

## **Overzichtsrapport BBTK werkdrukonderzoek**

Edith Walravens, Mattias Vos & Christophe Vanroelen



## Inhoudstafel

Inhoudstafel.....	3
1. Abstract.....	5
2. Inleiding.....	7
3. De enquête.....	8
4. Resultaten.....	9
4.1. Socio-demografische en jobkenmerken van de steekproef.....	9
4.2. Werkeisen.....	11
4.3. Autonomie.....	18
4.4. Invloed.....	22
4.5. Job Strain.....	25
4.6. Gevolgen van werkdruk.....	28
4.6.1. Bevlogenheid.....	28
4.6.2. Uitputting.....	31
4.6.3. Werk-privé balans.....	34
4.7. Relaties tussen de indicatoren.....	38
5. Conclusie.....	40
6. Bijlage 1. Overzicht van de vragenlijst.....	41



## 1. Abstract

Om de situatie op het vlak van werkdruk in de social-profitsector in kaart te brengen, verspreidde de BBTk in de zomer van 2022 een enquête onder haar leden die peilde naar de ervaren werkdruk. De enquête werd opgesteld door de onderzoeksgroep Interface Demography van de Vrije Universiteit Brussel. Bijna 5000 werknemers in de sector vulden de enquête in. Dit rapport biedt een eerste overzicht over de bekomen resultaten. We zien dat de werkeisen in de volledige sector gemiddeld als hoog worden ervaren. Tegenover werknemers in alle sectoren op de Belgische arbeidsmarkt ervaren werknemers in de social-profitsector over het algemeen minder autonomie en invloed. We vinden daarnaast sporen van een lagere mate van bevlogenheid en een hogere mate van uitputting in de social-profitsector. De balans tussen werk en privé ziet er minder evenwichtig uit dan in andere sectoren. Daarnaast onderscheidden we – geïnspireerd door het Demand-Control-Model van R. Karasek (1979<sup>1</sup>) – op basis van werkeisen en de indicatoren autonomie en invloed vier jobtypes, die we vergeleken onder de verschillende subsectoren in de social profit. Het betreft slopende, saaie, uitdagende eenvoudige jobs. De minst voordelige werksituaties, namelijk saai werk en slopend werk, komen voor in alle subsectoren. Slopend werk vinden we vooral terug in privéziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, de ouderenzorg en de kinderopvang. Saaie werk is vooral vertegenwoordigd in de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten en de socio-culturele sector.

**Sleutelwoorden:** Werkdruk, social profit, werkeisen, invloed, autonomie, bevlogenheid, uitputting, werk-privé balans

---

<sup>1</sup> Karasek, R. (2011, 12 januari). *Demand/Control Model: a Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour*. Geraadpleegd op 10 juli 2022 via <https://www.iloencyclopaedia.org/component/k2/item/12-psycho-social-factors-stress-and-health>



## 2. Inleiding

Naar aanleiding van hun actie rond de werkdruk in de social profitsector verspreidde de BBTK in de zomer van 2022 een enquête over de werkdruk in deze sector. Het hoofddoel van de enquête was om de concrete werksituatie op het terrein in kaart te brengen.

De enquête werd opgesteld door de onderzoeksgroep Interface Demography van de Vrije Universiteit Brussel en bevat een ruime bevraging van de verschillende facetten van werkdruk. Het betreft onder andere de contracten, arbeidsduur, (gewenste) uurroosters, werktempo, dimensies van werkeisen, de mate van autonomie en invloed. Deze factoren werden in verband gebracht met kenmerken van werknemerswelzijn, zoals lichamelijke en mentale stress, verwachtingen op het vlak van het leren van nieuwe vaardigheden, de balans tussen werk en privé, bevlogenheid en uitputting. De resultaten van de enquête zullen prioritair dienen in het ijveren naar betere arbeidsvoorwaarden in de social-profitsector dan vandaag.

