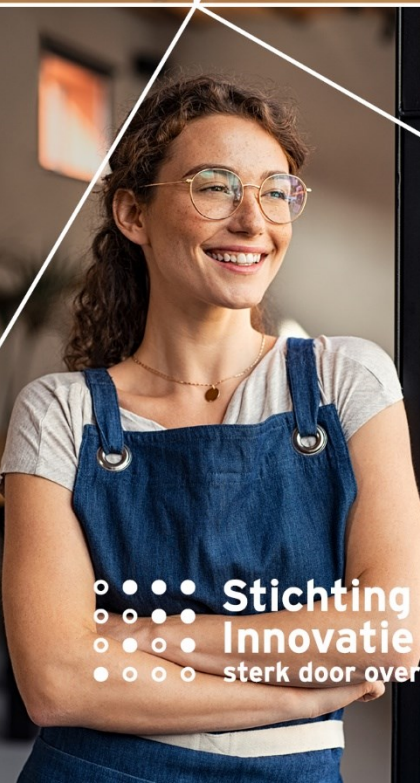




**RAPPORT**

# **WERKBAAR WERK BIJ JONGE WERKNEMERS**

ANALYSE OP BASIS  
VAN DE VLAAMSE  
WERKBAARHEIDSMONITOR  
2004-2023



•••• Stichting  
•••• Innovatie & Arbeid  
•••• sterk door overleg

•••• **SERV**  
•••• sterk door overleg

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,

Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W [www.serv.be/stichting](http://www.serv.be/stichting) - T +32 2 209 01 11 - E [info@serv.be](mailto:info@serv.be)

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

Publicatiedatum                      2 oktober 2024

Contactpersonen	Ria Bourdeaud'hui	<a href="mailto:rbourdeaudhui@serv.be">rbourdeaudhui@serv.be</a>
	Miet Lamberts	<a href="mailto:mlamberts@serv.be">mlamberts@serv.be</a>
	Stefanie Notebaert	<a href="mailto:snotebaert@serv.be">snotebaert@serv.be</a>
	Stephan Vanderhaeghe	<a href="mailto:svanderhaeghe@serv.be">svanderhaeghe@serv.be</a>

# Inhoud

Samenvatting	5
Inleiding	10
1.    Methodologie	12
1.1    Beschrijving van de steekproef	12
1.2    Overzicht van de indicatoren	12
2.    Werkbaarheidsknelpunten bij jonge werknemers	16
2.1    Jonge werknemers verliezen hun eerder gunstige positie op het vlak van werkstressklachten en burn-out	16
2.2    Jonge werknemers vaker motivatieproblemen, maar in 2023 niet meer	19
2.3    Jonge werknemers behouden hun voorsprong op het vlak van leermogelijkheden	21
2.4    Een op de acht jonge werknemers heeft problemen met de werk-privécombinatie	23
2.5    De helft van de jonge werknemers heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten	26
3.    Werkbaarheidsrisico's	28
3.1    Jonge werknemers hebben minder vaak hoge werkdruk	28
3.2    Emotionele belasting	30
3.3    Taakvariatie	32
3.4    Autonomie	34
3.5    Onvoldoende steun leiding	36
3.6    Fysieke arbeidsomstandigheden	38
4.    Hoe belangrijk is leeftijd voor werkbaar werk?	41
5.    Aanvullende informatie van de arbeidssituatie bij jonge werknemers.	43
5.1    Opleidingsparticipatie	43

5.2	Atypische werktijden	44
5.3	Telewerken en woon-werkverkeer	46
5.4	Grensoverschrijdend gedrag	46
5.5	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	48
	Referentielijst	49
	Lijst met figuren en tabellen	50
	Bijlagen	53

# Samenvatting

De helft (52,5%) van de jonge werknemers heeft een werkbare job. Zij hebben werk zonder werkbaarheidsknelpunten. 25,8% kampt met één werkbaarheidsknelpunt en 21,7% met twee of meerdere knelpunten. In vergelijking met 2004 heeft een even groot aandeel werkbaar werk (54,6% in 2004 versus 52,5% in 2023)

Het aandeel jonge werknemers met een werkbare job lag bij het begin van de werkbaarheidsmetingen op een significant hoger niveau in vergelijking met de rest van de arbeidsmarkt. Vanaf de meting 2016 zien we geen significant verschil meer.

## **Werkbaarheidsknelpunten**

Werkstressklachten vormen het belangrijkste knelpunt bij de jonge werknemers. In 2023 ervaart 35,9% van de jonge werknemers tussen 18 en 35 jaar werkstressklachten, bij 13,0% is er sprake van burn-outsymptomen. Motivatieproblemen vormen het op één na belangrijkste knelpunt. In 2023 rapporteert 20,4% van de jonge werknemers motivatieproblemen en 7,7% ernstig demotivatie. Problemen in de werk-privécombinatie komen op plaats drie: bij 13,2% van de jonge werknemers is de werk-privébalans uit evenwicht, bij 3,0% is er een acuut werk-privéconflict. Onvoldoende leermogelijkheden sluiten het rijtje van de werkbaarheidsknelpunten af: In 2023 ervaart minder dan een op de tien onvoldoende leeransen, bij 2,3% is er sprake van een ernstig leerdeficit

De evolutie van de werkbaarheidsknelpunten voor de jonge werknemers sinds de nulmeting (2004) verschilt per indicator. Voor motivatieproblemen en onevenwicht in de werk-privécombinatie is er sprake van een status quo. Voor werkstress/burn-out liggen de cijfers hoger dan bij de nulmeting in 2004. Toen had 26,9% werkstressklachten en kampte 8,6% met burn-outsymptomen. Voor onvoldoende leermogelijkheden zien we het omgekeerde, de cijfers zijn (meer dan) gehalveerd. In 2004 lagen deze aandelen nog op 19,8% en 7,2%.

Een vergelijking met de rest van de werknemers leert dat de situatie van jonge werknemers op het vlak van werk-privécombinatie niet verschilt. Voor leren scoren ze bij ieder meetmoment gunstiger terwijl ze hun gunstige positie op het vlak van werkstressklachten/burn-outsymptomen uit het verleden verliezen. De gunstige positie van de jonge werknemers verdwijnt voor burn-outsymptomen pas bij de meting 2023, voor werkstressklachten was dat al eerder zo. Op het vlak van motivatieproblemen doen de jonge werknemers het

minder goed dan de rest van de werknemers. Ook hier verdwijnt in 2023 het verschil.

Een vergelijking tussen de jongste werknemers (18 t.e.m. 29 jaar) en de andere jonge werknemers (30 t.e.m. 35 jaar) brengt vooral een verschil op het vlak van werk-privécombinatie aan het licht. Met uitzondering van de laatste meting in 2023 is de situatie het meest gunstig voor de jongste werknemers.

Op basis van een analyse van de werkbaarheidsknelpunten voor de verschillende deelgroepen bij de jonge werknemers (2023) stellen we het volgende vast:

- Het aandeel met werkstressklachten/burn-outsymptomen/problemen in de werk-privécombinatie ligt hoger bij de jonge vrouwen dan bij de jonge mannen;
- Jonge werknemers met een diploma maximum secundair onderwijs rapporteren vaker motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden dan jonge werknemers met een diploma hoger onderwijs;
- Jonge werknemers met een arbeidshandicap halen voor de vier werkbaarheidsknelpunten minder gunstige scores dan jonge werknemers zonder arbeidshandicap;
- Het aandeel met werkstressklachten/burn-outsymptomen/problemen in de werk-privécombinatie ligt het hoogst bij de jonge zorg- en onderwijsmedewerkers. Voor motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden zien we de hoogste prevalentie bij de jonge arbeiders;

### **Werkbaarheidsrisico's**

Hoge werkdruk vormt het belangrijkste risico bij de jonge werknemers. In 2023 krijgt drie op de tien (31,7%) van de jonge werknemers hiermee te maken. Emotionele belasting komt voor bij een kwart van de jonge werknemers (24,4%), routinematig werk bij een op de vijf (20,1%). De andere drie risicofactoren komen minder voor: gebrek aan autonomie (16,1%), fysieke belasting (11,1%) en onvoldoende steun vanuit de directe leiding (8,8%).

De evolutie van de werkbaarheidsrisico's voor de jonge werknemers sinds de nulmeting (2004) verschilt per indicator. Voor fysieke belasting is er sprake van een status quo. Voor werkdruk en emotionele belasting liggen de cijfers hoger in 2023 dan bij de nulmeting. Toen rapporteerden 28,8% hoge werkdruk en was er bij 19,3% sprake van emotionele belasting. Voor taakvariatie, autonomie en relatie directe leiding zien we een gunstige evolutie. In 2004 lagen de aandelen respectievelijk op 24,2%, 20,6% en 14,1%.

Een vergelijking met de rest van de werknemers leert dat de situatie van jonge werknemers voor 2023 enkel verschilt voor belastende

arbeidsomstandigheden en relatie met de directe leiding, telkens zijn de scores voor de jonge werknemers gunstiger. Voor relatie met het directe leiding zien we voor elke meetmoment een gunstigere score voor de jonge werknemers, voor belastende arbeidsomstandigheden legden de jonge werknemers in het verleden op een aantal meetmomenten een minder gunstig resultaat neer dan de rest van de werknemers. In het verleden lagen de resultaten voor werkdruk bij de jonge werknemers op een aantal meetmomenten lager dan bij de rest van de werknemers, voor autonomie zien we het omgekeerde. Voor emotionele belasting en autonomie verschillen de resultaten over de hele meetperiode nauwelijks tussen de jonge werknemers en de rest van de werknemers.

Een vergelijking tussen de jongste werknemers (18 t.e.m. 29 jaar) en de andere jonge werknemers (30 t.e.m. 35 jaar) toont weinig of geen significante verschillen voor routinematig werk, emotionele en fysieke belasting. Voor werkdruk en steun vanuit de directe leiding leggen de jongste werknemers op verschillende meetmomenten een gunstiger resultaat voor, een voorsprong die niet meer merkbaar is in 2023. Op het vlak van autonomie zijn de resultaten sinds 2010 minder gunstig bij de jongste werknemers.

Op basis van een analyse van de werkbaarheidsrisico's voor de verschillende deelgroepen bij de jonge werknemers (2023) stellen we het volgende vast:

- Het aandeel met hoge werkdruk/ emotionele belasting ligt hoger bij de jonge vrouwen dan bij de jonge mannen, voor routinematig werk en fysieke belasting zien we het omgekeerde;
- Jonge werknemers met een diploma maximum secundair onderwijs rapporteren vaker routinematig werk, onvoldoende autonomie, gebrekkige ondersteuning vanuit de directe leiding en/of fysieke belasting dan jonge werknemers met een diploma hoger onderwijs, voor emotionele belasting ligt het aandeel het hoogst bij jonge werknemers met een diploma hoger onderwijs korte type;
- Jonge werknemers met een arbeidshandicap halen voor de zes risico-indicatoren minder gunstige resultaten dan jonge werknemers zonder arbeidshandicap;
- Het aandeel voor hoge werkdruk en/of emotionele belasting ligt het hoogst bij de jonge zorgmedewerkers. Voor routinematig werk, gebrek aan autonomie en/of fysieke belasting is dat zo bij de jonge arbeiders. Voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding zijn de resultaten het minst gunstig bij de arbeiders en de zorgmedewerkers.

### **Hoe belangrijk is leeftijd?**

Leeftijd blijkt een relevante voorspeller voor de onderzochte werkbaarheidsknelpunten. Voor werkstressklachten, symptomen voor burn-out en onvoldoende leer mogelijkheden ligt het risico lager bij jonge werknemers (odds

ratio's < 1). Voor motivatieproblemen en onevenwicht in de werk-privécombinatie is er eerder sprake van een verhoogd risico voor jonge werknemers (odds ratio >1).

Toch is het belangrijk deze vaststelling te nuanceren. Het belang van leeftijd is ondergeschikt aan dat van een aantal risico's in de arbeidssituatie. Zo ligt de kansverhouding voor het ontwikkelen van werkstressklachten/burn-outsymptomen vele malen hoger in het geval van hoge werkdruk, emotionele belasting of relatie met de directe leiding. Het effect van leeftijd is in vergelijking hiermee zeer beperkt. Hetzelfde kunnen we vaststellen voor problemen in de werk-privécombinatie. Voor motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden speelt onvoldoende afwisseling in het werk en gebrekkige ondersteuning vanuit de directe leiding de hoofdrol.

### **Andere jobkenmerken**

De werkbaarheidsmeting peilt ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving van jonge werknemers.

Voor een aantal aspecten verschillen de bevindingen van de jonge werknemers met die van de rest van de arbeidsmarkt. De belangrijkste vaststellingen zijn:

- 64,5% nam het jaar voor afname van de enquête deel aan bijscholing of bedrijfstraining. Dit is meer dan wat we konden vaststellen voor werknemers ouder dan 35 jaar (55,3%).
- Bijna acht op de tien (78,9%) van de jonge werknemers werkt voltijds. Dit is meer dan de andere werknemers (65%).
- Jonge werknemers hebben vaker atypische werktijden. Ze rapporteren vaker overwerk (47,3% versus 42%), nachtwerk (15,6% versus 12,1%), roosterwijzigingen (55,5% versus 52%).
- 71,5% is (sporadisch tot regelmatig) telefonisch bereikbaar buiten de werkuren. Dit is minder dan de rest van de werknemers (74,3%).
- 8,9% van de jonge werknemers was het afgelopen jaar het slachtoffer van lichamelijk geweld, 6,3% van pesten en 6% van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Jonge werknemers worden ten aanzien van de overige werknemers minder vaak gepest (10,7%) maar zijn vaker het slachtoffer van lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag (6,3% en 3%).
- 19,8% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar en 9,7% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig. Ten opzichte van de rest van de werknemers scoren de jonge werknemers hoger voor frequent ziekteverzuim maar lager voor langdurig ziekteverzuim (10,2% en 11,7%).



