2	2,1	1,8	1,5	0,6	0,0	68
zakelijke dienstverlening	83,8	85,5	89,4	87,1	81,9	82,3	88,8	16,2	14,5	10,6	12,9	18,1	17,7	11,2	2,3	3,0	1,4	1,6	3,1	2,8	2,3	517
transport	88,2	89,5	84,7	88,2	86,8	81,9	85,1	11,8	10,5	15,3	11,8	13,2	18,1	14,9	2,0	2,0	1,4	2,2	2,9	3,4	2,4	296
post - telecommunicatie	82,9	79,6	79,3	86,9	81,0	84,4	88,5	17,1	20,4	20,7	13,1	19,0	15,6	11,5	2,7	4,7	4,1	2,8	2,4	2,7	3,4	148
financiële sector	73,9	77,3	77,3	79,7	77,1	80,5	83,8	26,1	22,7	22,7	20,3	22,9	19,5	16,2	2,6	5,3	3,3	3,3	2,6	1,8	4,0	277
openbaar bestuur	76,7	75,0	77,9	76,5	73,3	73,5	72,4	23,3	25,0	22,1	23,5	26,7	26,5	27,6	6,0	5,0	5,2	4,7	6,4	6,6	7,3	1.059
gezondheids- & welzijnssectoren	58,9	60,3	61,0	64,6	58,7	56,0	56,3	41,1	39,7	39,0	35,4	41,3	44,0	43,7	11,1	11,0	10,1	8,8	11,2	13,0	10,8	1.646
onderwijs	69,6	68,7	66,1	69,9	65,0	59,2	66,8	30,4	31,3	33,9	30,1	35,0	40,8	33,2	5,2	6,1	7,5	6,2	8,6	10,2	6,9	1.192
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	89,7	89,4	90,6	90,3	89,5	88,6	89,6	10,3	10,6	9,4	9,7	10,5	11,4	10,4	1,5	1,7	1,1	1,3	1,1	2,1	0,9	1.815
tertiaire sector	83,1	85,0	85,8	86,3	84,8	84,1	87,3	16,9	15,0	14,2	13,7	15,2	15,9	12,7	2,3	2,7	1,8	2,1	2,3	2,4	2,4	2.055
quartaire sector	68,4	68,2	67,8	70,1	64,8	62,0	64,5	31,6	31,8	32,2	29,9	35,2	38,0	35,5	7,4	7,5	7,8	6,8	9,0	10,2	8,4	4.128
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

G. Taakvariatie

Tabel 34: Taakvariatie naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

taakvariatie	voldoende taakvariatie							routinematig werk							extreem routinematig werk							2023 N
	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	
Vlaamse arbeidsmarkt	76,2	76,5	77,2	76,3	76,0	77,0	79,3	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0	8.524
man	79,6	79,1	79,8	79,0	78,0	78,5	80,2	20,4	20,9	20,2	21,0	22,0	21,5	19,8	9,2	8,7	9,0	8,6	9,0	9,2	8,0	3.688
vrouw	72,5	73,6	74,9	73,9	74,3	75,9	78,6	27,5	26,4	25,1	26,1	25,7	24,1	21,4	14,2	12,6	11,7	11,9	11,7	10,9	9,8	4.815
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	s	
- 30 jaar	74,8	73,5	73,1	74,8	75,1	76,3	78,7	25,2	26,5	26,9	25,2	24,9	23,7	21,3	13,0	13,1	12,2	12,2	11,7	10,3	8,3	882
30 - 39 jaar	77,1	76,5	78,4	76,9	77,2	76,8	80,5	22,9	23,5	21,6	23,1	22,8	23,2	19,5	11,1	9,8	10,3	10,0	10,3	10,4	8,7	1.652
40 - 49 jaar	75,6	76,6	78,7	75,9	75,7	77,3	80,9	24,4	23,4	21,3	24,1	24,3	22,7	19,1	11,6	10,2	9,5	10,4	10,4	10,2	8,9	2.178
50 - 54 jaar	75,3	75,8	75,2	75,7	75,4	76,3	78,8	24,7	24,2	24,8	24,3	24,6	23,7	21,2	12,1	11,4	11,2	10,1	10,1	10,1	8,7	1.403
55 + jaar	81,9	83,2	79,4	78,8	76,3	77,9	77,7	18,1	16,8	20,6	21,2	23,7	22,1	22,3	7,5	7,9	9,8	9,1	10,3	9,9	9,8	2.388
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	ns	s	ns	ns	ns	
kortgeschoold	64,9	65,6	65,0	63,3	58,2	61,7	61,1	35,1	34,4	35,0	36,7	41,8	38,3	38,9	18,7	18,1	17,1	18,5	20,0	20,3	21,0	910
middengeschoold	71,7	70,4	71,1	68,9	69,1	68,7	69,4	28,3	29,6	28,9	31,1	30,9	31,3	30,6	13,6	12,9	13,4	13,7	14,3	14,2	13,7	2.380
hooggeschoold	87,3	87,3	88,1	86,7	85,9	85,7	87,1	12,7	12,7	11,9	13,3	14,1	14,3	12,9	5,1	4,5	5,0	4,8	5,1	5,2	4,7	5.188
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
alleenstaand, geen kinderen	74,4	73,2	72,3	73,1	71,8	73,2	73,1	25,6	26,8	27,7	26,9	28,2	26,8	26,9	12,8	12,5	14,0	11,9	13,0	12,0	12,1	1.429
partner zonder job, geen kinderen	76,3	77,2	75,8	76,2	69,8	77,7	75,3	23,7	22,8	24,2	23,8	30,2	22,3	24,7	10,2	10,0	12,9	10,6	12,3	10,6	10,8	437
partner met job, geen kinderen	76,5	76,8	76,4	75,1	76,9	76,0	78,9	23,5	23,2	23,6	24,9	23,1	24,0	21,1	11,1	11,4	10,7	11,0	9,6	10,9	8,8	1.974
alleenstaand met kinderen	73,3	75,1	79,1	71,6	70,1	73,0	81,9	26,7	24,9	20,9	28,4	29,9	27,0	18,1	14,2	10,0	10,5	12,8	15,3	11,7	10,2	470
partner zonder job, met kinderen	75,1	74,9	71,1	74,5	70,6	69,5	75,3	24,9	25,1	28,9	25,5	29,4	30,5	24,7	13,9	12,6	13,2	13,5	15,4	14,4	13,5	275
partner met job, met kinderen	77,5	77,9	80,4	79,1	79,0	80,4	82,6	22,5	22,1	19,6	20,9	21,0	19,6	17,4	10,5	9,1	8,3	8,7	8,8	8,3	7,1	3.815
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
geen arbeidshandicap	77,7	78,3	77,8	78,0	79,0	81,5	22,3	21,7	22,2	22,0	21,0	18,5	9,8	9,6	9,7	9,4	9,0	7,6	6.832			
matige arbeidshandicap	70,7	72,7	70,6	68,5	69,6	70,9	29,3	27,3	29,4	31,5	30,4	29,1	14,1	14,1	12,3	14,9	14,3	14,0	1.404			
ernstige arbeidshandicap	61,4	64,2	65,7	55,7	64,6	66,7	38,6	35,8	34,3	44,3	35,4	33,3	18,4	20,4	18,4	20,6	20,3	19,8	243			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s				