Onderhavig beschrijvend rapport biedt een overzicht van de kenmerken van de steekproef, alsmede de eerste resultaten van de bevraging. De enquête werd ingevuld door werknemers in de hele social profitsector. Om de resultaten beter te kaderen, maakten we een vergelijking met een referentiedatabank voor België: de *European Working Conditions Survey 2021*<sup>2</sup>. Hierin onderscheidden we zowel de resultaten voor de volledige steekproef, als deze voor de sectoren in de gezondheidszorg. Uit deze vergelijking kunnen merkelijke verschillen worden afgeleid, die de specifieke problematische situatie in termen van werkdruk binnen de sector van de social-profit aantonen. Daarnaast vergeleken we de resultaten van de bevraging tussen de verschillende subsectoren die werden onderscheiden in de werkdruk-enquête. We maakten hiervoor een selectie van de subsectoren waarvoor de respons groot genoeg was, het gaat in het bijzonder om de gezinszorg, de jeugdbijstand, de gehandicaptenzorg, de socio-culturele sector, privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, de ouderenzorg, de kinderopvang en welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten. De subsectoren die geëxcludeerd werden wegens een te kleine steekproef zijn de thuisverpleging en hulp aan bijzondere maatschappelijke achtergestelde groepen.

In de eerste paragraaf van dit rapport worden socio-demografische- en jobkenmerken van de steekproef besproken zodat de lezer een eerste beeld krijgt van de samenstelling van de groep respondenten die de enquête invulden. Het laat ook toe om de individuele werksituatie van de respondenten te kaderen binnen een bredere sociale context. In de daaropvolgende paragrafen worden de verschillende resultaten van de enquête behandeld. Volgende aspecten werden hierbij onderscheiden: werkeisen, autonomie, invloed en *job strain* (d.i. de combinatie tussen de werkeisen en de beschikbare hulpbronnen – autonomie en invloed). Vervolgens worden de mogelijke gevolgen van voorgaande aspecten op het welzijn van de werknemer geropporteerd. Concreet gaat dit om bevlogenheid, uitputting en werk-privé balans. De laatste paragraaf toont tot slot de relatie tussen de verschillende indicatoren die in dit rapport beschreven werden. Het rapport wordt afgesloten met een korte conclusie van

---

<sup>2</sup> Voor meer informatie over de EWCS2021: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2021/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

de resultaten. In de bijlagensectie wordt een overzicht van de desbetreffende vragenlijst opgenomen.

### **3. De enquête**

De werkdrakenquête werd opgesteld door de onderzoeksgroep Interface Demography van de Vrije Universiteit Brussel, en werd in de vorm van een online bevraging verspreid door de BBTk in de zomer van 2022 in de hele social-profitsector. Er werden 4786 ingevulde vragenlijsten ontvangen.

Het hoofddoel van de werkdrakenquête is om de werksituatie van werknemers in de social profit in kaart te brengen. Hier worden hoofdzakelijk 9 sectoren onderscheiden, namelijk de gezinszorg, jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, hulp aan maatschappelijk achtergestelde groepen, de socio-culturele sector, privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, thuisverpleging, ouderenzorg, kinderopvang en welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten. De resultaten van de enquête zullen prioritair dienen in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in de sector.

In de enquête komen verschillende facetten van werkdruk aan bod. Het betreft in de eerste plaats de werkeisen, waar een onderscheid gemaakt wordt tussen fysieke en mentale/emotionele inspanning. De focus ligt hier op het werktempo, de intrede van de computer, tablet of smartphone in het werk, de stress of werkdruk die het leren van nieuwe vaardigheden met zich meebrengt, het tillen van zware lasten en/of personen, maar ook de confrontatie met emotioneel moeilijke situaties. Daarnaast bevat de enquête een bevraging van de mate van autonomie die werknemers bezitten over zowel de volgorde van de werktaken, als de werkmethodes en het werkritme of -tempo. De invloed die directe oversten, managers, supervisors, klanten of leveranciers en computersystemen uitoefenen over wat werknemers doen in het werk wordt ook opgenomen in de enquête. Tot slot wordt in de enquête gevraagd naar de mate van uitputting (lichamelijk en emotioneel) en bevlogenheid die werknemers ervaren, alsook de balans tussen werk en privé, zowel in hoe werknemers erin slagen hun werkuren te combineren met sociale verplichtingen, als de gevolgen voor zorgen, vermoeidheid en concentratie.

In dit rapport worden beschrijvende univariate en bivariate analyses weergegeven, die in de eerste plaats tot doel hebben voor de hoger genoemde indicatoren de social-profitsector – en de sub-sectoren die eronder resorteren – te situeren tot elkaar en tot de algemene Belgische werknemerspopulatie.