Voor een aantal aspecten verschillen de bevindingen van de jonge werknemers niet met die van de rest van de arbeidsmarkt. De belangrijkste vaststellingen voor de jonge werknemers zijn:

- 17% was het afgelopen jaar het slachtoffer van intimidatie of bedreiging
- 67,9% behandelt (sporadisch) e-mails buiten de werkuren.
- 2,3% schat de kans op jobverlies hoog in
- Een op de tien pendelt twee uur of meer per dag
- Vier op de tien doet niet aan telewerk

Aan de werkbaarheidsmeting 2023 en de redactie van dit rapport werkten mee: Ria Bourdeaud'hui, Miet Lamberts, Stefanie Notebaert, Stephan Vanderhaeghe Dit rapport werd geschreven door

# Inleiding

In dit rapport zoomen we in op werkbaar werk voor jonge werknemers. We maken hiervoor gebruik van de gegevens uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM). Dit is een grootschalige, periodieke schriftelijke bevraging bij de Vlaamse werknemers en de zelfstandige ondernemers die in hoofdzaak peilt naar de verschillende dimensies van de kwaliteit van het werk

De sociale partners vinden het belangrijk het perspectief van jongeren nadrukkelijk aan bod te laten komen in de werking van SERV. Immers, via het sociaal overleg in de SERV én intern in elk van hun organisaties slaan de sociale partners bruggen: tussen beleid en werkvloer, tussen diverse belangen en sectoren, tussen de korte en lange termijn, maar **ook tussen generaties**.

In het verleden werden daarom specifieke thematieken met de focus op jongeren op de agenda van de SERV geplaatst. In 2022 voerde de Stichting Innovatie en Arbeid een onderzoek naar de manier waarop jongeren hun loopbaan vormgeven en welke drempels ze hierbij ervaren (SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2022). Dit onderzoek vormde de basis voor een event (SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2023) met tips voor werkgevers, jongeren, onderwijs en overheid.

Eind 2022 besliste het Dagelijks Bestuur van de SERV om **Jong SERV** op te richten. Jong SERV richt zich op jonge ondernemers en werknemers (+/- tot 35 jaar) en inhoudelijk op sociaal-economische thematieken. Jong SERV kreeg ruimte om in de SERV-prioriteitennota zelf eigen prioriteiten aan te geven voor de regeerperiode 2024-2029 (SERV, 2024). Hierin vraagt Jong SERV aan de nieuwe Vlaamse Regering om het beleid structureel met een jongeren-blik te bekijken zodat jonge werknemers en ondernemers er beter in slagen hun plek in de samenleving op te nemen. Aandacht voor mentaal welzijn en werkbaar werk is één van de kernboodschappen van deze prioriteitennota.

In dit rapport zijn jonge werknemers als volgt afgebakend: 'werknemers vanaf 18 jaar t.e.m. 35'. Deze afbakening sluit gedeeltelijk<sup>1</sup> aan bij de werking van Jong SERV en genereert voldoende respondenten om voor elk van de meetmomenten om een aantal gedetailleerde analyses te maken.

Het voorliggend rapport bevat vijf hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 beschrijft de methodologie van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor en staat stil bij de concepten die worden gehanteerd.

In hoofdstuk 2 en hoofdstuk 3 vindt de lezer respectievelijk voor de werkbaarheidsknelpunten (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privécombinatie) en de werkbaarheidsrisico's (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie directe leiding en fysieke

---

<sup>1</sup> Voorliggend onderzoek handelt enkel over werknemers

belasting) de evolutie sinds het begin van de meting (nulmeting 2004) en maken we een vergelijking met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (niet jonge werknemers). Met een gedetailleerde analyse van de gegevens van de meest recente werkbaarheidsmeting in 2023 staan we specifiek voor de jonge werknemers stil bij verschillen tussen deelgroepen (18 t.e.m. 29-jarigen versus, 30 t.e.m. 35-jarigen, mannen versus vrouwen, werknemers met versus zonder arbeidshandicap). Ook verschillen naar opleidingsniveau (max hoger secundair, hoger onderwijs korte type, hoger onderwijs lange type), soort job (arbeider, uitvoerend bediende, (midden)kader/directie/professionaal, zorgmedewerker, onderwijsmedewerker), sector (secundair; tertiair, quartair).

Hoofdstuk 4 gaat na wat de rol is van leeftijd voor werkstress/burn-out, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. We gaan voor de verschillende werkbaarheidsknelpunten na of er nog verschillen zijn tussen de jonge werknemers en de andere werknemers als we rekening houden met de (eventuele) andere verschillen in de arbeidssituatie?

In een laatste hoofdstuk rapporteren we voor 2023 aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van jonge werknemers en maken de vergelijking met de rest van de arbeidsmarkt. Het betreft informatie over opleidingsparticipatie, atypische werktijden, telewerken, woon-werkverkeer, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en werkonzekerheid.

# 1. Methodologie

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. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscen- trum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen gedetailleerd in kaart

## 1.1 Beschrijving van de steekproef

De gegevensverzameling voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers gebeurt op basis van een schriftelijke bevraging van een representatief staal van werknemers. De gegevensverza- meling gebeurt driejaarlijks sinds 2004, vanaf 2019 vierjaarlijks. Er zijn bij de werknemers reeds zeven metingen uitgevoerd. De onderzoekspopulatie voor deze Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers wordt als volgt afgebakend: loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse Gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd.

## 1.2 Overzicht van de indicatoren

Werkbaarheid wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor geoperationaliseerd aan de hand van vier centrale indicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk), leermogelijkheden en werk-privébalans.

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsindicatoren

werkbaarheids- indicatoren	omschrijving
<b>Werkstress (psychische vermoeidheid)</b>	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren  <i>werkbaarheidsknelpunt: werkstressklachten</i>
<b>motivatie (welbevinden in het werk)</b>	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken  <i>werkbaarheidsknelpunt: motivatieproblemen</i>
<b>leermogelijkheden</b>	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>werkbaarheidsknelpunt: onvoldoende leermogelijkheden</i>
<b>werk-privébalans</b>	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis' situatie  <i>werkbaarheidsknelpunt: problemen in de werk-privécombinatie</i>

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

Tabel 2: Overzicht van de risico-indicatoren

risico-indicatoren	omschrijving
<b>werkdruk</b>	mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo en deadlines  <i>werkbaarheidsrisico: hoge werkdruk</i>
<b>emotionele belasting</b>	mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen zoals bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatie-opdrachten  <i>werkbaarheidsrisico: emotionele belastend werk</i>
<b>taakvariatie</b>	mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers  <i>werkbaarheidsrisico: routinematig werk</i>
<b>autonomie</b>	mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’  <i>werkbaarheidsrisico: gebrek aan autonomie</i>
<b>ondersteuning directe leiding</b>	mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden  <i>werkbaarheidsrisico: onvoldoende steun door directe leiding</i>
<b>fysieke arbeidsomstandigheden</b>	mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting  <i>werkbaarheidsrisico: belastende arbeidsomstandigheden</i>

Voor elk van de werkbaarheidsknelpunten en -risico's zijn er onderbouwde grenswaarden of cut-off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is. De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is specifiek voor elk van de indicatoren en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie (Bourdeaud'hui, Lamberts, Notebaert, Vanderhaeghe, 2024). Het kengetal geeft dan de omvang van deze groep aan (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie). Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en gecijferd ('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**

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

## 2. Werkbaarheidsknelpunten bij jonge werknemers

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren – werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans- van de jonge werknemers (min 36-jarigen) onder de loep en vergelijken we met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast staan we ook stil bij eventuele verschillen binnen de groep jonge werknemers. We vergelijken de prevalentie van de werkbaarheidsknelpunten van de 18 t.e.m. 29-jarigen met die van de 30 t.e.m. 35-jarigen, gaan na of er verschillen zijn naar geslacht, arbeidshandicap, soort job, opleidingsniveau en sectorgroep. Alle cijfers voor de deelgroepen voor 2023 zijn weergegeven in bijlage 1 t.e.m. 6. In de tekst bespreken we een aantal opvallende vaststellingen.

### 2.1 Jonge werknemers verliezen hun eerder gunstige positie op het vlak van werkstressklachten 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 (vb. '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 werkstressklachten. Wanneer er zelfs sprake is van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag (vb. 'door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd') labelen we dit als 'symptomen burn-out'.

In 2023 kampt 35,9% van de jonge werknemers tussen 18 en 35 jaar met werkstressklachten, bij 13,0% is er sprake van burn-outsymptomen. In vergelijking met de vorige meting in 2019 blijft het aandeel jonge werknemers met werkstressklachten en burn-outsymptomen stabiel. Vooral in 2016 en 2019 tekenden we een gevoelige toename op van het aandeel jonge werknemers met werkstressklachten en burn-outsymptomen, waardoor we nu ongunstigere scores optekenen in vergelijking met 2004. Toen had 26,9% werkstressklachten en kampte 8,6% met burn-outsymptomen. Met deze cijfers volgen de jonge werknemers de algemene trend op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Sinds de nulmeting in 2004 behaalden de jongere werknemers telkens een gunstigere score wat betreft burn-outsymptomen in vergelijking met de werknemers ouder dan 35 jaar. In 2023 verliezen de jonge werknemers echter hun meer gunstige positie. Ze kampen met andere woorden in dezelfde mate als de overige werknemers met symptomen van burn-out. Op het vlak van werkstressklachten zien we al langer geen verschillen met de werknemers ouder dan 35 jaar.



**Tabel 4: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	 werkstressklachten	26,9	26,2	29,3	28,2	32,3	35,9	35,9
	 symptomen burn-out	8,6	8,2	8,4	8,7	10,2	12,5	13,0
	N	3.875	3.161	2.678	4.417	3.103	3.319	1.866
overige werknemers	 werkstressklachten	30,1	30,1	30,0	29,7	35,0	37,2	36,2
	 symptomen burn-out	11,3	10,4	9,8	10,0	13,2	14,1	13,5
	N	6.344	6.335	6.063	11.176	7.833	9.536	6.887
verschiltoetsing	 werkstressklachten	s	s	ns	ns	s	ns	ns
	 symptomen burn-out	s	s	s	s	s	s	ns

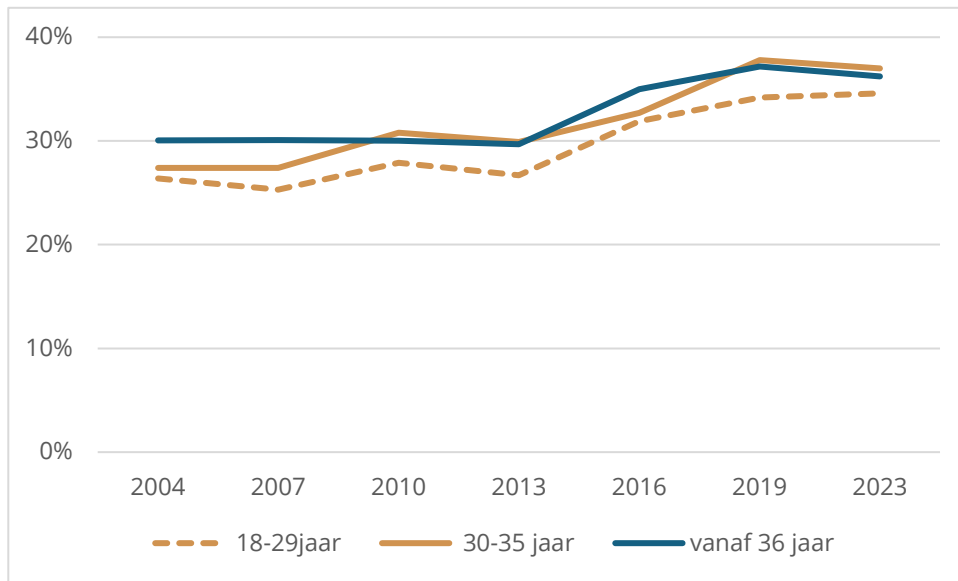
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

**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 groen** zouden wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p<0,05) afname van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen/ toename van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie ten opzichte van het vorige meetpunt. **Cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; 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;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; 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);
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de jonge werknemers).

Zijn er verschillen voor werkstressklachten binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van werkstressklachten voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers. We geven ook de opsplitsing voor symptomen burn-out.

**Figuur 1: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met werkstressklachten naar leeftijd**



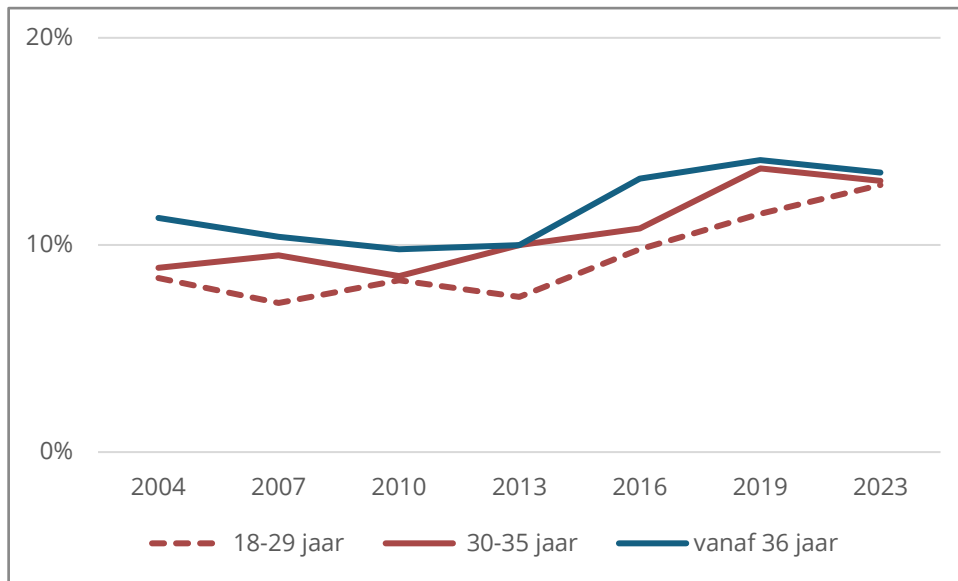
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar: significant voor 2013 en 2019, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007-2013-2016-2019, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil is in de evolutie van de werkstressklachten tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor elke leeftijdsgroep ligt het aandeel met werkstressklachten hoger in 2023 dan bij de nulmeting.