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 35: Taakvariatie naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

taakvariatie	voldoende taakvariatie							routinematig werk							extreem routinematig werk							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	76,2	76,5	77,2	76,3	76,0	77,0	79,3	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0	8.524
kortgeschoolde arbeider	50,9	52,2	50,8	47,2	44,9	47,4	46,9	49,1	47,8	49,2	52,8	55,1	52,6	53,1	29,3	28,5	26,7	31,1	31,5	30,6	32,9	808
geschoolde arbeider/technicus	75,6	74,3	73,7	74,0	73,4	72,0	72,4	24,4	25,7	26,3	26,0	26,6	28,0	27,6	10,9	10,1	12,4	11,0	10,7	12,4	12,9	937
uitvoerend bediende	69,9	70,5	70,9	70,4	69,1	70,1	72,7	30,1	29,5	29,1	29,6	30,9	29,9	27,3	14,5	12,5	13,0	11,9	12,6	12,6	10,8	2.344
zorg/ onderwijsfunctie	89,4	88,8	90,9	86,9	86,9	88,1	88,4	10,6	11,2	9,1	13,1	13,1	11,9	11,6	3,0	3,5	3,0	3,8	4,4	3,6	3,7	1.975
professional/middenkader	93,3	91,9	93,7	92,3	91,3	90,5	91,8	6,7	8,1	6,3	7,7	8,7	9,5	8,2	1,6	1,7	1,7	2,1	2,5	2,2	1,9	1.765
kader/directie	96,3	96,5	97,6	96,7	96,3	96,6	95,3	3,7	3,5	2,4	3,3	3,7	3,4	4,7	0,9	0,9	0,2	0,6	1,0	1,2	0,7	574
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	76,3	76,4	77,2	76,5	75,8	77,0	79,2	23,7	23,6	22,8	23,5	24,2	23,0	20,8	11,3	10,5	10,4	10,2	10,4	10,0	9,1	8.126
tijdelijk	74,9	76,7	76,7	73,5	78,5	75,3	82,7	25,1	23,3	23,3	26,5	21,5	24,7	17,3	14,5	12,0	12,0	13,0	11,1	13,3	7,3	342
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	s	ns	s	ns	
voltijds	78,9	79,0	79,8	79,7	78,9	79,2	81,6	21,1	21,0	20,2	20,3	21,1	20,8	18,4	9,7	9,0	9,1	8,6	8,7	8,9	7,5	5.773
deeltijds 60%+	71,3	70,1	73,7	71,1	72,4	75,1	77,3	28,7	29,9	26,3	28,9	27,6	24,9	22,7	14,8	13,9	11,9	12,8	12,3	10,6	10,1	2.052
deeltijds -60%	62,9	67,8	65,6	63,7	63,3	65,6	65,6	37,1	32,2	34,4	36,3	36,7	34,4	34,4	20,8	16,4	18,4	17,3	19,1	18,1	18,8	649
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
< 10 wkn	76,1	77,7	76,7	74,1	74,9	75,8	78,2	23,9	22,3	23,3	25,9	25,1	24,2	21,8	10,2	10,0	9,7	9,8	11,0	10,0	9,3	669
10- 49 wkn	77,8	78,5	80,3	78,6	77,9	78,5	81,0	22,2	21,5	19,7	21,4	22,1	21,5	19,0	11,4	9,3	8,6	9,4	9,5	9,7	8,5	1.716
50-99 wkn	75,2	76,2	75,4	75,6	76,9	76,6	79,0	24,8	23,8	24,6	24,4	23,1	23,4	21,0	11,6	10,7	10,6	10,4	10,7	10,3	9,6	1.109
100 - 499 wkn	76,0	75,9	76,3	77,0	75,7	76,6	79,7	24,0	24,1	23,7	23,0	24,3	23,4	20,3	11,7	11,2	10,9	10,3	10,1	10,0	8,1	2.054
> 499 wkn	75,9	75,0	76,9	76,1	75,6	77,4	79,4	24,1	25,0	23,1	23,9	24,4	22,6	20,6	11,9	11,1	11,7	10,4	10,5	10,2	9,0	2.835
verschiltoetsing	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 36: Taakvariatie naar sector