## 4. Resultaten

In de hieropvolgende paragrafen worden de verschillende facetten van werkdruk en hun gevolgen voor de situatie van werknemers gerapporteerd. Concreet gaat het om de werkeisen, autonomie, invloed en de verschillende soorten jobs die gekenmerkt worden door een specifieke combinatie van werkeisen en hulpbronnen (autonomie en invloed). De gevolgen voor de concrete situatie van werknemers die worden gerapporteerd zijn bevlogenheid, uitputting en de balans tussen werk en privé. Alvorens over te gaan naar deze resultaten, wordt een overzicht gegeven van de socio-demografische en jobkenmerken van de steekproef, met als doel de lezer een beeld te geven van de respondenten die de enquête invulden, alsmede de individuele werksituatie van de werknemers te kaderen binnen een bredere sociale context.

### 4.1. Socio-demografische en jobkenmerken van de steekproef

De werkdrukenquête van de BBTK (verderop kortweg 'werkdrukenquête' genoemd) werd ingevuld door 4786 werknemers in de social-profitsector. De leeftijdsverdeling in de werkdrukenquête is grotendeels gelijk aan die in de *European Working Conditions Survey* (EWCS). In de EWCS vinden we wat meer 18 tot 25-jarigen (8,2%) dan in de werkdrukenquête (5,2%). In de werkdrukenquête is de groep 26-35-jarigen dan weer groter (27%) dan in de EWCS (22,5%). In beide enquêtes zijn de leeftijdsgroepen 36-45 jaar en 46-55 jaar telkens gerepresenteerd door ongeveer 25% van de steekproef. In de werkdrukenquête vinden we een stuk meer vrouwen dan mannen (82,3%), in de EWCS is de verdeling gelijk met 47,1% vrouwen. Wat het hoogst behaalde onderwijsdiploma betreft vinden we in de werkdrukenquête minder laagopgeleiden dan in de EWCS. Werknemers met een diploma lager onderwijs bezetten 0,8% van onze steekproef, 4,3% heeft een diploma lager secundair onderwijs. Dit tegenover 2,1% en 8% in de EWCS. In de werkdrukenquête is het aandeel deeltijds- en voltijdswerkenden min of meer gelijk verdeeld. 45,8% werkt deeltijds, 53,1% werkt voltijds. In de EWCS is het aandeel deeltijds werkenden lager (26%). 91,4% van de werknemers in de werkdrukenquête heeft een contract van onbepaalde duur; 5% heeft een contract van bepaalde duur. Uitzendarbeid, werken onder leercontract of een andere opleidingsvorm, of werknemers zonder contract zijn in gelijke mate aanwezig en omvatten samen 0,5% van de steekproef. In de EWCS vinden we wat minder contracten van onbepaalde duur (74,9%), contracten van bepaalde duur omvatten 5,8% van de steekproef. Uitzendarbeid komt in de EWCS meer voor dan in de werkdrukenquête, met 3,2%. Ook leercontracten (0,5%) en werken zonder contract (1,4%) komen wat meer voor dan in de werkdrukenquête.

Tabel 1 Vergelijking o.b.v. de socio-demografische- en jobkenmerken tussen BBTk (n=4786) en EWCS-BEL 2021 (n=4233).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS	
		n	%	n	%
Leeftijd in 5 categorieën	18-25	250	5,2	346	8,2
	26-35	1290	27,0	951	22,5
	36-45	1226	25,6	1075	25,4
	46-55	1198	25,0	1036	24,5
	56+	801	16,7	806	19,0
Geslacht	Man	808	16,9	2211	52,2
	Vrouw	3940	82,3	1993	47,1
	Anders	6	0,1	29	0,7
Hoogst behaalde onderwijsdiploma*	Lager onderwijs	40	0,8	89	2,1
	Lager secundair onderwijs	206	4,3	337	8,0
	Hoger secundair onderwijs	1558	32,6	1349	31,9
	Hoger onderwijs	2752	57,5	2433	57,5
	Andere	121	2,5		
Voltijds/Deeltijds werk	Deeltijds	2193	45,8	1100	26,0
	Voltijds	2542	53,1	3108	73,4
Soort contract	Contract van onbepaalde duur	4375	91,4	3169	74,9
	Contract van bepaalde duur	241	5,0	245	5,8
	Uitzendarbeid	8	0,2	137	3,2
	Leercontract of andere opleidingsvorm	7	0,1	20	0,5
	Geen contract	10	0,2	58	1,4
	Andere / Missing	145	3,0	136	3,2

Bron: BBTk werkdrakenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

\* Lager secundair onderwijs: tot het 3e middelbaar; Andere: o.a. niet erkend buitenlands diploma, getuigschrift,...