Bij de 18 t.e.m. 29-jarigen ligt het aandeel met werkstressklachten bij elke meting lager dan bij de andere twee leeftijdscategorieën. Het verschil tussen de drie groepen is het kleinst in 2023. Het lijkt erop dat 30 t.e.m. 35-jarigen hun gunstige positie reeds sinds de meting 2010 zijn kwijtgespeeld, bij de jongste werknemers is de kloof met de 36+ ers niet meer significant in de laatste meting.

**Figuur 2: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met burn-outsymptomen naar leeftijd.**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar: significant voor 2007-2013-2019, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007-2013-2016-2019, 30-39 versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2016.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil in de evolutie van de burn-outsymptomen tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor iedere leeftijdsgroep ligt het aandeel met burn-outsymptomen hoger in 2023 dan bij de nulmeting.

Bij de 18 t.e.m. 29-jarigen ligt het aandeel met burn-outsymptomen bij elke meting het laagst, maar in 2023 is er nauwelijks nog een verschil met de andere leeftijdsgroepen. Het verschil tussen de drie groepen is het kleinst in 2023.

Een blik op de cijfers over werkstressklachten/burn-out van 2023 voor de verschillende deelgroepen binnen de groep 18-35-jarigen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar opleidingsniveau. Wel scoren de vrouwen significant slechter dan de mannen. Het aandeel jonge vrouwen met burn-outsymptomen ligt ongeveer dubbel zo hoog dan dat bij de mannen (15,6% versus 8,8%). Ook de opsplitsing naar sector, beroepsgroep en arbeidshandicap brengt verschillen tussen deelgroepen aan het licht. We vinden het hoogste aandeel werknemers met werkstressklachten bij de zorg- en onderwijsmedewerkers (45%) en bij de werknemers met een arbeidshandicap (54,4%).

## 2.2 Jonge werknemers vaker motivatieproblemen, maar in 2023 niet meer

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een situatie waarbij werknemers een job hebben die niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk wordt ervaren en waarbij werknemers nauwelijks intrinsiek







betrokken zijn met de normale taakuitvoering (vb. 'werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'). 'Ernstige demotivatie' is wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job (vb. 'telkens weerstand moeten overwinnen om het werk te doen').

In 2023 kampt 20,4% van de jonge werknemers met motivatieproblemen en 7,7% met ernstig demotivatie.

Sinds de nulmeting in 2004 blijft het aandeel met motivatieproblemen op eenzelfde niveau.

In vergelijking met de werknemers ouder dan 35 jaar scoren de jongere werknemers sinds 2004 ongunstigere scores op het vlak van motivatieproblemen. In 2023 zijn de verschillen weliswaar niet meer significant. Voor ernstige demotivatie zijn er al sinds 2004 geen significante verschillen tussen beide leeftijdsgroepen.

**Tabel 5: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>jongeren 18-35 jaar</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	19,9	19,3	19,6	19,7	21,4	22,5	20,4
	 <b>ernstige demotivatie</b>	8,4	8,4	8,1	8,2	8,6	9,7	7,7
	<i>N</i>	3.883	3.174	2.683	4.425	3.111	3.304	1.871
<b>overige werknemers</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	17,9	17,5	15,4	17,5	19,1	20,6	18,4
	 <b>ernstige demotivatie</b>	7,7	7,7	7,2	8,0	8,4	10,1	8,4
	<i>N</i>	6.330	6.334	6.071	11.197	7.849	9.561	6.879
<b>verschiltoetsing</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	 <b>ernstige demotivatie</b>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

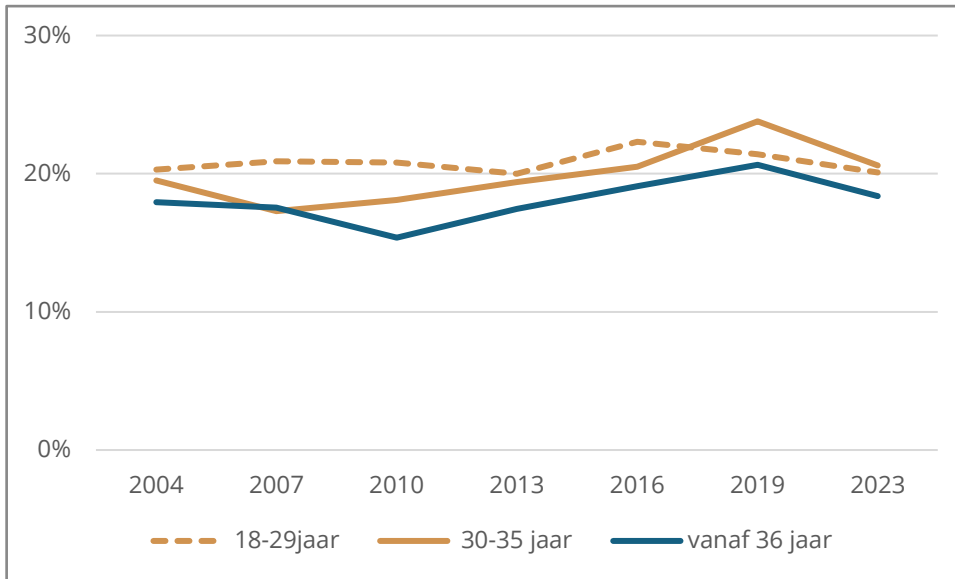
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 3.1.

Zijn er verschillen op het vlak van motivatie binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van motivatieproblemen voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 3: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met motivatieproblemen naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2007, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007-2010-2013-2016, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2010-2013-2019.

Voor elk van de leeftijdsgroepen is er voor motivatieproblemen nauwelijks een verschil tussen de bevindingen bij de nulmeting en deze in 2023. Wel lijkt het erop dat de prevalentie van motivatieproblemen bij de jongste groep het meest stabiel is gebleven. Daar waar er in de beginjaren van de werkbaarheidsmeting sprake was van een daling van het aandeel werknemers met motivatieproblemen (tussen 2004 en 2010) was dit niet zo bij de jongste werknemers. Ook de toename van de motivatieproblematiek in de periode 2016-2019 vinden we niet terug bij de jongste werknemers. Hun aandeel ligt tot 2019 telkens wel significant hoger dan dat van de rest van de werknemers. Vanaf 2019 is er geen verschil meer met de rest van de werknemers.

Een blik op de cijfers over motivatieproblemen 2023 voor de verschillende deelgroepen (bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar geslacht. In volgende deelgroepen loopt het aandeel met motivatieproblemen op tot meer dan een kwart van de werknemers: arbeiders (31,9%), de tertiaire sector (27,9%), werknemers met een arbeidshandicap (27,1%), opleidingsniveau van max secundair onderwijs (26,1%).

## 2.3 Jonge werknemers behouden hun voorsprong op het vlak van 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.

In 2023 heeft meer dan negen op de tien jonge werknemers voldoende leermogelijkheden. Omgekeerd heeft 9,4% onvoldoende leermogelijkheden. Deze werknemers hebben te weinig

mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling en hierdoor wordt hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothekeerd. Bij 2,3% is er sprake van een ernstig leerdeficit.

Zowel op de korte als de lange termijn wordt vooruitgang geboekt op het vlak van leermogelijkheden: in 2023 is het aandeel jonge werknemers met onvoldoende leermogelijkheden (9,4%) of een ernstig leerdeficit (2,3%) significant lager in vergelijking met 2019 (12,3% en 3,8%) en met de nulmeting 2004 (19,8% en 7,2%).

Opvallend is dat de jonge werknemers sinds de nulmeting in vergelijking met hun oudere collega's betere cijfers op het vlak van leermogelijkheden optekenen. Ook al worden bij de werknemers ouder dan 35 jaar ook op de korte en lange termijn gunstigere scores opgetekend op het vlak van onvoldoende leermogelijkheden of een ernstig leerdeficit, de jonge werknemers blijven hun meer gunstige positie behouden.

**Tabel 6: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	onvoldoende leermogelijkheden	19,8	16,4	15,4	14,5	13,7	12,3	9,4
	ernstig leerdeficit	7,2	6,4	4,7	5,0	4,7	3,8	2,3
	N	3.868	2.978	2.527	4.340	3.127	3.321	1.838
overige werknemers	onvoldoende leermogelijkheden	24,3	21,5	19,6	19,3	19,0	18,1	14,8
	ernstig leerdeficit	9,1	7,8	7,4	6,8	6,6	6,1	4,3
	N	6.358	5.791	5.571	10.880	7.787	9.474	6.667
verschiltoetsing	onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	s	s	s
	ernstig leerdeficit	s	s	s	s	s	s	s

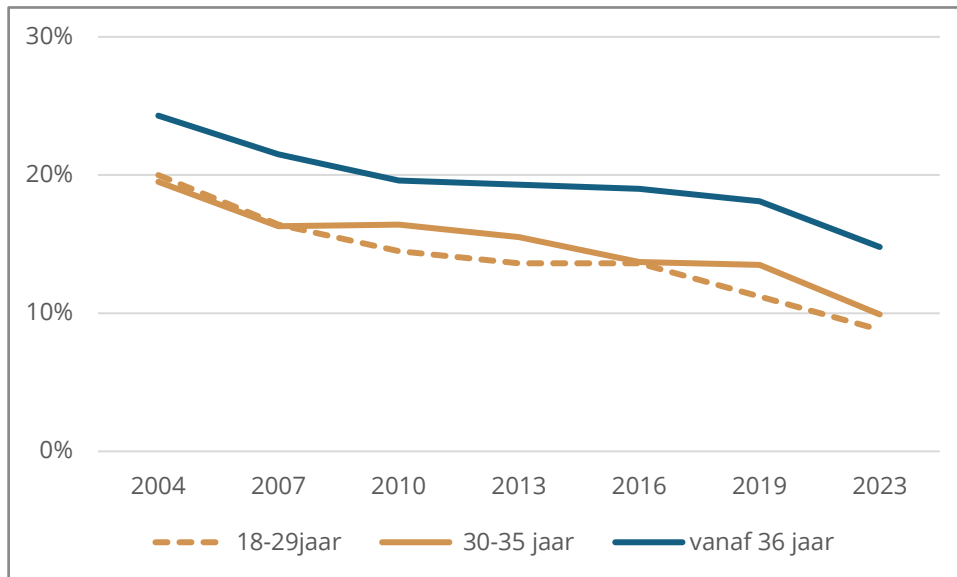
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

#### 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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 3.1.

Zijn er verschillen op het vlak van leermogelijkheden binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van onvoldoende leermogelijkheden voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 4: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden naar leeftijd.**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar: significant voor 2019, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor alle metingen, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor alle metingen.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil is in de evolutie van de leermogelijkheden tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor elk van de leeftijdsgroepen is er een geleidelijke daling van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden. In 2023 ligt het aandeel voor elk van de leeftijdsgroepen het laagst.

Er is weinig verschil tussen de 18 t.e.m. 29-jarigen en de 30 t.e.m. 35-jarigen. Hun aandeel ligt bij iedere meting wel significant lager dan dat van de rest van de werknemers. Jonge werknemers behouden gedurende de hele meetperiode hun voordelige positie op het vlak van leermogelijkheden. Hun voorsprong blijft behouden.

Een blik op de cijfers over leermogelijkheden 2023 voor de verschillende deelgroepen (bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar geslacht. In volgende deelgroepen ligt het aandeel werknemers met problemen op het vlak van leermogelijkheden het hoogst: arbeiders (24,6%), opleidingsniveau van max secundair onderwijs (19,8%), werknemers met een arbeidshandicap (17,3%).

## 2.4 Een op de acht jonge werknemers heeft problemen met de werk-privécombinatie

De indicator 'werk-privébalans' verschaft informatie over de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de 'thuis'situatie.

Bij 13,2% van de jonge werknemers is de werk-privébalans uit evenwicht. Bij deze werknemers stellen de jobeisen systematisch combinatiemoelijkheden ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven. Bij 3,0% is er een acuut werk-privéconflict. Een status-quo ten opzichte van de cijfers opgetekend in 2019 (respectievelijk 12,9% en 3,5%) en in 2004 (11,9% en 3,4%).

Over de verschillende metingen heen zijn er geen significante verschillen tussen de werknemers ouder dan 35 jaar en de jonge werknemers voor problemen in de werk-privésituatie of voor een acuut werk-privéconflict.

**Tabel 7: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	problemen werk-privécombinatie	11,9	9,9	11,1	10,7	12,5	12,9	13,2
	acuut werk-privéconflict	3,4	1,9	2,4	2,7	3,5	3,5	3,0
	N	3.889	3.176	2.689	4.423	3.116	3.327	1.870
overige werknemers	problemen werk-privécombinatie	11,5	11,2	10,4	10,9	12,1	12,7	12,9
	acuut werk-privéconflict	2,8	2,7	2,3	2,7	3,1	3,4	3,4
	N	6.382	6.372	6.117	11.218	7.855	9.585	6.902
verschiltoetsing	problemen werk-privécombinatie	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	acuut werk-privéconflict	ns	s	ns	ns	ns	ns	ns

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

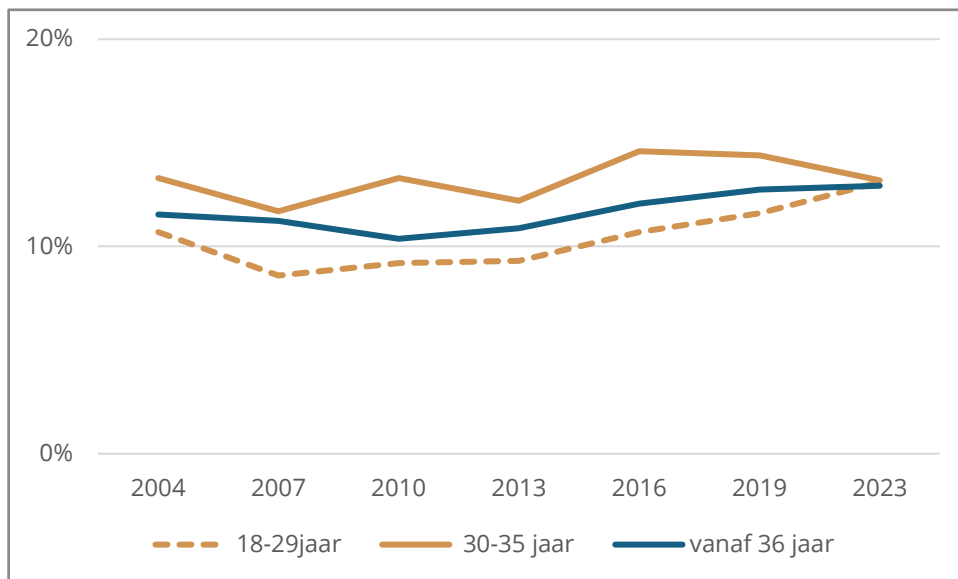
**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen met werk-privécombinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 3.1.