taakvariatie	voldoende taakvariatie							routinematig werk							extreem routinematig werk							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	76,2	76,5	77,2	76,3	76,0	77,0	79,3	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0	8.524
textiel & confectie	66,8	61,6	70,2	65,9	64,5	69,6	67,4	33,2	38,4	29,8	34,1	35,5	30,4	32,6	17,6	21,5	18,4	17,0	18,2	17,4	17,9	95
metaal	72,8	73,8	74,9	74,2	73,5	72,6	77,7	27,2	26,2	25,1	25,8	26,5	27,4	22,3	14,3	12,0	11,3	13,3	12,8	13,1	9,4	555
bouw	83,2	84,3	83,1	82,2	78,9	83,1	83,5	16,8	15,7	16,9	17,8	21,1	16,9	16,5	5,8	5,9	5,1	6,3	9,4	6,0	6,4	328
voeding	68,3	65,7	70,7	70,8	65,0	66,5	67,3	31,7	34,3	29,3	29,2	35,0	33,5	32,7	14,7	18,0	15,5	12,5	16,3	18,3	15,6	211
chemie	77,8	80,0	78,7	78,3	78,7	77,0	80,8	22,2	20,0	21,3	21,7	21,3	23,0	19,2	10,4	8,8	11,2	8,5	9,2	9,8	8,4	416
groot- en kleinhandel	70,7	72,1	69,0	69,5	69,2	69,8	71,3	29,3	27,9	31,0	30,5	30,8	30,2	28,7	14,1	12,6	14,0	12,7	11,6	13,0	14,2	529
horeca	63,9	61,8	66,7	67,8	56,7	65,2	70,6	36,1	38,2	33,3	32,2	43,3	34,8	29,4	18,5	20,4	17,7	18,9	22,4	16,5	17,6	68
zakelijke dienstverlening	69,8	72,0	61,0	67,5	78,6	80,2	81,8	30,2	28,0	39,0	32,5	21,4	19,8	18,2	16,9	13,5	19,2	17,2	8,6	9,0	7,2	516
transport	70,7	66,8	69,6	64,3	68,7	66,4	64,3	29,3	33,2	30,4	35,7	31,3	33,6	35,7	15,3	15,6	15,5	15,7	12,2	14,6	17,5	297
post - telecommunicatie	62,1	68,4	64,9	64,9	66,8	73,0	81,1	37,9	31,6	35,1	35,1	33,2	27,0	18,9	21,6	16,0	19,6	15,9	17,8	12,7	9,5	148
financiële sector	78,6	80,8	83,9	79,2	76,5	78,5	84,1	21,4	19,2	16,1	20,8	23,5	21,5	15,9	8,9	6,2	7,6	7,0	9,9	7,0	4,3	277
openbaar bestuur	75,0	77,7	78,4	74,4	73,6	75,5	78,1	25,0	22,3	21,6	25,6	26,4	24,5	21,9	11,6	10,1	8,9	11,3	11,3	11,1	8,3	1.057
gezondheids- & welzijnssectoren	78,5	78,5	81,5	77,1	77,9	78,9	78,7	21,5	21,5	18,5	22,9	22,1	21,1	21,3	9,1	8,5	7,2	8,9	8,0	8,6	8,5	1.649
onderwijs	94,1	94,7	96,1	94,2	95,2	94,5	95,0	5,9	5,3	3,9	5,8	4,8	5,5	5,0	2,0	1,7	2,0	2,4	1,9	1,8	1,8	1.193
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
secundaire sector	74,4	74,7	75,6	75,8	74,1	74,5	77,4	25,6	25,3	24,4	24,2	25,9	25,5	22,6	12,6	12,0	11,3	10,8	12,1	11,8	10,1	1.815
tertiaire sector	72,4	72,6	70,0	70,5	69,4	70,6	73,3	27,6	27,4	30,0	29,5	30,6	29,4	26,7	13,8	12,2	14,4	13,5	13,5	13,2	13,1	2.057
quartaire sector	81,1	81,7	84,0	80,8	81,5	82,6	83,4	18,9	18,3	16,0	19,2	18,5	17,4	16,6	8,3	7,7	6,8	7,9	7,3	7,2	6,4	4.130
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

H. Autonomie

Tabel 37: Autonomie naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

autonomie	voldoende autonomie							gebrek aan autonomie							acuut gebrek aan autonomie							2023 N
	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	
Vlaamse arbeidsmarkt	79,2	79,8	80,5	81,0	80,6	81,5	83,0	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3	8.510
man	79,2	79,0	79,0	80,7	80,8	81,6	84,4	20,8	21,0	21,0	19,3	19,2	18,4	15,6	7,2	8,1	7,6	7,1	6,6	5,5	5,5	3.680
vrouw	79,5	80,6	81,9	81,3	80,5	81,4	81,9	20,5	19,4	18,1	18,7	19,5	18,6	18,1	7,3	7,0	5,6	5,9	6,0	5,8	5,1	4.809
verschiltoetsing	ns	ns	s	ns	ns	ns	s	ns	ns	s	ns	ns	ns	s	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns
- 30 jaar	78,9	79,7	78,8	79,6	77,7	80,6	81,9	21,1	20,3	21,2	20,4	22,3	19,4	18,1	7,3	6,5	6,8	6,6	6,5	4,3	4,0	879
30 - 39 jaar	80,5	81,0	82,4	83,1	83,1	83,6	84,6	19,5	19,0	17,6	16,9	16,9	16,4	15,4	6,8	7,0	5,4	5,5	5,0	4,5	3,8	1.653
40 - 49 jaar	78,6	78,7	80,8	81,6	80,4	81,6	84,6	21,4	21,3	19,2	18,4	19,6	18,4	15,4	7,6	8,2	6,8	6,2	6,7	5,4	5,4	2.170
50 - 54 jaar	78,4	79,5	77,8	77,9	79,7	80,5	82,8	21,6	20,5	22,2	22,1	20,3	19,5	17,2	8,4	8,4	7,3	7,3	7,5	6,5	5,4	1.401
55 + jaar	80,6	80,4	81,3	81,3	81,4	80,8	81,0	19,4	19,6	18,7	18,7	18,6	19,2	19,0	5,3	7,6	7,3	7,3	5,5	7,1	6,5	2.386
verschiltoetsing	ns	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	s	s	s	s
kortgeschoold	66,8	67,8	68,0	70,2	67,1	69,1	71,3	33,2	32,2	32,0	29,8	32,9	30,9	28,7	13,8	13,9	13,1	12,7	13,8	13,0	12,8	904
middelgeschoold	76,5	76,2	76,5	75,5	75,3	76,5	76,6	23,5	23,8	23,5	24,5	24,7	23,5	23,4	8,3	8,9	8,1	8,5	8,3	7,7	8,5	2.376
hooggeschoold	89,9	89,5	89,5	89,2	88,4	87,7	87,9	10,1	10,5	10,5	10,8	11,6	12,3	12,1	2,0	2,8	2,3	2,5	2,6	2,6	2,5	5.184
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
alleenstaand, geen kinderen	76,1	77,2	77,0	77,2	74,1	76,7	76,9	23,9	22,8	23,0	22,8	25,9	23,3	23,1	8,3	8,4	8,3	8,1	9,1	6,7	7,6	1.426
partner zonder job, geen kinderen	76,8	80,3	80,0	81,8	76,0	79,0	81,0	23,2	19,7	20,0	18,2	24,0	21,0	19,0	8,3	8,8	9,2	7,2	7,2	7,1	7,6	436
partner met job, geen kinderen	80,4	80,3	78,3	79,1	80,6	80,6	82,2	19,6	19,7	21,7	20,9	19,4	19,4	17,8	6,9	7,6	7,4	7,6	6,0	6,5	5,3	1.973
alleenstaand met kinderen	78,3	75,5	81,5	80,1	79,0	80,0	83,9	21,7	24,5	18,5	19,9	21,0	20,0	16,1	8,6	7,7	8,5	6,5	9,4	5,4	5,9	472
partner zonder job, met kinderen	74,5	75,7	71,8	76,9	77,2	76,5	80,4	25,5	24,3	28,2	23,1	22,8	23,5	19,6	9,1	10,5	8,7	9,7	6,8	6,9	6,2	275
partner met job, met kinderen	81,3	81,6	84,2	83,9	84,1	84,8	86,1	18,7	18,4	15,8	16,1	15,9	15,2	13,9	6,4	6,5	4,6	4,8	4,8	4,4	3,8	3.804
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
geen arbeidshandicap	81,7	82,3	82,7	82,5	83,6	85,4	18,3	17,7	17,3	17,5	16,4	14,6	6,4	5,4	5,8	5,3	4,5	4,2	6.819			
matige arbeidshandicap	70,8	72,0	74,0	72,9	74,5	74,6	29,2	28,0	26,0	27,1	25,5	25,4	12,3	12,2	8,7	10,0	9,1	8,8	1.403			
ernstige arbeidshandicap	59,4	67,4	69,1	69,6	62,2	64,3	40,6	32,6	30,9	30,4	37,8	35,7	22,5	14,1	11,8	14,6	17,4	16,0	244			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 38: Autonomie naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