Grijze markering: Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

## 4.2. Werkeisen

De werkeisen (tabel 2) zijn de aspecten van het werk die voortdurend inspanning vragen van een werknemer. Deze omvatten fysieke en mentale stress of inspanning, evenals verwachtingen en mogelijkheden op het vlak van het leren van nieuwe vaardigheden. Fysieke stress of belasting omvat het optillen of verplaatsen van mensen en het dragen of verplaatsen van zware lasten. Mentale stress of inspanning houdt meerdere aspecten in, namelijk de mate waarin werknemers situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn, moeten werken aan een hoog tempo of hoge snelheid, te maken krijgen met strikte deadlines, te weinig werk hebben, extra hard moeten werken om dingen af te krijgen en te maken krijgen met achterstand in de werkzaamheden of moeten werken met lastige cliënten en/of patiënten. Het al dan niet moeten werken met een computer, tablet of smartphone valt ook onder de werkeisen.

In de werkdrakenquête geeft de helft van de respondenten aan vaak (16,9%) of altijd (34%) mensen te moeten verplaatsen of optillen. Zij zijn met meer dan de respondenten uit de EWCS die in de gezondheidszorg werken, waarbij deze groepen samen 39% van de steekproef in beslag nemen. De cijfers in de gezondheidszorg zijn echter een stuk hoger dan de volledige steekproef van de EWCS, waar 9,2% vaak of altijd mensen moet optillen of verplaatsen. Hetzelfde geldt voor de mate waarin respondenten zware lasten moeten dragen of verplaatsen. Respondenten uit de werkdrakenquête die vaak (27%) of altijd (22,9%) zware lasten moeten dragen of verplaatsen bezetten samen de helft van de steekproef. Ze vormen daarbij een meerderheid tegenover de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS (17,9%; 10,7%). Ook hier liggen de cijfers voor de volledige steekproef van de EWCS lager dan voor de gezondheidszorg (12,2%; 5,2%). Wat mentale stress of inspanning betreft, geeft 45,8% van de respondenten uit de werkdrakenquête aan vaak geconfronteerd te worden met situaties die emotioneel moeilijk zijn voor hen; 16,9% geeft aan hier altijd mee geconfronteerd te worden. Deze groep vormt dus een ruime meerderheid op de groep respondenten die hier nooit, zelden of soms mee te maken krijgen. In de volledige groep respondenten uit de EWCS is dat niet het geval: werknemers die nooit (28,9%), zelden (26%) of soms (27,2%) te maken krijgen met emotioneel moeilijke situaties zijn in de meerderheid. In de EWCS gezondheidszorg dalen de cijfers tegenover de volledige steekproef voor het nooit of zelden (8,7%; 13,9%) meemaken van emotioneel moeilijke situaties, en stijgen ze voor het soms, vaak en altijd (33,4%; 35,1%; 8,9%) geconfronteerd worden met emotioneel moeilijke situaties. Het vaak of altijd gebruik moeten maken van een computer, tablet of smartphone ligt zowel in de werkdrakenquête van de BBTK, als in de EWCS en EWCS gezondheidszorg rond de 80%. Wat het werktempo betreft, geeft 76,6% van de werknemers in de werkdrakenquête aan vaak of altijd te moeten werken aan een zeer hoog tempo of tegen zeer hoge snelheid. De cijfers van de BBTK zijn hiermee hoger dan die van de EWCS, waar 43,7% aangeeft vaak of altijd aan een hoog tempo te moeten werken. In de EWCS gezondheidszorg is het verschil met de werkdrakenquête niet veel kleiner: 48,7% geeft een hoog werktempo aan. De meerderheid van de werknemers in de werkdrakenquête geeft aan vaak (36,4%) of altijd (27,2%) te moeten werken met strikte deadlines. In de EWCS vormt deze groep nog net de helft, in de gezondheidszorg daalt het percentage werknemers dat vaak of altijd met strikte deadlines werkt naar 42,9%. In zowel de werkdrakenquête als in de EWCS en de EWCS gezondheidszorg ligt het percentage werknemers dat aangeeft vaak nieuwe dingen te leren rond de 40%.