Zijn er verschillen op het vlak van werk-privécombinatie binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van problemen in de werk-privécombinatie voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.



**Figuur 5: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2004-2007-2010-2013-2016-2019, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2007-2013, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2010-2016.

Uit de figuur blijkt dat in vergelijking met de nulmeting het aandeel werknemers met problemen in de werkprivécombinatie toegenomen is bij de 18 t.e.m. 29-jarigen<sup>2</sup> en bij de werknemers vanaf 36 jaar.

Met uitzondering van 2023 zien we een verschil in prevalentie tussen de 18 t.e.m. 29-jarigen en de 30 t.e.m. 35-jarigen. De jongste werknemers scoren telkens beter. Dit is ook zo ten aanzien van de 36+'ers (voor 2007 en 2013 gaat het over een significant verschil). De voorsprong van de jongste werknemers is in 2023 echter volledig verdwenen.

Een blik op de cijfers over werk-privécombinatie 2023 voor de verschillende deelgroepen (bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar opleidingsniveau. In volgende deelgroepen ligt het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie het hoogst: vrouwen (15%), zorgmedewerkers (15,4%), werknemers met een arbeidshandicap (19,2%), onderwijsmedewerkers (22,3%).

<sup>2</sup> In vergelijking met de nulmeting is de stijging net niet significant, in vergelijking met 2007 is er wel sprake van een significante toename.

## 2.5 De helft van de jonge werknemers heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten

De combinatie van de vier indicatoren laat ons toe een evaluatie op te maken van de (evolutie in de) werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. We onderscheiden daarbij drie situaties: werkbare jobs of jobs zonder werkbaarheidsknelpunten, jobs met één werkbaarheidsknelpunt en jobs met twee of meer knelpunten.

In 2023 heeft 52,5% van de jonge werknemers een werkbare job (namelijk een job zonder werkbaarheidsknelpunten), kampt 25,8% met één werkbaarheidsknelpunt en 21,7% met twee of meer werkbaarheidsknelpunten. In vergelijking met 2004 heeft een even groot aandeel werkbaar werk (54,6% in 2004 versus 52,5% in 2023).

We merken met uitzondering van 2004-2007 en 2013 geen significante verschillen tussen de jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar op het vlak van werkbaar werk.

**Tabel 8: Verdeling aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		geen werkbaarheidsknelpunten						
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
18-35 jaar	geen werkbaarheidsknelpunten	54,6	56,5	54,4	56,1	52,2	50,1	52,5
	1 werkbaarheidsknelpunt	23,0	23,2	24,1	23,4	24,6	26,8	25,8
	2+ werkbaarheidsknelpunten	22,4	20,3	21,5	20,5	23,1	23,1	21,7
	N	3.798	2.950	2.490	4.275	3.035	3.242	1.815
36+	geen werkbaarheidsknelpunten	50,9	52,8	54,3	54,1	50,5	49,4	51,6
	1 werkbaarheidsknelpunt	25,3	24,3	25,1	24,4	25,1	24,8	24,9
	2+ werkbaarheidsknelpunten	23,8	22,8	20,7	21,5	24,4	25,8	23,5
	N	6.208	5.692	5.450	10.677	7.587	9.202	6.529
verschiltoetsing		geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten						
		s	s	ns	s	ns	ns	ns

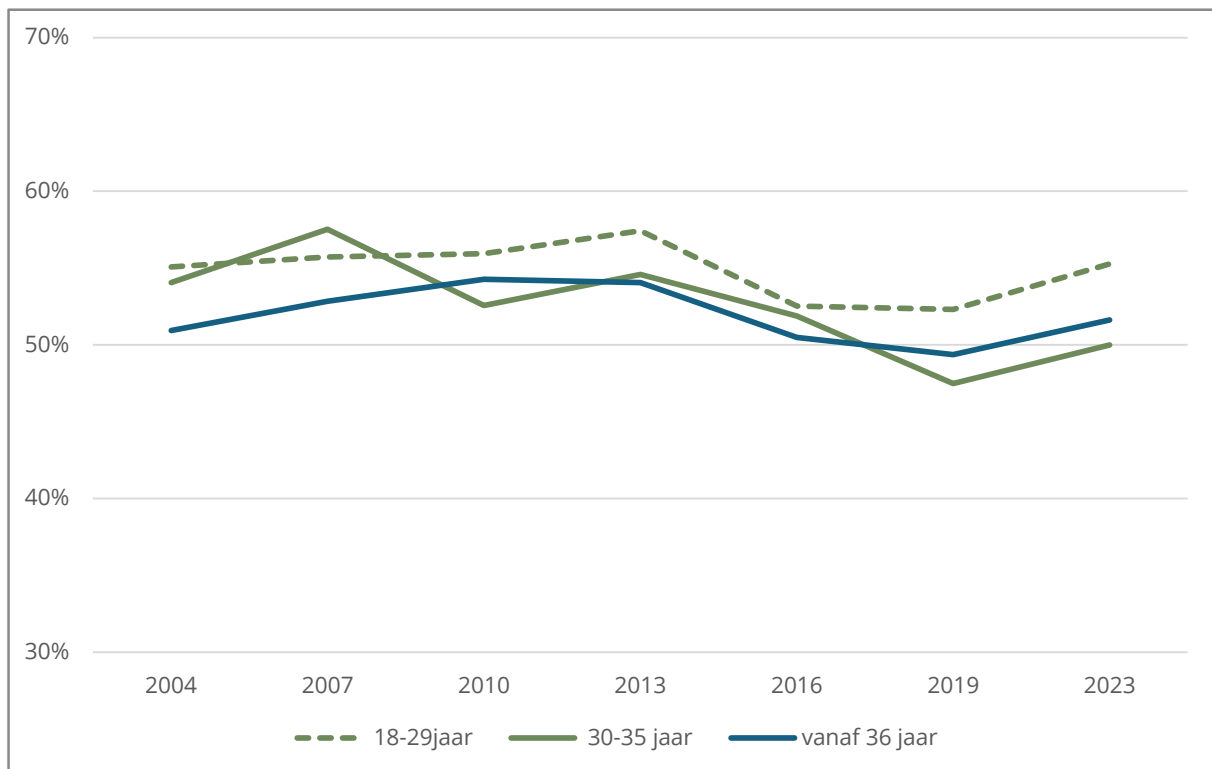
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

### Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; 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 chi<sup>2</sup>; p < 0,05) afname van het aandeel met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **Cijfer in een rode kader** wijst op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) afname van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ afname van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2023;
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de jonge werknemers).

Zijn er verschillen op het vlak van werkbaar werk binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten het aandeel werknemers met werk zonder werkbaarheidsknelpunten voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 6: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met werk zonder werkbaarheidsknelpunten naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2019-2023, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007-2013-2019-2023, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007.

Uit de figuur blijkt dat er bij de jongste leeftijdsgroep weinig verschil is tussen de nulmeting en 2023. Voor de werknemersgroep 30 t.e.m. 35-jarigen is er sprake van een significante daling van het aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten. Zij scoren van de drie leeftijdsgroepen het minst gunstig in 2023.

Dat de situatie van de 30 t.e.m. 35-jarigen op het vlak van werkbaar werk in 2023 minder goed is dan bij de nulmeting vindt zijn oorsprong in het feit dat de toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten (stijging van 27,4% in 2004 naar 37% in 2023) niet kon worden gecompenseerd door bijvoorbeeld de verbetering op het vlak van leermogelijkheden.

De jongste leeftijdsgroep haalt zeker de laatste twee meetmomenten een opvallend beter resultaat dan de andere leeftijdsgroepen. Hun relatief gunstigere positie op het vlak van werkstressklachten en leermogelijkheden speelt hier zeker mee.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met werk zonder werkbaarheidsknelpunten voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar opleidingsniveau. Wel scoren de mannen significant beter dan de vrouwen. Het aandeel jonge mannen met werk zonder werkbaarheidsknelpunten (58,1%) ligt bijna 10 procent punt hoger dan bij de vrouwen (49%). Ook de opsplitsing beroepsgroep en arbeidshandicap brengt

verschillen tussen deelgroepen aan het licht. We vinden de meest gunstige resultaten bij de uitvoerende bedienden (56,8%) en bij de (midden)kaders/directie/professionals (55,7%). Werknemers zonder arbeidshandicap doen het significant beter dan deze met een arbeidshandicap (54,7% versus 35,8%).

### 3. Werkbaarheidsrisico's

De werkbaarheidsmonitor brengt ook een aantal risicofactoren in kaart, dit zijn determinanten in de arbeidssituatie die een invloed hebben op de kwaliteit van de jobs en dus de werkbaarheid ervan. In dit hoofdstuk rapporteren we de cijfers van zes werkbaarheidsrisico's: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden.

De analyse van de werkbaarheidsrisico's is analoog aan deze voor de werkbaarheidsknelpunten. Eerst nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de zes werkbaarheidsrisico's van de jonge werknemers onder de loep en vergelijken we de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast staan we ook stil bij eventuele verschillen binnen de groep jonge werknemers. We vergelijken de prevalentie van de werkbaarheidsrisico's van de 18 t.e.m. 29-jarigen met die van de 30 t.e.m. 35-jarigen, gaan na of er verschillen zijn naar geslacht, arbeidshandicap, soort job, opleidingsniveau en sectorgroep. Alle cijfers voor de verschillende deelgroepen voor 2023 zijn weergegeven in bijlage 1 t.e.m. 6. In de tekst bespreken we een aantal opvallende vaststellingen.







#### 3.1 Jonge werknemers hebben minder vaak hoge werkdruk

De werkdruk-indicator geeft de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werk-volume, werktempo en deadlines weer.

31,7% van de jonge werknemers heeft een hoge werkdruk en 12,8% een acuut hoge werkdruk. Deze cijfers houden een verbetering in op de korte termijn. In 2019 scoorden de jonge werknemers nog 36,0% op hoge werkdruk en 15,3% op acuut hoge werkdruk. Deze recente verbetering in 2023 compenseert niet volledig de toename van (acuut) hoge werkdruk opgetekend bij de meting 2016 (35,5% en 15,3%) waardoor nu meer jonge werknemers te kampen hebben met hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk dan in 2004 (respectievelijk 28,8% en 10,6%).

Met de werknemers ouder dan 35 jaar zien we significante verschillen. Jonge werknemers (18 t.e.m. 35-jarigen) hebben bij elke meting (met uitzondering van de meting 2016) minder vaak acuut hoge werkdruk. Zo kampt in 2023 12,8% met acuut hoge werkdruk, terwijl dit aandeel bij de werknemers ouder dan 35jaar met 15,4% zo'n 2,6 procentpunt hoger ligt. De verschillen op het vlak van hoge werkdruk zijn enkel significant bij de metingen 2004, 2007 en 2019.

**Tabel 9: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met (acuut) hoge werkdruk bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	 hoge werkdruk	28,8	28,7	30,2	28,2	35,5	36,0	31,7
	 acueel hoge werkdruk	10,6	10,7	10,9	10,3	15,3	15,3	12,8
	N	3.880	2.983	2.530	4.347	3.132	3.323	1.838
overige werknemers	 hoge werkdruk	32,2	31,8	31,3	29,4	37,4	38,1	33,6
	 acueel hoge werkdruk	14,1	13,5	12,9	11,4	16,7	17,5	15,4
	N	6.354	5.800	5.580	10.911	7.792	9.485	6.673
verschiltoetsing	 hoge werkdruk	s	s	ns	ns	ns	s	ns
	 acueel hoge werkdruk	s	s	s	s	ns	s	s

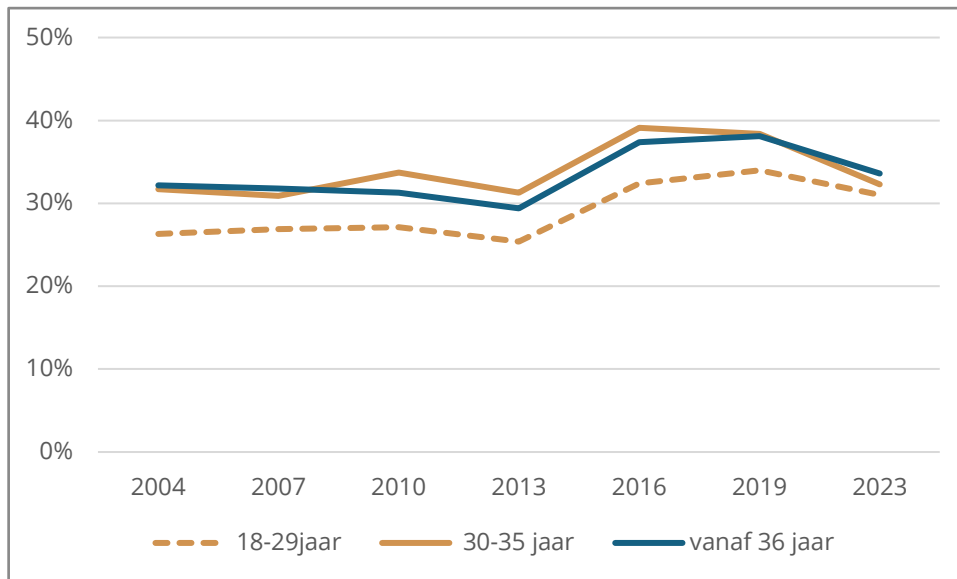
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**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 chi<sup>2</sup>; p<0,05) toename van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/afname van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk in vergelijking met het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p<0,05) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk in vergelijking met het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p<0,05) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk 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);
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (36 +).