autonomie	voldoende autonomie							gebrek aan autonomie							acuut gebrek aan autonomie							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	79,2	79,8	80,5	81,0	80,6	81,5	83,0	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3	8.510
kortgeschoolde arbeider	55,9	61,2	58,2	60,9	57,8	62,1	63,9	44,1	38,8	41,8	39,1	42,2	37,9	36,1	20,7	18,4	18,5	18,0	20,1	17,0	16,8	805
geschoolde arbeider/technicus	71,1	71,4	72,0	73,1	72,2	74,3	73,5	28,9	28,6	28,0	26,9	27,8	25,7	26,5	10,2	11,2	9,3	10,2	9,2	8,3	9,7	936
uitvoerend bediende	82,4	81,3	82,8	81,8	82,5	82,6	84,2	17,6	18,7	17,2	18,2	17,5	17,4	15,8	5,2	6,0	5,5	5,8	5,1	5,4	4,9	2.340
zorg/ onderwijsfunctie	85,5	84,2	84,0	82,7	80,1	80,1	78,6	14,5	15,8	16,0	17,3	19,9	19,9	21,4	2,8	3,7	3,5	3,4	4,1	4,0	4,3	1.968
professional/middenkader	95,2	93,6	95,3	95,0	95,3	93,9	95,6	4,8	6,4	4,7	5,0	4,7	6,1	4,4	0,7	1,6	0,8	1,0	0,6	0,5	0,6	1.766
kader/directie	98,4	97,2	98,5	97,8	98,6	97,7	97,9	1,6	2,8	1,5	2,2	1,4	2,3	2,1	0,0	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1	0,3	574
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	79,5	79,9	80,7	81,2	80,9	81,8	83,1	20,5	20,1	19,3	18,8	19,1	18,2	16,9	7,0	7,4	6,5	6,3	6,2	5,6	5,2	8.115
tijdelijk	77,7	76,6	76,4	76,3	77,2	75,2	79,4	22,3	23,4	23,6	23,7	22,8	24,8	20,6	9,6	7,9	7,7	9,4	5,8	6,8	6,8	339
verschiltoetsing	ns	ns	s	s	s	s	ns	ns	ns	s	s	s	s	ns	s	ns	ns	s	ns	ns	ns	
voltijds	79,9	80,7	81,2	82,0	81,7	82,6	84,7	20,1	19,3	18,8	18,0	18,3	17,4	15,3	6,8	7,0	6,3	6,3	5,9	5,0	4,7	5.768
deeltijds 60%+	78,9	78,4	80,5	79,8	79,3	80,8	80,3	21,1	21,6	19,5	20,2	20,7	19,2	19,7	8,1	8,0	6,1	6,4	6,6	6,4	5,3	2.048
deeltijds -60%	75,8	75,1	75,5	76,5	76,4	74,8	76,3	24,2	24,9	24,5	23,5	23,6	25,2	23,7	9,5	10,1	9,3	8,0	7,8	8,6	9,8	645
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	
< 10 wkn	80,4	81,4	80,3	81,9	81,2	82,1	81,4	19,6	18,6	19,7	18,1	18,8	17,9	18,6	5,9	5,9	5,9	5,8	5,0	4,2	5,2	668
10- 49 wkn	80,8	82,5	82,2	83,2	82,3	83,8	84,9	19,2	17,5	17,8	16,8	17,7	16,2	15,1	7,2	6,0	5,4	5,3	5,4	4,9	4,3	1.709
50-99 wkn	78,4	79,4	80,6	80,3	80,0	81,5	83,0	21,6	20,6	19,4	19,7	20,0	18,5	17,0	5,7	8,0	7,1	6,0	6,1	5,4	4,3	1.109
100 - 499 wkn	78,8	77,9	80,0	80,5	81,6	81,4	84,2	21,2	22,1	20,0	19,5	18,4	18,6	15,8	7,7	7,8	6,8	6,4	6,1	5,5	5,0	2.051
> 499 wkn	78,4	77,8	79,2	79,8	79,0	80,1	81,5	21,6	22,2	20,8	20,2	21,0	19,9	18,5	8,3	9,3	7,4	7,8	7,4	6,7	6,4	2.832
verschiltoetsing	ns	s	ns	s	s	s	s	ns	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 39: Autonomie naar sector