In tabel 2b wordt een vergelijking gemaakt tussen de verschillende subsectoren die in de werkdrukenquête onderscheiden worden. In privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, de ouderenzorg en kinderopvang geeft meer dan de helft van de werknemers aan vaak of altijd mensen of zware lasten te moeten optillen, dragen of verplaatsen. Emotioneel moeilijke situaties komen het meest voor in de jeugdbijstand en de ouderenzorg, waar telkens ongeveer driekwart van de werknemers aangeeft vaak of altijd geconfronteerd te worden met emotioneel moeilijke situaties. In alle sectoren wordt van meer dan de helft van de werknemers gevraagd te werken met een computer, tablet of smartphone. Vooral in de socio-culturele sector en privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen heeft technologie zijn intrede gedaan, waar respectievelijk 78,2% en 73,1% van de werknemers aangeeft vaak of altijd gebruik te moeten maken van een computer, tablet of smartphone. Een hoog tempo en werken met strikte deadlines vinden we vooral terug in privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen en de ouderenzorg. Meer dan 70% van de werknemers in deze sectoren geven aan vaak of altijd te moeten werken aan een zeer hoog tempo en/of met strikte deadlines.

De resterende aspecten, namelijk te weinig werk hebben, extra hard moeten werken om de dingen af te krijgen, te maken krijgen met achterstand in de werkzaamheden en contact hebben met lastige kinderen of patiënten werden niet bevraagd in de EWCS. Bijgevolg worden hier enkel de resultaten uit de werkdrukenquête (tabel 2b) besproken. Respondenten die aangeven nooit te weinig werk te hebben, liggen in alle sectoren rond de 50-60%, met uitschieters in de ouderenzorg (79,3%) en de kinderopvang (71,8%). Het percentage respondenten dat altijd extra hard moet werken om dingen af te krijgen is het hoogste in de ouderenzorg, met 31,6%. In privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen is dit percentage lager (22,2%), maar de respondenten die hier aangeven vaak hard te moeten werken om dingen af te krijgen is hier het hoogste met 50,5%. In de socio-culturele sector zijn deze cijfers het laagst: 44,5% geeft aan vaak of altijd extra hard te moeten werken om dingen af te krijgen. Respondenten die altijd te maken krijgen met achterstand in hun werkzaamheden zijn het meest vertegenwoordigd in de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten, met 15,7%. In de andere sectoren ligt dit percentage steeds rond de 10%, met uitzondering van de gezinszorg en kinderopvang, waar dit telkens 5,4% is. De percentages voor het te maken krijgen met lastige kinderen of patiënten zijn erg uiteenlopend tussen de subsectoren. In de socio-culturele sector geeft 41,8% aan hier nooit mee te maken te krijgen. In de Jeugdbijstand is het aandeel respondenten dat aangeeft hier altijd mee te maken te krijgen het hoogst (42,7%) daarop volgen de gehandicaptenzorg, ouderenzorg en kinderopvang, met percentages rond de 30%.

De score op de somschaal voor werkeisen is het hoogste bij werknemers uit de werkdrukenquête van de BBTk (0,67). In de subsectoren scoren werknemers uit privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen en de ouderenzorg het hoogst op de somschaal voor werkeisen met een score rond de 0,7. In de EWCS is de score op de somschaal met een klein verschil hoger voor de gezondheidszorg dan voor de volledige groep (0,51 tegenover 0,58).