Zijn er verschillen op het vlak van werkdruk binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van hoge werkdruk weer voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 7: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met hoge werkdruk naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2004-2007-2010-2013-2016-2019, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007-2010--2013-2016-2019, 30-35 jaar versus vanaf 36 jaar: geen significante verschillen.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil is in de evolutie van de hoge werkdruk tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor elke leeftijdsgroep ligt het aandeel met hoge werkdruk hoger in 2023 dan bij de nulmeting.

Bij de 18 t.e.m. 29-jarigen ligt het aandeel met hoge werkdruk op elk meetmoment het laagst. Het verschil met de andere leeftijdsgroepen is in 2023 evenwel niet meer significant. Het lijkt erop dat de jongste leeftijdsgroep zijn gunstige positie sinds de meting 2023 is kwijtgespeeld.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met hoge werkdruk voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar opleidingsniveau. Wel scoren de mannen significant beter dan de vrouwen. Het aandeel jonge mannen met werk zonder werkbaarheidsknelpunten (26,4%) ligt bijna 10 procent punt lager dan bij de vrouwen (35%). Ook de opsplitsing beroepsgroep en arbeidshandicap brengt verschillen tussen deelgroepen aan het licht. We vinden de minst gunstige scores bij de zorgwerknemers (41,3%) en onderwijsmedewerkers (36,5%). Het aandeel hoge werkdruk ligt bij de werknemers met een arbeidshandicap zo'n tien procent punt hoger dan bij de werknemers zonder arbeidshandicap (40,7% versus 30,6%).

## 3.2 Emotionele belasting

Emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contractuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten en bij coördinatie-opdrachten.

24,4% van de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) heeft emotioneel belastend werk en 6,0% kampt met emotionele overbelasting in 2023. De prevalentie van emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting stabiliseert op het niveau dat bij de meting in 2019 werd opgetekend na opeenvolgende toenames in 2016 (23,0% en 5,7%) en 2019 (26,1%, geen significante toename van emotionele overbelasting). Over de volledige meetperiode en in vergelijking met 2004 registreren we dan ook een toename van het aandeel werknemers dat kampt met emotioneel belastend werk en met emotionele overbelasting.

Voor emotioneel belastend werk zijn er geen verschillen met de werknemers ouder dan 35 jaar. Wel ligt in 2023 het aandeel met emotionele overbelasting hoger bij de jonge werknemers in vergelijking met de werknemers ouder dan 35 jaar (6,0% versus 4,8%).

**Tabel 10: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	emotioneel belastend werk	19,3	19,8	20,2	20,1	23,0	26,1	24,4
	emotionele overbelasting	3,8	3,9	4,3	4,4	5,7	6,5	6,0
	N	3.873	2.977	2.530	4.342	3.128	3.317	1.839
overige werknemers	emotioneel belastend werk	21,1	21,2	20,3	19,9	23,0	24,5	23,1
	emotionele overbelasting	4,1	4,5	3,9	3,9	4,7	5,7	4,8
	N	6.355	5.792	5.576	10.900	7.785	9.474	6.656
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	emotionele overbelasting	ns	ns	ns	ns	s	ns	s

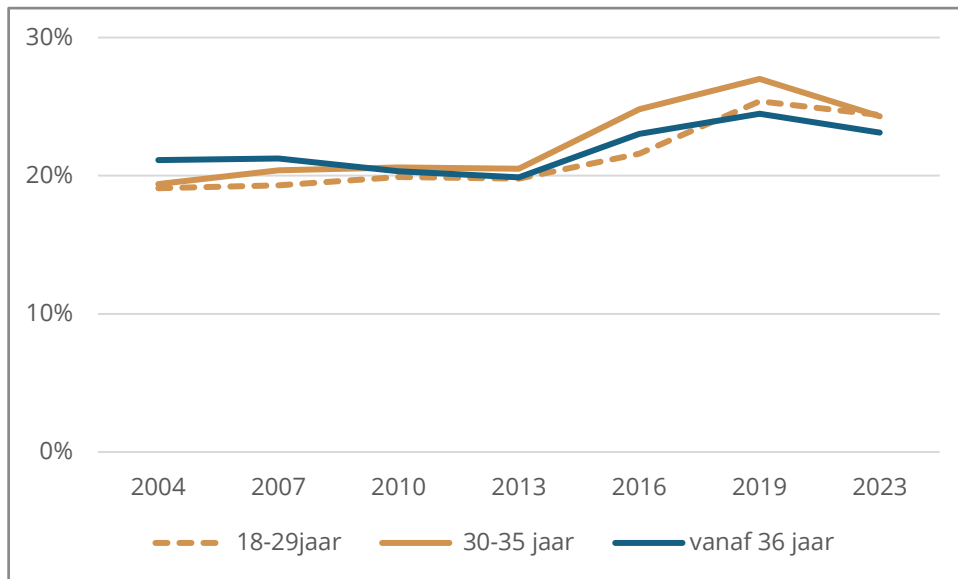
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

#### 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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 4.1.

Zijn er verschillen op het vlak van emotionele belasting binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van emotioneel belastend werk weer voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 8: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met emotioneel belastend werk naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2016, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2019.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil is in de prevalentie en de evolutie van de emotionele belasting tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor de drie leeftijdsgroepen ligt het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk hoger in 2023 dan bij de nulmeting.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) toont telkens een verschil in prevalentie. Vrouwen scoren dubbel zo hoog dan mannen (30,5% versus 15%). De grootste verschillen zien we bij een opsplitsing naar soort job, met de hoogste score voor de zorgmedewerkers (54,6%) en de laagste voor de arbeiders (7,6%). De opsplitsing naar opleidingsniveau laat de hoogste score voor het hoger onderwijs korte type zien (31,3%).

### 3.3 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.

20,1% van de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) heeft routinematig werk en bij 8,7% is er sprake van extreem routinematig werk. Binnen de groep jonge werknemers zijn er geen significante verschillen op het vlak van taakvariatie. Zowel op de korte (2019) als de lange termijn (2004) zien we een vooruitgang: we tellen in 2023 significant minder routinematige en extreem routinematige jobs (20,1% en 8,7%) in vergelijking met de nulmeting in 2004 (24,2% en 12,2%) en met de meting 2019 (22,9%, geen significant verschil voor extreem routinematig werk).

Sinds de meting 2013 zijn er geen significante verschillen meer opgetekend met de werknemers ouder dan 35 jaar voor taakvariatie.



**Tabel 11: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	 routinematig werk	24,2	25,5	24,7	24,3	23,6	22,9	20,1
	 extreem routinematig werk	12,2	11,9	11,3	11,0	10,6	10,2	8,7
	<i>N</i>	3.877	2.980	2.534	4.343	3.126	3.322	1.838
overige werknemers	 routinematig werk	23,5	22,6	21,9	23,4	24,2	23,0	20,8
	 extreem routinematig werk	11,2	9,9	10,1	10,1	10,5	10,1	9,1
	<i>N</i>	6.363	5.798	5.572	10.922	7.789	9.491	6.661
verschiltoetsing	 routinematig werk	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	 extreem routinematig werk	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

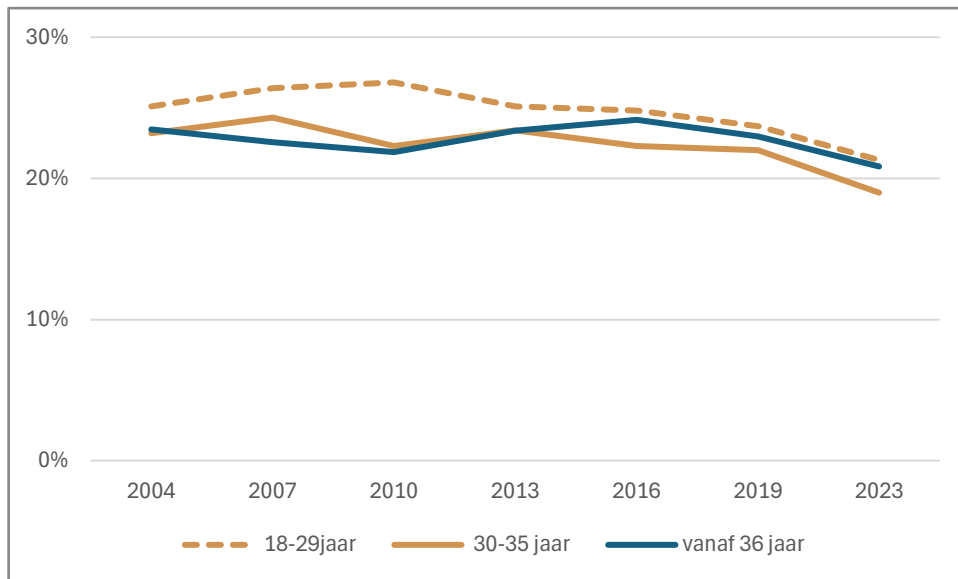
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 4.1.

Zijn er verschillen op het vlak van taakvariatie binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van routinematig werk weer voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 9: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met routinematig werk naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2010, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor-2007-2010, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: geen significante verschillen.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil is in de prevalentie en de evolutie van het aandeel werknemers met routinematig werk tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor elke leeftijdsgroep ligt het aandeel met routinematig werk lager in 2023 dan bij de nulmeting.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met routinematig werk voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) toont telkens een verschil in prevalentie. De grootste verschillen zien we bij een opsplitsing naar soort job, met de laagste score voor de onderwijsmedewerkers (3,2%) en de hoogste voor de arbeiders (41%). De opsplitsing naar opleidingsniveau laat de hoogste score voor de werknemers met maximaal een diploma secundair onderwijs zien (35,6%). Het aandeel met routinematig werk ligt bij de werknemers met een arbeidshandicap meer dan tien procentpunt hoger dan bij de werknemers zonder arbeidshandicap (30,5% versus 18,7%).

### 3.4 Autonomie

Autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk.

In 2023 heeft 16,1% van de jonge werknemers een gebrek aan autonomie en 4,0% kampt zelfs met een acuut gebrek aan autonomie bij de taakuitoefening.

In vergelijking met de nulmeting in 2004 stellen we bij de jonge werknemers (18 t.e.m. 35-jarigen) een verbetering vast op het vlak van autonomie: anno 2023 zijn er meer jobs met voldoende

autonomie (83,9%) in vergelijking met 2004 (79,4%). Op de korte termijn (2019) zijn er geen significante verschuivingen merkbaar.

De scores van de jonge werknemers (18 t.e.m. 35-jarigen) verschillen niet van de werknemers ouder dan 35 jaar op het vlak van autonomie. Ook bij de werknemers ouder dan 35 jaar vinden we eenzelfde positieve evolutie op lange termijn. Voor een acuut gebrek aan autonomie zijn er wel significante verschillen: een groter aandeel van de werknemers ouder dan 35 jaar kampt met een acuut gebrek aan autonomie (5,6%) in vergelijking met de jonge werknemers (4,0%).

**Tabel 12: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met (acuut) gebrek aan autonomie bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	gebrek aan autonomie	20,6	19,1	19,3	18,6	19,7	17,9	16,1
	acuut gebrek aan autonomie	6,7	6,3	6,1	6,0	5,7	4,2	4,0
	N	3.875	2.973	2.529	4.336	3.127	3.314	1.836
overige werknemers	gebrek aan autonomie	20,6	20,8	19,7	19,1	19,2	18,7	17,2
	acuut gebrek aan autonomie	7,6	8,2	6,8	6,6	6,5	6,2	5,6
	N	6.364	5.790	5.569	10.888	7.770	9.466	6.649
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	acuut gebrek aan autonomie	ns	s	ns	ns	ns	s	s

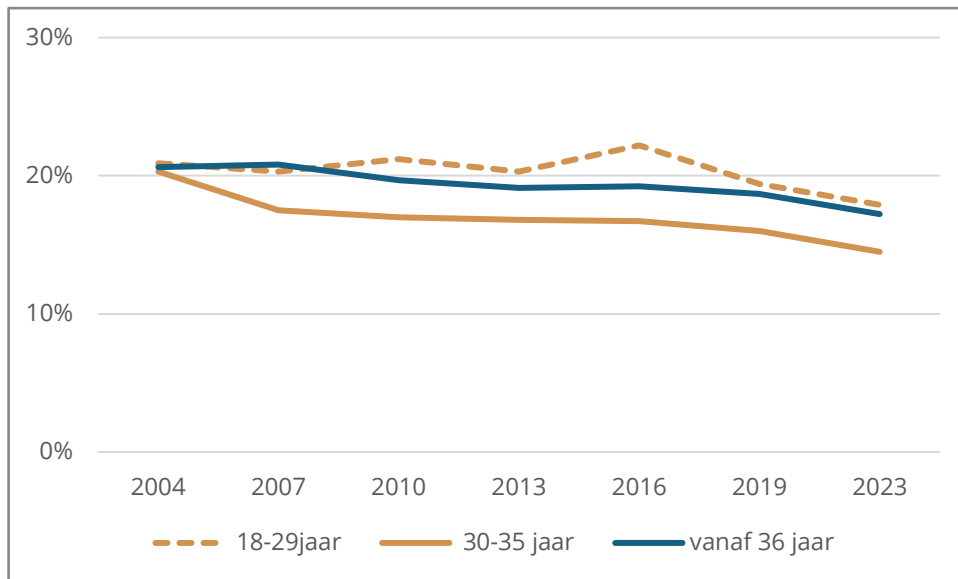
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 4.1.

Zijn er verschillen op het vlak van autonomie binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van een gebrek aan autonomie weer voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 10: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met gebrek aan autonomie naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2010-2013-2016-2019-2023, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2016, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2007-2010-2013-2016-2019-2023.

Uit de figuur blijkt dat er weinig verschil in de evolutie van het aandeel werknemers met gebrek aan autonomie tussen de drie leeftijdscategorieën. Voor elke leeftijdsgroep ligt het aandeel in 2023 lager dan bij de nulmeting (niet significant voor de jongste leeftijdsgroep).