autonomie	voldoende autonomie							gebrek aan autonomie							acuut gebrek aan autonomie							2023 N
	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %	
Vlaamse arbeidsmarkt	79,2	79,8	80,5	81,0	80,6	81,5	83,0	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3	8.510
textiel & confectie	63,7	67,4	70,2	70,3	65,3	71,1	75,8	36,3	32,6	29,8	29,7	34,7	28,9	24,2	16,6	14,5	9,6	15,9	12,7	10,4	11,6	95
metaal	72,4	73,6	77,2	76,4	76,7	77,5	84,0	27,6	26,4	22,8	23,6	23,3	22,5	16,0	11,8	11,2	8,8	10,1	10,6	6,7	5,8	555
bouw	72,8	76,9	76,2	78,1	75,8	85,0	85,1	27,2	23,1	23,8	21,9	24,2	15,0	14,9	7,3	7,1	6,9	8,7	7,6	3,9	2,7	328
voeding	66,3	68,2	67,4	75,6	67,7	73,9	76,1	33,7	31,8	32,6	24,4	32,3	26,1	23,9	14,7	16,3	16,3	11,9	15,0	12,2	13,6	213
chemie	82,6	83,1	81,3	84,3	84,3	82,1	87,0	17,4	16,9	18,7	15,7	15,7	17,9	13,0	5,3	7,3	6,9	5,8	4,6	6,0	5,0	416
groot- en kleinhandel	79,3	78,9	77,5	77,3	78,7	78,2	76,7	20,7	21,1	22,5	22,7	21,3	21,8	23,3	8,4	9,3	9,8	8,4	8,6	8,4	9,5	527
horeca	72,4	70,4	78,3	78,3	71,2	79,7	88,2	27,6	29,6	21,7	21,7	28,8	20,3	11,8	12,1	14,0	6,3	6,2	12,9	7,6	1,5	68
zakelijke dienstverlening	85,5	88,4	87,8	89,0	90,5	90,9	91,3	14,5	11,6	12,2	11,0	9,5	9,1	8,7	5,5	3,0	3,0	2,6	1,5	1,9	1,2	517
transport	70,9	72,0	74,3	71,8	75,3	72,0	74,2	29,1	28,0	25,7	28,2	24,7	28,0	25,8	10,6	12,7	10,1	10,7	8,0	10,2	9,2	295
post - telecommunicatie	68,3	72,3	71,0	76,0	78,7	79,2	90,5	31,7	27,7	29,0	24,0	21,3	20,8	9,5	15,6	11,9	15,5	11,6	9,1	8,9	3,4	148
financiële sector	88,1	85,8	91,2	88,5	89,9	89,3	88,4	11,9	14,2	8,8	11,5	10,1	10,7	11,6	1,7	3,6	1,5	2,2	3,1	2,2	1,4	276
openbaar bestuur	86,3	84,0	86,3	82,0	81,7	82,2	85,4	13,7	16,0	13,7	18,0	18,3	17,8	14,6	2,9	3,9	2,9	6,0	5,3	6,5	6,2	1.058
gezondheids- & welzijnssectoren	81,0	79,8	77,8	76,5	75,4	75,6	75,3	19,0	20,2	22,2	23,5	24,6	24,4	24,7	4,7	5,6	5,2	6,5	7,4	7,2	7,3	1.644
onderwijs	90,3	91,4	91,3	90,7	88,4	88,7	87,4	9,7	8,6	8,7	9,3	11,6	11,3	12,6	1,4	1,3	1,5	1,4	1,7	1,5	1,7	1.190
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	72,3	74,3	75,1	78,4	77,3	79,5	83,4	27,7	25,7	24,9	21,6	22,7	20,5	16,6	10,9	10,7	9,7	9,0	8,9	7,0	6,4	1.815
tertiaire sector	80,4	80,8	82,3	81,7	83,3	83,6	84,0	19,6	19,2	17,7	18,3	16,7	16,4	16,0	7,2	7,4	6,1	5,9	5,4	5,2	4,7	2.051
quartaire sector	84,2	83,0	83,0	82,1	81,2	81,4	82,0	15,8	17,0	17,0	17,9	18,8	18,6	18,0	4,1	5,0	4,3	5,0	5,1	5,2	5,1	4.121
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 41: Ondersteuning door de directe leiding naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

ondersteuning door directe leiding	adequate coaching							onvoldoende steun							negatieve relatie met de directe leiding							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	83,9	84,0	85,2	85,6	85,7	85,6	87,8	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6	8.513
kortgeschoolde arbeider	81,8	80,7	83,1	83,4	85,3	82,0	82,7	18,2	19,3	16,9	16,6	14,7	18,0	17,3	6,7	8,2	6,7	6,1	5,7	7,2	6,7	811
geschoolde arbeider/technicus	82,0	81,2	82,4	83,6	82,4	83,4	82,1	18,0	18,8	17,6	16,4	17,6	16,6	17,9	6,9	7,4	6,3	6,4	6,2	6,7	8,5	936
uitvoerend bediende	83,5	84,9	85,2	86,6	85,6	84,8	88,9	16,5	15,1	14,8	13,4	14,4	15,2	11,1	6,3	5,4	5,4	4,9	5,2	5,7	4,4	2.341
zorg/ onderwijsfunctie	85,7	85,4	87,0	86,0	86,3	86,6	87,9	14,3	14,6	13,0	14,0	13,7	13,4	12,1	5,1	4,9	4,4	4,3	4,2	4,8	3,3	1.971
professional/middenkader	86,7	85,7	87,2	86,4	87,3	88,3	90,6	13,3	14,3	12,8	13,6	12,7	11,7	9,4	5,6	6,5	4,4	5,7	4,4	4,3	3,6	1.764
kader/directie	86,6	89,7	87,6	86,3	88,6	89,2	89,8	13,4	10,3	12,4	13,7	11,4	10,8	10,2	4,5	4,9	5,4	5,9	4,3	4,5	3,5	568
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	ns	s	s	
vast	83,6	83,9	85,0	85,4	85,6	85,5	87,6	16,4	16,1	15,0	14,6	14,4	14,5	12,4	6,2	6,4	5,5	5,4	5,1	5,5	4,6	8.115
tijdelijk	88,7	88,6	88,6	89,5	88,9	89,3	91,5	11,3	11,4	11,4	10,5	11,1	10,7	8,5	4,2	3,5	3,1	3,6	3,8	4,1	3,5	342
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	ns	
voltijds	83,1	83,4	84,6	84,8	85,5	85,1	87,6	16,9	16,6	15,4	15,2	14,5	14,9	12,4	6,6	6,6	5,9	5,7	5,1	5,9	4,9	5.766
deeltijds 60%+	85,3	84,5	86,2	86,3	86,0	86,4	88,1	14,7	15,5	13,8	13,7	14,0	13,6	11,9	5,0	6,0	4,4	5,0	5,1	4,5	3,9	2.047
deeltijds -60%	87,9	88,0	87,2	89,2	88,0	87,5	88,5	12,1	12,0	12,8	10,8	12,0	12,5	11,5	3,8	4,3	4,1	3,5	4,0	4,4	3,2	650
verschiltoetsing	s	s	ns	s	ns	s	ns	s	s	ns	s	ns	s	ns	s	s	s	s	ns	s	s	
< 10 wkn	85,5	87,2	87,1	89,6	87,1	86,1	87,7	14,5	12,8	12,9	10,4	12,9	13,9	12,3	5,3	5,0	4,2	3,4	4,5	5,2	5,1	669
10- 49 wkn	83,5	83,4	85,2	85,6	84,9	84,7	87,7	16,5	16,6	14,8	14,4	15,1	15,3	12,3	5,9	6,9	5,4	5,3	5,4	5,4	4,6	1.710
50-99 wkn	83,9	84,8	84,1	83,8	85,3	85,9	87,3	16,1	15,2	15,9	16,2	14,7	14,1	12,7	6,4	7,3	6,8	6,2	4,2	6,0	4,5	1.108
100 - 499 wkn	83,0	82,1	84,9	84,5	85,7	85,0	88,1	17,0	17,9	15,1	15,5	14,3	15,0	11,9	7,2	6,1	5,4	5,4	4,6	5,8	5,0	2.056
> 499 wkn	84,5	84,5	85,0	85,5	86,1	86,5	87,7	15,5	15,5	15,0	14,5	13,9	13,5	12,3	5,3	6,1	5,3	5,6	5,6	5,1	4,1	2.827
verschiltoetsing	ns	s	ns	s	ns	ns	ns	ns	s	ns	s	ns	ns	ns	s	ns	ns	s	ns	ns	ns	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 42: Ondersteuning door de directe leiding naar sector

ondersteuning door directe leiding	adequate coaching							onvoldoende steun							negatieve relatie met de directe leiding							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	83,9	84,0	85,2	85,6	85,7	85,6	87,8	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6	8.513
textiel & confectie	79,5	80,7	78,1	81,3	85,8	85,3	86,3	20,5	19,3	21,9	18,7	14,2	14,7	13,7	10,5	9,7	6,1	7,1	2,5	5,1	5,3	95
metaal	81,5	76,4	81,5	82,6	84,2	81,9	85,2	18,5	23,6	18,5	17,4	15,8	18,1	14,8	6,8	9,0	5,3	7,2	5,3	7,2	6,7	554
bouw	85,1	86,4	85,3	86,1	84,5	86,3	84,8	14,9	13,6	14,7	13,9	15,5	13,7	15,2	5,5	4,4	5,3	5,9	5,8	4,5	5,8	329
voeding	81,9	80,3	84,5	82,6	85,3	83,4	90,1	18,1	19,7	15,5	17,4	14,7	16,6	9,9	8,9	7,0	7,8	5,7	5,1	5,2	5,6	213
chemie	84,3	86,4	82,1	85,1	86,9	85,0	86,3	15,7	13,6	17,9	14,9	13,1	15,0	13,7	5,5	5,2	6,3	5,7	4,6	5,5	5,8	416
groot- en kleinhandel	84,2	83,5	84,1	86,6	85,0	84,9	86,0	15,8	16,5	15,9	13,4	15,0	15,1	14,0	5,3	5,9	6,1	4,9	5,1	4,6	6,6	530
horeca	83,5	88,1	92,4	88,9	85,0	89,2	92,8	16,5	11,9	7,6	11,1	15,0	10,8	7,2	5,2	4,9	2,1	3,1	6,0	4,4	2,9	69
zakelijke dienstverlening	84,6	85,3	88,2	88,6	89,5	89,1	93,6	15,4	14,7	11,8	11,4	10,5	10,9	6,4	7,0	6,5	2,9	4,7	3,7	4,3	1,6	516
transport	78,0	82,2	83,8	82,1	80,4	81,8	82,1	22,0	17,8	16,2	17,9	19,6	18,2	17,9	7,7	7,0	8,1	8,0	6,9	7,2	6,8	296
post - telecommunicatie	83,2	84,7	87,2	82,5	79,4	88,8	92,6	16,8	15,3	12,8	17,5	20,6	11,2	7,4	7,3	5,5	4,6	6,0	7,1	3,5	2,7	148
financiële sector	86,6	90,2	90,6	88,1	90,6	88,4	89,5	13,4	9,8	9,4	11,9	9,4	11,6	10,5	4,8	3,9	3,9	4,0	2,3	4,2	1,8	276
openbaar bestuur	83,6	81,5	81,9	84,9	85,1	83,5	87,2	16,4	18,5	18,1	15,1	14,9	16,5	12,8	5,6	7,0	6,2	6,8	6,3	7,1	5,9	1.057
gezondheids- & welzijnssectoren	85,9	86,3	86,8	86,8	87,2	86,7	87,7	14,1	13,7	13,2	13,2	12,8	13,3	12,3	4,6	4,3	4,5	4,1	4,3	5,0	3,8	1.646
onderwijs	85,7	85,5	87,2	84,7	84,0	85,9	88,3	14,3	14,5	12,8	15,3	16,0	14,1	11,7	5,8	5,4	4,8	4,9	5,4	5,1	3,6	1.187
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	82,4	81,5	82,8	84,1	84,9	84,0	86,2	17,6	18,5	17,2	15,9	15,1	16,0	13,8	7,1	7,1	6,0	6,0	5,1	5,9	6,0	1.815
tertiaire sector	83,4	85,1	86,5	86,7	87,1	86,9	88,8	16,6	14,9	13,5	13,3	12,9	13,1	11,2	6,1	5,9	5,0	5,2	4,5	4,8	4,0	2.057
quartaire sector	85,0	84,6	85,2	85,6	85,7	85,8	87,9	15,0	15,4	14,8	14,4	14,3	14,2	12,1	5,3	5,6	5,4	5,2	5,2	5,5	4,2	4.120
verschiltoetsing	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns	ns	s	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