Bij de 18 t.e.m. 29-jarigen ligt het aandeel met uitzondering van 2004 en 2007 duidelijk hoger dan bij de 30 t.e.m. 35-jarigen. Het aandeel ligt sinds 2007 duidelijk het laagst bij de 30 t.e.m. 35-jarigen. Zij behouden sinds 2007 hun voorsprong ten aanzien van de andere leeftijdsgroepen.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met onvoldoende autonomie voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar geslacht en sector (opdeling in drie groepen). De grootste verschillen zien we bij een opsplitsing naar soort job, met de laagste score voor de (midden)kaders/professionaal/directie (4,1%) en de hoogste voor de arbeiders (31,3%). De opsplitsing naar opleidingsniveau laat de hoogste score voor de werknemers met een maximaal een diploma secundair onderwijs zien (26,9%).

### 3.5 Onvoldoende steun leiding







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

De meeste jonge werknemers hebben voldoende steun van de directe leiding (91,2%), 8,8% heeft onvoldoende steun en bij 2,9% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding.

Zowel op de korte als de lange termijn stellen we een positieve evolutie vast: een kleiner aandeel jonge werknemers kent in 2023 onvoldoende steun van de directe leiding (8,8%) of heeft een negatieve relatie met de directe leiding (2,9%) in vergelijking met 2019 (respectievelijk 11,9% en 4,9%) en 2004 (respectievelijk 14,1% en 5,4%).

Ook bij de werknemers ouder dan 35 jaar registeren we een verbetering over de verschillende metingen. Alleen tekenen we bij de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) bij elke meting (met uitzondering van 2019 voor een negatieve relatie met de directe leiding) net iets gunstigere cijfers op. Zo ervaart 13,2% van de werknemers ouder dan 35 jaar onvoldoende steun van de leiding in 2023 en 5,0% zelfs een negatieve relatie met de leiding. Bij de jonge werknemers is dat respectievelijk 8,8% en 2,9%.

**Tabel 13: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende steun leiding en een negatieve relatie met leiding bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	 onvoldoende steun leiding	14,1	13,9	11,7	12,0	12,6	11,9	8,8
	 negatieve relatie met leiding	5,4	5,1	4,3	4,2	4,3	4,9	2,9
	N	3.875	2.974	2.536	4.341	3.127	3.320	1.838
overige werknemers	 onvoldoende steun leiding	17,5	17,2	16,2	15,4	14,9	15,2	13,2
	 negatieve relatie met leiding	6,6	6,8	5,9	5,8	5,3	5,6	5,0
	N	6.343	5.795	5.578	10.893	7.783	9.463	6.650
verschiltoetsing	 onvoldoende steun leiding	s	s	s	s	s	s	s
	 negatieve relatie met leiding	s	s	s	s	s	ns	s

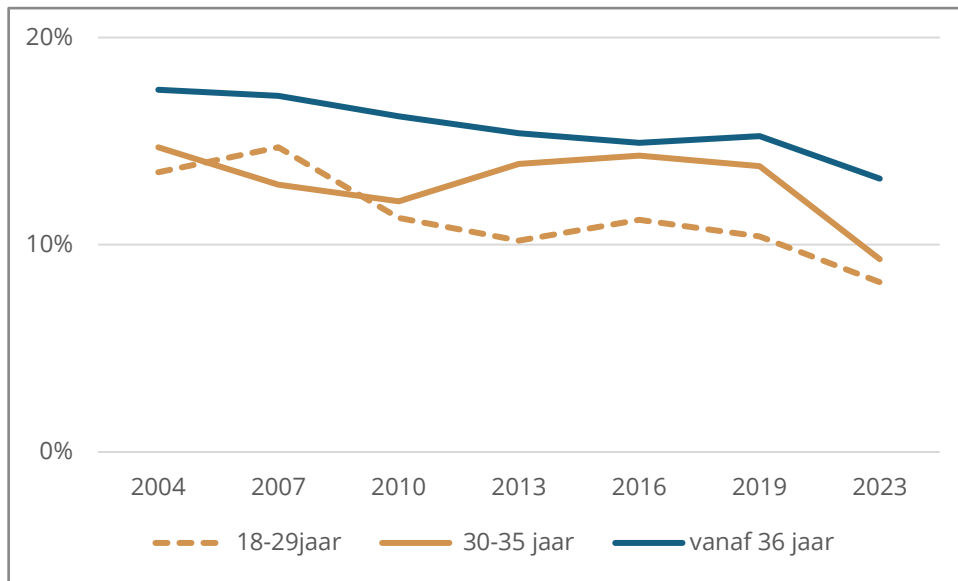
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 4.1.

Zijn er verschillen op het vlak van ondersteuning vanuit de directe leiding binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van een gebrekkige ondersteuning vanuit de directe leiding weer voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 11: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende steun leiding naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar significant voor 2013-2016-2019, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor alle metingen, 30-35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2007-2010-2023.

Uit de figuur blijkt dat voor de drie leeftijdsgroepen er sprake is van een daling van het aandeel werknemers dat onvoldoende steun krijgt van de directe leiding. Voor elke leeftijdsgroep ligt het aandeel lager in 2023 dan bij de nulmeting.

De jongste werknemers scoren voor elk meetmoment beter dan de 36+ ers. Wanneer we vergelijken met de 30 t.e.m. 35-jarigen is dit enkel zo voor de periode 2013-2019.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 6) leert dat er geen verschillen zijn naar geslacht en sector (opdeling in drie groepen). Voor de andere deelgroepen zijn de verschillen beperkt. De hoogste scores vinden we voor de werknemers met een arbeidshandicap (13,6%), de zorgmedewerkers (13,8%), de arbeiders (13,7%).

### 3.6 Fysieke arbeidsomstandigheden

De risico-indicator belastende arbeidsomstandigheden verwijst naar 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/of lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijke werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

11,1% van de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) heeft te maken met belastende arbeidsomstandigheden en 4,6% zelfs met een zeer hoge fysieke belasting.

De recente afname in het aandeel jonge werknemers dat belastende arbeidsomstandigheden registreert (van 15,2% in 2019 naar 11,1% in 2023) maakt de meer ongunstigere scores in 2007 en 2016 teniet. In 2023 wordt zo een even groot aandeel geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden als in 2004. Ook voor zeer hoge fysieke belasting blijven de cijfers (ondanks enkele schommelingen doorheen de tijd) constant in vergelijking met 2019 en 2004.

Bij de werknemers ouder dan 35 jaar tekenen we soortgelijke tendensen op. Alleen compenseert de recente verbetering in 2023 niet volledig de negatieve evolutie over de meetperiode 2004-2023. Dat maakt dat in 2023 een groter aandeel belastende arbeidsomstandigheden heeft in vergelijking met 2004 (11,7%) en met de jonge werknemers (11,1%). Het aandeel met zeer hoge fysieke belasting (4,8%) verschilt niet significant van dat van de jonge werknemers.

**Tabel 14: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
jongeren 18-35 jaar	belastende arbeidsomstandigheden	12,5	14,6	14,0	14,0	16,0	15,2	11,1
	zeer hoge fysieke belasting	4,8	6,0	4,4	5,1	6,4	5,7	4,6
	N	3.779	3.109	2.651	4.392	3.139	3.341	1.882
overige werknemers	belastende arbeidsomstandigheden	11,7	13,3	12,4	12,4	14,5	15,3	13,0
	zeer hoge fysieke belasting	4,2	5,1	4,2	4,3	5,4	5,7	4,8
	N	6.127	6.247	6.041	11.124	7.887	9.645	6.945
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	ns	ns	s	s	s	ns	s
	zeer hoge fysieke belasting	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns

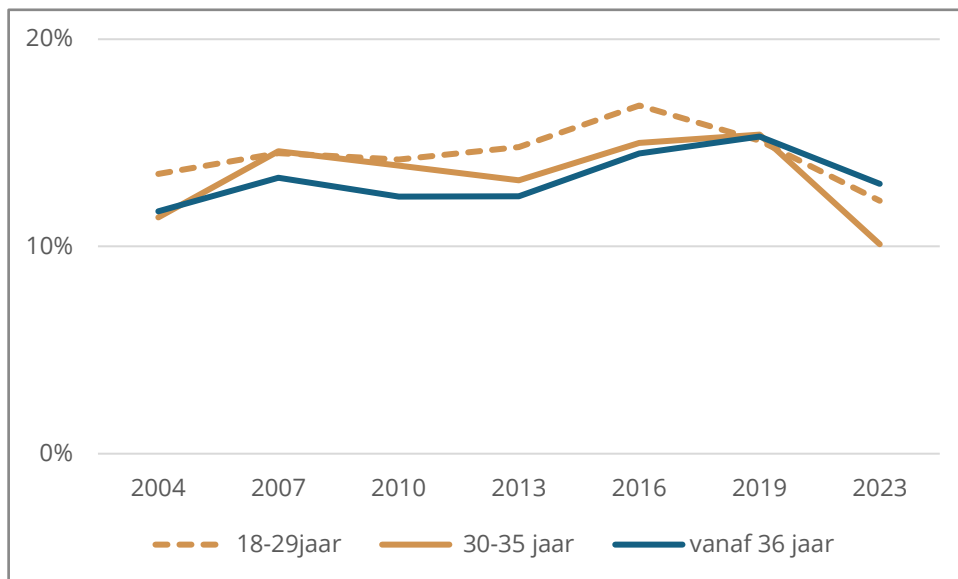
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

#### 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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 4.1.

Zijn er verschillen op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden binnen de groep jonge werknemers? In onderstaande figuur geven we voor de verschillende meetmomenten de prevalentie van belastende arbeidsomstandigheden weer voor respectievelijk de 18 t.e.m. 29-jarigen, de 30 t.e.m. 35-jarigen en de overige werknemers.

**Figuur 12: Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden naar leeftijd**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Significantietoetsing:** 18 t.e.m. 29 jaar versus 30 t.e.m. 35 jaar geen significante verschillen, 18 t.e.m. 29 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2004-2013-2016, 30 t.e.m. 35 jaar versus vanaf 36 jaar: significant voor 2023.

Uit de figuur blijkt dat de eerder ongunstige situatie van de jongste leeftijdsgroep ten aanzien van de 36+ ers sinds 2019 is weggevallen. Bij de jonge werknemers kunnen we voor beide leeftijdsgroepen niet spreken van een significante toename van het aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden in vergelijking met de nulmeting, bij de 36+ers is dit wel zo.

Een blik op de cijfers over het aandeel werknemers met fysiek belastende arbeidsomstandigheden voor 2023 voor de verschillende deelgroepen (zie bijlage 1 t.e.m. 5) toont telkens een verschil in prevalentie. De grootste verschillen zien we bij een opsplitsing naar soort job, met de laagste score voor de onderwijsmedewerkers (1,3%) en de hoogste voor de arbeiders (38,7%). De opsplitsing naar opleidingsniveau laat de hoogste score voor de werknemers met maximaal een diploma secundair onderwijs zien (28,2%). Het aandeel met fysiek belastende arbeidsomstandigheden ligt bij de werknemers met een arbeidshandicap meer dan tien procent hoger dan bij werknemers zonder arbeidshandicap. (22,7% versus 9,5%).



## 4. Hoe belangrijk is leeftijd voor werkbaar werk?

In dit hoofdstuk bekijken we of en in welke mate leeftijd een rol speelt voor werkstress, burn-outsymptomen, motivatie, leermogelijkheden en werk-privéconflict. We stellen ons de vraag of leeftijd nog een rol speelt als we rekening houden met de verschillende arbeidssituaties waarin werknemers zijn tewerkgesteld. Bij de jonge werknemers zien we bijvoorbeeld gunstigere scores voor coaching door de leidinggevende, zij rapporteren ook minder vaak hoge werkdruk. Omdat zowel werkdruk als ondersteuning leiding twee belangrijke voorspellers zijn voor werkstressklachten/burn-outsymptomen, zijn de gunstigere scores voor de jonge werknemers voor werkstressklachten mede om die reden dan ook verwacht. Anders gezegd, het feit dat de jonge werknemers gunstiger scores voor werkstressklachten/burn-outklachten heeft wellicht veel meer te maken met hun arbeidsmarktsituatie dan met hun leeftijd.

Met onderstaande analyse gaan we na of verschillen naar leeftijd uitsluitend hun oorzaak vinden in verschillen in de risico's in arbeidssituaties dan wel of er ook nog een leeftijdseffect speelt. We splitsen de data op naar drie leeftijdsgroepen: 18 t.e.m. 29-jarigen, 30 t.e.m. 35-jarigen, 36+ -ers. We nemen in het model ook een aantal achtergrondvariabelen (geslacht, arbeidstijd, contract, gezinssituatie, jobsoort, ondernemingsomvang, meetmoment) mee om het eventuele leeftijdseffect nog verder uit te zuiveren.

We baseren onze analyse op de informatie uit alle metingen en houden hierbij ook rekening met het meetmoment. Voor de analyse maken we gebruik van de techniek van logistische regressie<sup>3</sup>. De volledige resultaten (alle odds ratio's) van de analyse zijn opgenomen in bijlage 7.

---

<sup>3</sup> In het 'Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2023' (Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S., 2024) wordt uitvoerig stil gestaan bij deze techniek en de interpretatie van de resultaten van de analyse.