J. Arbeidsomstandigheden

Tabel 43: Arbeidsomstandigheden naar persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en functionele capaciteit

arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden							belastende arbeidsomstandigheden							zeer hoge fysieke belasting							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	87,9	86,3	87,0	87,1	85,1	84,7	87,4	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8	8.853
man	84,9	82,7	83,0	83,1	80,6	81,7	84,6	15,1	17,3	17,0	16,9	19,4	18,3	15,4	5,8	7,2	6,0	6,1	7,8	7,4	6,2	3.843
vrouw	91,4	89,9	90,9	90,7	88,7	87,1	89,5	8,6	10,1	9,1	9,3	11,3	12,9	10,5	2,9	3,5	2,7	3,1	4,0	4,4	3,7	4.989
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
- 30 jaar	86,5	85,5	85,8	85,2	83,2	84,9	87,8	13,5	14,5	14,2	14,8	16,8	15,1	12,2	4,9	5,9	4,8	5,7	7,0	6,1	5,5	898
30 - 39 jaar	87,8	86,0	87,1	86,3	85,9	84,9	89,1	12,2	14,0	12,9	13,7	14,1	15,1	10,9	4,7	5,9	3,9	4,7	5,2	5,4	4,5	1.704
40 - 49 jaar	87,7	86,0	85,7	86,9	85,1	83,8	86,5	12,3	14,0	14,3	13,1	14,9	16,2	13,5	4,5	5,0	4,6	4,6	5,7	6,1	4,7	2.255
50 - 54 jaar	89,4	86,4	88,5	87,6	83,0	82,8	87,6	10,6	13,6	11,5	12,4	17,0	17,2	12,4	3,4	5,1	4,2	4,0	6,3	7,0	5,7	1.463
55 + jaar	92,9	89,7	91,3	90,3	88,0	86,9	86,7	7,1	10,3	8,7	9,7	12,0	13,1	13,3	2,7	4,7	3,3	3,2	4,5	4,4	4,3	2.511
verschiltoetsing	s	ns	s	s	s	s	ns	s	ns	s	s	s	s	ns	ns	ns	ns	s	s	s	ns	
kortgeschoold	77,1	73,6	75,9	75,1	69,1	67,7	67,5	22,9	26,4	24,1	24,9	30,9	32,3	32,5	9,2	9,9	8,4	9,7	13,0	13,3	12,8	948
middengespoold	86,3	83,3	83,0	81,9	77,9	76,4	78,0	13,7	16,7	17,0	18,1	22,1	23,6	22,0	4,7	6,9	5,6	6,3	8,2	9,0	8,8	2.481
hooggeschoold	96,4	95,9	95,8	95,5	94,8	93,8	95,3	3,6	4,1	4,2	4,5	5,2	6,2	4,7	1,0	1,6	1,2	1,2	1,8	1,8	1,5	5.377
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
alleenstaand, geen kinderen	86,3	85,5	86,5	86,0	81,8	84,0	84,7	13,7	14,5	13,5	14,0	18,2	16,0	15,3	5,2	5,4	4,2	4,6	7,4	6,2	6,2	1.465
partner zonder job, geen kinderen	85,3	82,9	84,4	87,2	81,7	83,1	80,3	14,7	17,1	15,6	12,8	18,3	16,9	19,7	5,5	7,1	6,2	4,5	7,4	5,1	6,2	468
partner met job, geen kinderen	89,1	87,8	87,2	86,6	84,2	84,8	87,7	10,9	12,2	12,8	13,4	15,8	15,2	12,3	3,7	4,2	4,5	4,7	5,8	6,0	4,2	2.059
alleenstaand met kinderen	88,0	86,4	89,1	88,3	84,7	84,3	88,1	12,0	13,6	10,9	11,7	15,3	15,7	11,9	4,5	5,6	3,6	4,6	6,3	5,7	5,1	486
partner zonder job, met kinderen	82,7	76,1	80,8	81,9	81,7	74,9	81,2	17,3	23,9	19,2	18,1	18,3	25,1	18,8	7,6	10,5	6,9	7,2	6,9	11,7	12,9	287
partner met job, met kinderen	89,1	87,9	88,0	88,3	87,6	86,2	89,4	10,9	12,1	12,0	11,7	12,4	13,8	10,6	4,1	4,7	3,8	3,9	4,6	4,9	3,7	3.955
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
geen arbeidshandicap	89,0	89,9	89,5	88,1	88,0	90,5	11,0	10,1	10,5	11,9	12,0	9,5	4,0	3,1	3,5	4,3	3,9	3,4	7.084			
matige arbeidshandicap	72,5	74,3	77,5	72,1	72,0	75,4	27,5	25,7	22,5	27,9	28,0	24,6	11,3	9,6	8,1	11,8	12,4	9,2	1.462			
ernstige arbeidshandicap	66,9	66,2	70,0	67,3	64,1	68,6	33,1	33,8	30,0	32,7	35,9	31,4	21,7	16,5	14,1	15,7	17,4	18,0	261			
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s				

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 44: Arbeidsomstandigheden naar arbeidssituatiekenmerken: beroepsgroep, contracttype, dienstomvang en ondernemingsgrootte

arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden							belastende arbeidsomstandigheden							zeer hoge fysieke belasting							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	87,9	86,3	87,0	87,1	85,1	84,7	87,4	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8	8.853
kortgeschoolde arbeider	72,0	69,0	70,7	68,4	60,1	61,6	59,6	28,0	31,0	29,3	31,6	39,9	38,4	40,4	12,7	12,6	11,4	12,9	17,1	16,5	16,8	845
geschoolde arbeider/technicus	74,0	69,6	67,9	69,2	61,8	62,1	65,8	26,0	30,4	32,1	30,8	38,2	37,9	34,2	9,7	12,6	11,5	11,1	14,3	15,2	13,9	987
uitvoerend bediende	95,5	94,7	94,9	94,9	93,3	93,1	94,7	4,5	5,3	5,1	5,1	6,7	6,9	5,3	1,2	1,7	1,2	1,4	2,2	2,1	1,5	2.433
zorg/ onderwijsfunctie	93,7	91,6	92,2	89,3	88,7	85,4	88,1	6,3	8,4	7,8	10,7	11,3	14,6	11,9	1,8	2,7	2,1	2,9	4,0	4,5	4,3	2.059
professional/middenkader	97,9	97,5	97,6	98,0	97,5	97,2	97,6	2,1	2,5	2,4	2,0	2,5	2,8	2,4	0,1	0,7	0,4	0,3	0,9	0,8	0,7	1.828
kader/directie	99,3	99,2	98,0	98,6	98,3	97,7	98,8	0,7	0,8	2,0	1,4	1,7	2,3	1,2	0,2	0,6	0,0	0,2	0,5	0,5	0,3	601
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
vast	87,8	86,1	86,7	87,1	84,8	84,6	87,2	12,2	13,9	13,3	12,9	15,2	15,4	12,8	4,6	5,4	4,5	4,5	5,8	5,8	4,9	8.468
tijdelijk	89,4	88,7	92,1	87,2	89,8	87,6	92,6	10,6	11,3	7,9	12,8	10,2	12,4	7,4	3,9	4,7	2,5	4,1	3,4	4,0	2,3	351
verschiltoetsing	ns	ns	s	ns	s	s	s	ns	ns	s	ns	s	s	s	ns	ns	s	ns	s	ns	s	
voltijds	87,3	85,4	86,3	86,3	84,5	84,3	87,8	12,7	14,6	13,7	13,7	15,5	15,7	12,2	4,8	6,0	4,9	4,8	6,2	6,1	4,9	5.998
deeltijds 60%+	89,1	88,7	89,4	88,8	86,9	86,3	87,5	10,9	11,3	10,6	11,2	13,1	13,7	12,5	3,5	3,4	2,9	3,9	4,7	4,6	4,0	2.138
deeltijds -60%	91,1	88,8	88,2	89,1	85,3	83,9	84,0	8,9	11,2	11,8	10,9	14,7	16,1	16,0	3,4	3,9	3,3	3,4	4,3	5,5	6,1	688
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	
< 10 wkn	86,8	86,9	87,0	87,0	82,9	84,6	87,8	13,2	13,1	13,0	13,0	17,1	15,4	12,2	5,3	5,2	4,3	4,1	6,8	5,8	5,2	696
10- 49 wkn	88,0	87,0	87,2	86,9	85,7	85,3	87,1	12,0	13,0	12,8	13,1	14,3	14,7	12,9	4,4	5,0	4,8	4,3	5,5	5,8	4,0	1.787
50-99 wkn	88,0	85,5	85,6	86,7	84,6	83,0	86,4	12,0	14,5	14,4	13,3	15,4	17,0	13,6	4,3	6,4	4,2	4,8	6,0	6,4	6,1	1.159
100 - 499 wkn	89,3	86,5	87,0	87,3	85,1	85,6	87,6	10,7	13,5	13,0	12,7	14,9	14,4	12,4	4,1	4,9	5,0	4,7	5,3	5,4	4,8	2.144
> 499 wkn	87,4	85,6	87,6	87,3	86,0	84,8	88,0	12,6	14,4	12,4	12,7	14,0	15,2	12,0	4,5	5,3	3,8	4,4	5,5	5,6	4,5	2.943
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	

Noot: Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)

Tabel 45: Arbeidsomstandigheden naar sector

arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden							belastende arbeidsomstandigheden							zeer hoge fysieke belasting							2023 N
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	87,9	86,3	87,0	87,1	85,1	84,7	87,4	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8	8.853
textiel & confectie	82,9	76,8	82,0	76,9	74,8	80,6	78,0	17,1	23,2	18,0	23,1	25,2	19,4	22,0	6,1	8,5	9,0	9,1	11,8	8,6	10,0	100
metaal	81,0	73,5	75,1	77,5	74,8	78,0	78,9	19,0	26,5	24,9	22,5	25,2	22,0	21,1	8,0	12,0	10,7	9,1	9,8	9,4	9,1	574
bouw	67,0	67,4	68,8	69,3	62,1	67,2	72,3	33,0	32,6	31,2	30,7	37,9	32,8	27,7	14,5	14,1	11,4	12,6	16,2	15,8	13,3	346
voeding	79,4	75,9	78,6	78,7	72,6	72,7	74,2	20,6	24,1	21,4	21,3	27,4	27,3	25,8	6,6	9,8	8,1	7,3	11,8	10,9	10,9	221
chemie	89,4	88,9	83,8	85,9	83,2	82,5	89,5	10,6	11,1	16,2	14,1	16,8	17,5	10,5	4,5	3,4	5,5	5,6	7,9	6,3	6,1	429
groot- en kleinhandel	89,6	89,5	90,1	89,3	87,0	84,7	85,2	10,4	10,5	9,9	10,7	13,0	15,3	14,8	4,1	4,4	2,6	3,5	5,0	5,5	3,7	546
horeca	86,0	79,0	84,8	82,2	73,7	77,6	82,6	14,0	21,0	15,2	17,8	26,3	22,4	17,4	4,5	5,6	5,3	4,9	10,5	9,9	2,9	69
zakelijke dienstverlening	93,1	91,7	89,7	91,3	96,3	96,3	97,6	6,9	8,3	10,3	8,7	3,7	3,7	2,4	1,7	2,9	2,7	3,1	1,1	0,9	1,1	533
transport	79,9	76,0	79,9	77,4	77,0	75,7	79,9	20,1	24,0	20,1	22,6	23,0	24,3	20,1	10,0	9,8	6,4	10,0	9,2	12,1	8,9	314
post - telecomunicatie	85,6	84,3	89,2	87,1	84,2	90,6	89,6	14,4	15,7	10,8	12,9	15,8	9,4	10,4	3,5	7,2	4,2	4,3	5,5	3,1	1,9	154
financiële sector	98,0	98,9	99,1	99,6	99,1	98,9	99,3	2,0	1,1	0,9	0,4	0,9	1,1	0,7	0,4	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3	289
openbaar bestuur	94,2	94,1	92,7	92,5	91,0	91,5	93,5	5,8	5,9	7,3	7,5	9,0	8,5	6,5	1,4	1,9	1,3	2,1	3,1	1,5	1,9	1.095
gezondheids- & welzijnssectoren	88,8	87,3	87,4	85,3	83,6	79,4	82,6	11,2	12,7	12,6	14,7	16,4	20,6	17,4	3,7	4,1	3,5	4,6	5,6	7,2	6,2	1.717
onderwijs	98,9	97,5	98,4	97,2	97,1	96,8	97,7	1,1	2,5	1,6	2,8	2,9	3,2	2,3	0,3	0,8	0,5	0,2	0,7	0,5	0,3	1.236
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	
secundaire sector	79,9	76,0	77,3	78,1	74,3	76,1	79,7	20,1	24,0	22,7	21,9	25,7	23,9	20,3	8,1	10,1	9,1	8,7	10,9	10,2	9,2	1.893
tertiaire sector	89,5	87,8	89,1	88,5	87,0	85,8	87,7	10,5	12,2	10,9	11,5	13,0	14,2	12,3	3,9	4,5	3,1	4,0	4,8	5,7	4,3	2.136
quartaire sector	92,9	91,9	91,7	90,8	89,7	88,1	90,6	7,1	8,1	8,3	9,2	10,3	11,9	9,4	2,1	2,7	2,1	2,6	3,5	3,7	3,1	4.283
verschiltoetsing	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	

Noot: De resultaten gebaseerd op <200 waarnemingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal waarnemingen van vorige metingen kan u terugvinden in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers' Bourdeaud'hui, e.a. (2019)