**Tabel 15: Werkbaarheidsknelpunten en leeftijd, odds ratio's, 2004-2023**

leeftijd		werkstress-klachten	symptomen burn-out	motivatie-problemen	onvoldoende leermogelijkheden	problemen in de werk-privécombinatie
		odds ratio	odds ratio	odds ratio	odds ratio	odds ratio
leeftijd	vanaf 36 jaar	R	R	R	R	R
	18-29 jaar	0,86***	0,76***	1,35***	0,61***	0,99
	30-35 jaar	0,93**	0,88**	1,23***	0,76***	1,10**
<b>kenmerken arbeidssituatie</b>						
	<b>werkdruk</b>					
	geen hoge werkdruk	R	R	R	R	R
	hoge werkdruk	4,30***	4,16***	2,21***	1,14***	5,63***
	<b>emotionele belasting</b>				ns	
	geen emotioneel belastend werk	R	R	R		R
	emotioneel belastend werk	2,07***	2,10***	1,53***		2,33***
	<b>taakvariatie</b>					ns
	voldoende taakvariatie	R	R	R	R	
	routinematig werk	1,31***	1,39***	4,05***	6,17***	
	<b>autonomie</b>					
	voldoende autonomie	R	R	R	R	R
	gebrek aan autonomie	1,46***	1,60***	1,53***	2,33***	1,38***
	<b>ondersteuning leiding</b>					
	adaquate coaching direct leidinggevende	R	R	R	R	R
	onvoldoende steun directe	2,16***	2,17***	3,88***	4,10***	1,98***
	<b>fysieke arbeidsomstandigheden</b>					
	geen belastende arbeidsomstandigheden	R	R	R	R	R
	belastende arbeidsomstandigheden	1,65***	1,32***	1,36***	1,37***	1,42***

**Bron:** Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2023

**Leeswijzer:**

**R = referentiecategorie**

**Significantie:** afwijking ten opzichte van referentiecategorie (R) \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.

**Interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'werkstressklachten/ geen werkstressklachten' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij jonge werknemers lager dan bij de 36-plussers (odds ratio < 1). Dit is ook zo voor symptomen voor burn-out en onvoldoende leermogelijkheden. Voor motivatieproblemen zien we het omgekeerde; het risico ligt hoger bij de jonge werknemers (odds ratio > 1).

**Modelinfo:** De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype en is onder controle van het meetmoment.

Leeftijd blijkt een relevante voorspeller voor de onderzochte werkbaarheidsknelpunten. Voor werkstressklachten, symptomen voor burn-out en onvoldoende leermogelijkheden ligt het risico lager bij jonge werknemers (odds ratio's < 1). Voor motivatieproblemen en onevenwicht in de werk-privécombinatie is er eerder sprake van een verhoogd risico voor jonge werknemers (odds ratio >1).

Voor werkstressklachten/burn-outsymptomen/onvoldoende leermogelijkheden en onevenwicht in de werk-privécombinatie zijn de resultaten gunstiger voor de jongste werknemers (18 t.e.m. 29 jaar) dan voor de (30 t.e.m. 35-jarigen). Voor motivatieproblemen stellen we het omgekeerde vast.

Niet onbelangrijk evenwel is de hoge kansverhouding (odds ratio's) die we vinden voor een aantal kenmerken van de arbeidssituatie. Dit wijst erop dat deze kenmerken belangrijker zijn voor de werkbaarheid dan de leeftijd van de werknemers.

- De kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' ligt bij werknemers met hoge werkdruk meer dan vier keer hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele werkdruk. Voor emotioneel belastend werk en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding gaat het over een verdubbeling van de kansverhouding in vergelijking met resp. de

collega's waarbij de emotionele belasting ok is, die adequaat ondersteund worden door de directe leiding. De rol van leeftijd (odds van respectievelijk  $0,86^{-1}=1,16$  en  $0,93^{-1}=1,08$ ) is beperkter dan deze van elk van de kenmerken van de arbeidssituatie. Deze conclusies kunnen we doortrekken voor de kansverhouding 'burn-outsymptomen/geen burn-outsymptomen'

- De kansverhouding 'problemen in de werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie' ligt met een odds ratio van meer dan vijf het hoogst bij de werknemers met hoge werkdruk. Ook in het geval van emotionele belasting is er sprake van (meer dan) een verdubbeling van de kansverhouding. De rol van leeftijd is beperkter dan deze van elk van de kenmerken van de arbeidssituatie.
- De kansverhouding 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' ligt het hoogst als er sprake is van routinematig werk en/of onvoldoende ondersteuning door de directe leiding. Ook de rol van werkdruk, emotionele belasting en onvoldoende autonomie is belangrijker dan die van leeftijd.
- De kansverhouding 'onvoldoende leermogelijkheden/ voldoende leermogelijkheden' ligt het hoogst als er sprake is van routinematig werk. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komt op de tweede plaats, gevolgd door onvoldoende autonomie. De rol van leeftijd (odds van respectievelijk  $0,61^{-1}=1,64$  en  $0,75^{-1}=1,33$ ) ligt in de grootteorde van deze van fysieke arbeidsomstandigheden.

De logistische regressieanalyse bevestigt dat leeftijd samenhangt met de werkbaarheidsknelpunten maar slechts in tweede orde. Een aantal kenmerken van de arbeidssituatie zijn meestal dominant voor de werkbaarheid.

## 5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie bij jonge werknemers

Naast de besproken indicatoren en knelpunten hebben we ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. In hoofdstuk vijf analyseren we de resultaten van jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) en de werknemers ouder dan 35 jaar op het vlak van bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim en verloopintentie.

### 5.1 Opleidingsparticipatie

Jonge werknemers volgden vaker bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar dan werknemers ouder dan 35 jaar: 64,5% van de jonge werknemers en 55,3% van de werknemers ouder dan 35 jaar volgde een bijscholing. Een verschil van 9,2 procentpunten in 2023 (**Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**16).

**Tabel 16: Opleidingsparticipatie bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023**

	18-35 jaar	35+ jaar	verschil- toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	64,5	55,3	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2023

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar.

## 5.2 Atypische werktijden

In 2023 werkt 78,9% van de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) voltijds, 17,1% minimaal 60% en 4% minder dan 60%. Het grootste aandeel voltijders vinden we terug bij de allerjongste groep van 18 t.e.m. 29 jaar. (niet in de tabel). Van hen werkt bijna negen op de tien voltijds. Naarmate werknemers ouder worden daalt het aandeel dat voltijds werkt. Zo werkt 65,0% van de werknemers ouder dan 35 jaar voltijds (Tabel 1717).

Ongeveer de helft van de jonge werknemers wordt geconfronteerd met roosterwijzigingen (55,5%). Dit gebeurt vooral op een sporadische basis (34,3%) en in mindere mate frequent (21,1%). Deze cijfers wijken af van de werknemers ouder dan 35 jaar: bij hen registreert 52,0% roosterwijzigingen (36,3% sporadisch, 15,7% frequent).

15,6% van de jonge werknemers doet nachtwerk in 2023, dit is meer dan bij de werknemers ouder dan 35 jaar (12,1%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse jonge werknemers bedraagt 41,3 uur en wijkt daarmee af van de werknemers ouder dan 35 jaar (42,3 uur). Jonge werknemers presteren wel vaker overwerk (47,4% versus 42,0% bij de werknemers ouder dan 35 jaar). Bij 23,8% van de jonge werknemers gaat het over frequent overwerk met recuperatie en bij 23,7% over frequent overwerk zonder recuperatie.

Jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar behandelen in dezelfde mate e-mails buiten de werkuren. Ongeveer drie op de tien behandelt geen e-mails na de werkuren, een derde behandelt eerder sporadisch e-mails buiten de werkuren en nog een derde doet dit op regelmatige basis. Jonge werknemers zijn in tegenstelling tot de werknemers ouder dan 35 jaar minder vaak telefonisch bereikbaar buiten de werkuren (71,5% versus 74,3%).

Tabel 17: Arbeidstijdregimes bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023

	18-35 jaar	35+ jaar	verschil- toetsing
	%	%	
<b>verdeling voltijders - deeltijders</b>			
voltijders	78,9	65,0	
deeltijders ≥ 60%	17,1	26,2	s
deeltijders < 60%	4,0	8,8	
<b>roosterwijzigingen</b>			
geen	44,5	48,0	
sporadisch	34,3	36,3	s
frequent	21,1	15,7	
<b>nachtarbeid</b>			
geen nachtwerk	84,4	87,9	
1-2 nachtprestaties/maand	6,3	4,1	s
3-10 nachtprestaties/maand	8,4	6,2	
>10 nachtprestaties/maand	0,9	1,8	
<b>overwerk</b>			
geen/sporadisch overwerk	52,6	58,0	
frequent overwerk met recuperatie	23,8	16,4	s
frequent overwerk zonder recuperatie	23,7	25,6	
<b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>			
neen	32,1	32,6	
sporadisch	33,3	30,8	ns
regelmatig	34,6	36,6	
<b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>			
neen	28,5	25,7	
sporadisch	33,5	34,6	s
regelmatig	37,9	39,7	
<b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b>			
	41,3	42,3	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar.

## 5.3 Telewerken en woon-werkverkeer

Ongeveer zes op tien van de jonge werknemers werkt niet van thuis uit, drie op de tien werkt systematisch van thuis uit en bijna een op de tien op sporadische basis (Tabel 1818). We zien op het vlak van telethuiswerk geen verschillen met de werknemers ouder dan 35 jaar.

Ook naar pendeltijden zien we geen verschillen tussen de jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar. Drie op de tien is minder dan een half uur onderweg, een even groot aandeel is minstens een half uur maar minder dan een uur onderweg. De overige werknemers (bijna vier op de tien) zijn minstens een uur onderweg.

**Tabel 18: Aandeel telethuiswerkers bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023**

	18-35 jaar	35+ jaar	verschil- toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	60,8	62,6	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7,8	7,9	ns
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	31,5	29,5	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar.

**Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar in 2023**

	18-35 jaar	35+ jaar	verschil- toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	30,4	32,9	
minstens een half uur maar minder dan een uur	31,5	30,9	ns
minstens een uur maar minder dan twee uur	26,9	25,3	
twee uur of meer	11,2	10,9	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar.

## 5.4 Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen als (fysieke/lichamelijke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst gedrag en pesten.

Jonge werknemers (18- 35 jaar) krijgen meer dan werknemers ouder dan 35 jaar te maken met lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag: bijna een op de tien jonge werknemers was

het jaar voor afname van de enquête het slachtoffer van lichamelijk geweld en 6% van ongewenst seksueel gedrag (Tabel 20). Bij werknemers ouder dan 35 jaar is 6,3% het slachtoffer van lichamelijk geweld en 3,0% van ongewenst seksueel gedrag.

Het aandeel dat geconfronteerd wordt met pesten ligt bij de jonge werknemers lager dan bij de werknemers ouder dan 35 jaar: 6,3% versus 10,6%.

Op het vlak van intimidatie of bedreiging zien we geen significante verschillen tussen de jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar. 83% van de jonge werknemers was nooit het slachtoffer van intimidatie of bedreiging, 14,1% was sporadisch het slachtoffer en 2,9% regelmatig.

**Tabel 20: Aandeel slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023**

	18-35 jaar	35+ jaar	verschil- toetsing
	%	%	
<b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>			
nooit	91,1	93,7	
sporadisch	7,1	5,5	s
regelmatig	1,8	0,7	
<b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b>			
nooit	83,0	81,8	
sporadisch	14,1	15,3	ns
regelmatig	2,9	2,8	
<b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b>			
nooit	94,0	97,0	
sporadisch	5,5	2,8	s
regelmatig	0,5	0,2	
<b>slachtoffer van pesten</b>			
nooit	93,7	89,3	
sporadisch	5,7	8,9	s
regelmatig	0,6	1,7	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar.

## 5.5 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

We polsen ook naar een aantal indicatoren over duurzame inzetbaarheid zoals ziekteverzuim, verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers.

9,7% van de jonge werknemers (18 t.e.m. 35 jaar) was langdurig afwezig wegens ziekte of ongeval (meer dan 20 dagen, Tabel 2121). Dit aandeel ligt significant lager dan bij de werknemers ouder dan 35 jaar (11,7%). Frequent (ziekte) verzuim komt dan weer vaker voor bij de jonge werknemers dan bij de werknemers ouder dan 35 jaar: 19,8% van de jonge werknemers was het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk versus 10,2% bij de werknemers ouder dan 35 jaar.

Jonge werknemers hebben een hogere verloopintentie dan de werknemers ouder dan 35 jaar. Zo overwoog 15,9% van de 18 t.e.m. 35-jarigen regelmatig om elders werk te zoeken. De werknemers ouder dan 35 jaar halen met 9,2% een lagere score.

Voor werkonzekerheid wijken de cijfers van de jonge werknemers niet af van deze ouder dan 35 jaar: 2,3% van de jonge werknemers schat de kans op jobverlies in de nabije toekomst groot in.

**Tabel 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie en inschatting werkonzekerheid bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023**

	18-35 jaar	35+ jaar	verschil- toetsing
	%	%	
<b>ziekteverzuim</b>			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	19,8	10,2	s
langdurig ziekteverzuim ( > 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	9,7	11,7	s
<b>verloopintentie en werkonzekerheid</b>			
regelmatig op zoek naar ander werk	15,9	9,2	s
kans op jobverlies groot	2,3	2,1	ns

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p< 0,05) tussen de meetgegevens voor jonge werknemers en de werknemers ouder dan 35 jaar.



# Referentielijst

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

Bourdeaud'hui, Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16457>

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S. & Vanderhaeghe, S. (2024). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk 2004-2023*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/16514>

SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2022). *Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/stichting/publicatie/ik-wil-gids>

SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2023). SERV-event 'Ik wil een gids! Jongeren en hun eerste werkervaring.' Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/serv/evenement/serv-event-ik-wil-gids>

SERV (2024), Samen klaarstaan voor morgen en overmorgen. SERV-prioriteitennota 2024-2029. Brussel: SERV. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/serv/pagina/bekijk-beleid-ook-jonge-werknemersblik> en de volledige prioriteitennota <https://www.serv.be/serv/persberichten/serv-ziet-15-prioriteiten-nieuwe-vlaamse-regering>

# Lijst met figuren en tabellen

## Figuren

Figuur 1:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met werkstressklachten naar leeftijd .....	18
Figuur 2:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met burn-outsymptomen naar leeftijd.....	19
Figuur 3:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met motivatieproblemen naar leeftijd .....	21
Figuur 4:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden naar leeftijd. ....	23
Figuur 5:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie naar leeftijd .....	25
Figuur 6:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met werk zonder werkbaarheidsknelpunten naar leeftijd .....	27
Figuur 7:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met hoge werkdruk naar leeftijd .....	30
Figuur 8:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met emotioneel belastend werk naar leeftijd .....	32
Figuur 9:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met routinematig werk naar leeftijd .....	34
Figuur 10:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met gebrek aan autonomie naar leeftijd .....	36
Figuur 11:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende steun leiding naar leeftijd .....	38
Figuur 12:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden naar leeftijd.....	40






















## Tabellen

Tabel 1:	Overzicht werkbaarheidsindicatoren .....	13
Tabel 2:	Overzicht van de risico-indicatoren .....	14
Tabel 3:	Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren .....	15
Tabel 4:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	17
Tabel 5:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	20
Tabel 6:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	22
Tabel 7:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	24
Tabel 8:	Verdeling aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	26
Tabel 9:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met (acuut) hoge werkdruk bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	29
Tabel 10:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	31
Tabel 11:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	33
Tabel 12:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met (acuut) gebrek aan autonomie bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	35
Tabel 13:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met onvoldoende steun leiding en een negatieve relatie met leiding bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	37






















Tabel 14:	Evolutie 2004-2023 aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting bij de jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar .....	39
Tabel 15:	Werkbaarheidsknelpunten en leeftijd, odds ratio's, 2004-2023.....	42
Tabel 16:	Opleidingsparticipatie bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023 .....	44
Tabel 17:	Arbeidstijdregimes bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023..	45
Tabel 18:	Aandeel telehuiswerkers bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023 .....	46
Tabel 19:	Dagelijkse pendeltijd van jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar in 2023 .....	46
Tabel 20:	Aandeel slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023.....	47
Tabel 21:	Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie en inschatting werkonzekerheid bij jonge werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar, 2023 .....	48

# Bijlagen






















## Bijlage 1: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor jonge werknemers naar leeftijd, 2023

leeftijd		18 t.e.m. 29 jaar %	30 t.e.m. 35 jaar %	verschiltoetsing $X^2 - \alpha = 0,05$
werk zonder knelpunten		55,3	50,0	s
	N	863	952	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>				
werkstress	 werkstressklachten	34,6	37,0	ns
	 symptomen burn-out	12,9	13,1	ns
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	20,1	20,6	ns
	 ernstige demotivatie	7,1	8,2	ns
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	8,8	9,9	ns
	 ernstig leerdeficit	2,5	2,2	ns
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	13,1	13,2	ns
	 acuut werk-privé-conflict	3,1	3,0	ns
<b>werkbaarheidsrisico's</b>				
werkdruk	 hoge werkdruk	31,0	32,3	ns
	 zeer hoge werkdruk	11,2	14,3	s
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	24,4	24,3	ns
	 emotionele overbelasting	5,5	6,5	ns
taakvariatie	 routinematig werk	21,3	19,0	ns
	 extreem routinematig werk	8,2	9,1	ns
autonomie	 gebrek aan autonomie	17,9	14,5	s
	 acuut gebrek aan autonomie	3,9	4,2	ns
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	8,2	9,3	ns
	 negatieve relatie met directe leiding	3,2	2,7	ns
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	12,2	10,1	ns
	 zeer hoge fysieke belasting	5,2	3,8	ns






















## Bijlage 2: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor jonge werknemers naar geslacht, 2023

geslacht		vrouw %	man %	verschiltoetsing $\chi^2 - \alpha = 0,05$
werk zonder knelpunten		49,0	58,1	s
	N	1.103	706	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>				
werkstress	 werkstressklachten	41,0	27,8	s
	 symptomen burn-out	15,6	8,8	s
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	19,3	21,9	ns
	 ernstige demotivatie	7,9	7,2	ns
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	9,3	9,3	ns
	 ernstig leerdeficit	1,9	3,7	ns
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	15,0	10,3	s
	 acuut werk-privé-conflict	3,6	2,2	ns
<b>werkbaarheidsrisico's</b>				
werkdruk	 hoge werkdruk	35,0	26,4	s
	 zeer hoge werkdruk	13,9	10,8	ns
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	30,5	15,0	s
	 emotionele overbelasting	7,2	4,3	s
taakvariatie	 routinematig werk	18,3	22,7	s
	 extreem routinematig werk	7,8	10,0	ns
autonomie	 gebrek aan autonomie	16,4	15,9	ns
	 acuut gebrek aan autonomie	3,4	5,0	ns
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	9,2	8,1	ns
	 negatieve relatie met directe leiding	2,6	3,5	ns
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	8,4	15,4	s
	 zeer hoge fysieke belasting	3,1	7,0	s

### Bijlage 3: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor jonge werknemers naar opleidingsniveau, 2023






















opleidingsniveau		max secundair %	hoger onderwijs kt %	hoger onderwijs lt %	verschiltoetsing $\chi^2 - \alpha = 0,05$	
werk zonder knelpunten	 N	48,4 504	54,4 656	53,6 647	ns	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>						
werkstress	 	werkstressklachten	35,0	38,5	34,0	ns
		symptomen burn-out	12,7	14,5	11,6	ns
welbevinden/motivatie	 	motivatieproblemen	26,1	15,7	20,7	s
		ernstige demotivatie	9,4	7,1	6,9	ns
leermogelijkheden	 	onvoldoende leermogelijkheden	19,8	6,9	3,4	s
		ernstig leerdeficit	5,1	2,0	0,5	s
werk-privé-balans	 	problemen werk-privé combinatie	13,8	12,7	13,1	ns
		acuut werk-privé-conflict	3,1	3,1	3,0	ns
<b>werkbaarheidsrisico's</b>						
werkdruk	 	hoge werkdruk	28,0	32,7	33,8	ns
		zeer hoge werkdruk	12,6	11,9	13,8	ns
emotionele belasting	 	emotioneel belastend werk	16,5	31,3	23,8	s
		emotionele overbelasting	3,3	8,0	6,3	s
taakvariatie	 	routinematig werk	35,6	17,3	10,4	s
		extreem routinematig werk	17,7	6,6	3,2	s
autonomie	 	gebrek aan autonomie	26,9	15,7	8,0	s
		acuut gebrek aan autonomie	8,8	3,3	1,1	s
ondersteuning leiding	 	onvoldoende steun directe leiding	12,6	7,7	6,9	s
		negatieve relatie met directe leiding	4,7	2,9	1,7	s
fysieke arbeidsomstandigheden	 	belastende arbeidsomstandigheden	28,2	7,0	1,8	s
		zeer hoge fysieke belasting	12,5	2,6	0,5	s

## Bijlage 4: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor jonge werknemers naar arbeidshandicap, 2023






















arbeidshandicap		wel %	geen %	verschiltoetsing $\chi^2 - \alpha = 0,05$
werk zonder knelpunten		<b>35,8</b>	<b>54,7</b>	s
	N	218	1.591	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>				
werkstress		<b>54,4</b>	<b>33,4</b>	s
		symptomen burn-out	<b>25,9</b>	<b>11,3</b>
welbevinden/motivatie		<b>27,1</b>	<b>19,4</b>	s
		ernstige demotivatie	<b>13,1</b>	<b>6,9</b>
leermogelijkheden		<b>17,3</b>	<b>8,3</b>	s
		ernstig leerdeficit	<b>4,5</b>	<b>2,0</b>
werk-privé-balans		<b>19,2</b>	<b>12,4</b>	s
		acuut werk-privé-conflict	<b>5,7</b>	<b>2,7</b>
<b>werkbaarheidsrisico's</b>				
werkdruk		<b>40,7</b>	<b>30,6</b>	s
		zeer hoge werkdruk	<b>17,2</b>	<b>12,2</b>
emotionele belasting		<b>30,0</b>	<b>23,7</b>	s
		emotionele overbelasting	<b>6,4</b>	<b>6,0</b>
taakvariatie		<b>30,5</b>	<b>18,7</b>	s
		extreem routinematig werk	<b>14,5</b>	<b>7,9</b>
autonomie		<b>20,9</b>	<b>15,5</b>	s
		acuut gebrek aan autonomie	<b>9,1</b>	<b>3,4</b>
ondersteuning leiding		<b>13,6</b>	<b>8,1</b>	s
		negatieve relatie met directe leiding	<b>4,1</b>	<b>2,8</b>
fysieke arbeidsomstandigheden		<b>22,7</b>	<b>9,5</b>	s
		zeer hoge fysieke belasting	<b>10,5</b>	<b>3,8</b>



## Bijlage 5: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor jonge werknemers naar jobsoort, 2023

soort job		arbeider %	uitvoerend bediende %	(midden) kader/directie /professional %	zorg- medewerker %	onderwijs- functie %	verschiltoetsing $\chi^2 - \alpha = 0,05$
werk zonder knelpunten		47,7	56,8	55,7	47,7	48,2	s
	N	288	588	411	283	222	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>							
werkstress	 werkstressklachten	33,4	31,0	33,6	45,4	45,0	s
	 symptomen burn-out	10,6	11,4	12,1	18,0	16,6	s
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	31,9	22,3	16,2	15,3	13,1	s
	 ernstige demotivatie	12,2	9,2	5,2	6,4	3,9	s
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	24,6	10,3	1,7	7,9	2,7	s
	 ernstig leerdeficit	6,2	2,9	0,2	2,1	0,5	s
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	11,2	10,4	12,4	15,4	22,3	s
	 acuut werk-privé-conflict	2,7	2,5	2,9	4,0	4,4	ns
<b>werkbaarheidsrisico's</b>							
werkdruk	 hoge werkdruk	21,7	28,4	34,9	41,3	36,5	s
	 zeer hoge werkdruk	11,0	10,0	15,4	16,0	14,9	s
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	7,6	15,9	21,6	54,6	35,1	s
	 emotionele overbelasting	0,3	5,4	5,3	14,4	6,3	s
taakvariatie	 routinematig werk	41,0	24,3	8,6	19,2	3,2	s
	 extreem routinematig werk	22,9	9,3	3,1	7,2	0,9	s
autonomie	 gebrek aan autonomie	31,3	12,7	4,1	27,8	11,3	s
	 acuut gebrek aan autonomie	11,8	2,9	0,5	6,2	0,5	s
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	13,8	6,7	5,8	13,7	7,7	s
	 negatieve relatie met directe leiding	6,2	2,5	1,4	3,4	2,3	s
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	38,7	4,1	2,4	17,5	1,3	s
	 zeer hoge fysieke belasting	18,2	1,2	0,2	8,3	0,0	s

## Bijlage 6: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor jonge werknemers naar sector, 2023

sectoren		secundair %	tertiair %	quartaair %	verschiltoetsing $X^2 - \alpha = 0,05$
werk zonder knelpunten		57,1	49,8	51,6	ns
	N	347	458	896	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>					
werkstress		29,3	34,5	39,2	s
		9,1	12,8	14,7	s
welbevinden/motivatie		22,0	27,9	16,2	s
		8,3	10,4	6,3	s
leermogelijkheden		11,7	13,4	6,4	s
		3,7	3,4	1,4	s
werk-privé-balans		8,0	13,5	15,4	s
		2,2	2,6	3,5	ns
<b>werkbaarheidsrisico's</b>					
werkdruk		25,3	31,9	34,7	s
		12,4	11,4	13,7	ns
emotionele belasting		5,1	11,9	39,2	s
		0,9	2,4	10,0	s
taakvariatie		24,4	28,2	14,0	s
		10,3	14,4	5,2	s
autonomie		14,9	13,8	18,4	ns
		4,0	3,2	4,6	ns
ondersteuning leiding		8,3	7,8	9,4	ns
		3,4	2,6	2,6	ns
fysieke arbeidsomstandigheden		19,8	9,6	8,8	s
		10,2	4,0	3,0	s

## Bijlage 7: Bijkomende info log regressie voor werkstress/burn-outsymptomen, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-combinatie, 2016-2004-2023

	werkstress-klachten	symptomen burn-out	motivatie-problemen	onvoldoende leermogelijkheden	problemen in de werk-privécombinatie
	odds ratio	odds ratio	odds ratio	odds ratio	odds ratio
<b>achtergrondkenmerken</b>					
<b>meting</b>					
2004	R	R	R	R	R
2007	1,02	0,93	0,99	0,80***	0,92
2010	1,11**	0,92	0,90*	0,70***	0,94
2013	1,08*	0,98	1,06	0,71***	0,97
2016	1,18***	1,12*	1,11*	0,67***	0,92
2019	1,32***	1,21***	1,28***	0,65***	0,95
2023	1,42***	1,33***	1,25***	0,56***	1,11
<b>geslacht</b>					
man	R	R	R	R	R
vrouw	1,32***	1,17***	0,74***	1,20***	1,35***
<b>beroepsgroep</b>					
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R
kortgeschoolde arbeider	1,00	0,90*	1,13***	2,61***	1,12*
geschoolde arbeider - technicus	0,81***	0,72***	0,94	1,45***	0,92
zorg- of onderwijsfunctie	1,19***	1,02	0,53***	0,48***	1,38***
middenkader/professional	1,18***	1,18***	0,95	0,47***	1,54***
kader of directie	0,97	0,96	0,65***	0,27***	2,14***
<b>dienstomvang</b>					
voltijds	R	R	ns	R	R
deeltijds + 60%	0,90***	0,89**	1,14***	1,23***	0,58***
deeltijds - 60%	0,76***	0,72***	1,05	1,47***	0,34***
<b>gezinssituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	R	R	R	R	R
met partner geen job, geen kinderen	1,08	1,14*	0,94	1,13*	1,15
met partner met job, geen kinderen	1,03	0,96	0,93*	1,04	1,02
alleenstaande met kinderen	1,10*	1,02	1	1,09	1,46***
met partner geen job, met kinderen	1,12*	1,09	1,01	0,82**	1,46***
tweeverdieners met kinderen	0,95	0,90**	0,87***	0,93*	1,39***
<b>ondernemingsgrootte</b>					
< 10 werknemers	R	R	ns	R	R
10 - 49 werknemers	1,08*	1,08		1,09	0,96
50 - 99 werknemers	0,99	0,97		1,11*	0,80***
100 - 499 werknemers	0,94	0,93		0,95	0,80***
> 499 werknemers	0,97	0,94		0,83***	0,70***
<b>type contract</b>					
vast	R	ns	ns	R	R
tijdelijk	1,11*			0,84**	1,40***
<b>modelinfo</b>					
n	67.927	67.927	67.964	68.599	68.181
df	32	32	32	32	32
ch2	14.315,32	7.732,73	12.824,98	19.803,00	10.013,49