Tabel 2a Vergelijking van de werkeisen tussen BBTk (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS-BEL W8		EWCS - Gezondheidszorg (n=600)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Het optillen of verplaatsen van mensen	Nooit	1479	31,3	3413	80,6	225	37,5
	Zelden	378	8,0	266	6,3	70	11,7
	Soms	464	9,8	216	5,1	71	11,8
	Vaak	800	16,9	173	4,1	102	17,0
	Altijd	1609	34,0	164	3,9	132	22,0
	Andere/Missing	56	1,2	1	0,0		
Zware lasten dragen of verplaatsen	Nooit	742	15,6	2041	48,2	197	32,9
	Zelden	701	14,8	746	17,6	123	20,5
	Soms	931	19,6	708	16,7	108	18,0
	Vaak	1280	27,0	516	12,2	107	17,9
	Altijd	1088	22,9	218	5,2	64	10,7
	Andere/Missing	44	0,9	4	0,1	1	0,2
Situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn voor u	Nooit	92	1,9	1221	28,9	52	8,7
	Zelden	324	6,8	1098	26,0	83	13,9
	Soms	1362	28,6	1148	27,2	200	33,4
	Vaak	2177	45,8	631	14,9	210	35,1
	Altijd	803	16,9	125	3,0	53	8,9
	Andere/Missing	28	0,6	10	0,2	2	0,3
Werken met een computer, tablet, smartphone	Nooit	242	5,1	515	12,2	54	9,0
	Zelden	188	4,0	166	3,9	21	3,5
	Soms	333	7,0	246	5,8	36	6,0
	Vaak	1138	23,9	806	19,0	153	25,5
	Altijd	2855	60,0	2498	59,0	336	56,0
	Andere/Missing	30	0,6	2	0,0		
Moeten werken aan zéér hoog tempo of tegen zéér hoge snelheid	Nooit	45	0,9	370	8,8	60	10,0
	Zelden	181	3,8	538	12,8	64	10,7
	Soms	888	18,7	1466	34,8	183	30,6
	Vaak	2008	42,3	1322	31,3	184	30,8
	Altijd	1630	34,3	522	12,4	107	17,9
	Andere/Missing	34	0,7	15	0,4	2	0,3

Tabel 2a Vergelijking van de werkeisen tussen BBTk (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).							
Moeten werken met strikte deadlines	Nooit	144	3,1	467	11,1	93	15,5
	Zelden	381	8,1	423	10,0	94	15,7
	Soms	1157	24,6	1132	26,8	155	25,9
	Vaak	1710	36,4	1390	32,9	148	24,7
	Altijd	1302	27,7	811	19,2	109	18,2
	Andere/Missing	92	1,9	10	0,2	1	0,2
Nieuwe dingen leren	Nooit	98	2,1	161	3,8	18	3,0
	Zelden	535	11,3	323	7,6	54	9,0
	Soms	1621	34,3	1206	28,5	183	30,5
	Vaak	1832	38,8	1705	40,3	243	40,5
	Altijd	641	13,6	834	19,7	102	17,0
	Andere/Missing	59	1,2	4	0,1		
Te weinig werk hebben	Nooit	2964	62,6				
	Zelden	1344	28,4				
	Soms	337	7,1				
	Vaak	59	1,2				
	Altijd	33	0,7				
	Andere/Missing	49	1,0				
Extra hard moeten werken om de dingen af te krijgen	Nooit	76	1,6				
	Zelden	276	5,8				
	Soms	1255	26,6				
	Vaak	2160	45,8				
	Altijd	951	20,2				
	Andere/Missing	68	1,4				
Te maken krijgen met achterstand in uw werkzaamheden	Nooit	259	5,5				
	Zelden	654	13,9				
	Soms	1608	34,2				
	Vaak	1673	35,5				
	Altijd	514	10,9				
	Andere/Missing	78	1,6				

Tabel 2a Vergelijking van de werkeisen tussen BBTK (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Contact hebben met lastige kinderen, patiënten,...	Nooit	444	9,4				
	Zelden	342	7,2				
	Soms	1190	25,1				
	Vaak	1711	36,1				
	Altijd	1059	22,3				
	Andere/Missing	40	0,8				
Somschaal werkeisen (*)	Score tussen 0 - 1	4495	0,6712	4193	0,5137	594	0,5805

Bron: BBTK werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd. (\*) Somschaal uitgezonderd "te weinig werk hebben".

Tabel 2b Sectorale vergelijking van de werkeisen BBTk (n=4786).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		BBTK -	BBTK -	BBTK -	BBTK - Socio-	BBTK - Privé-	BBTK -	BBTK -	BBTK - Welzijns- en
		n	%/G.	Gezinszorg (n=232)	Jeugdbijstand (n=179)	Gehandicaptenzorg (n=498)	culturele sector (n=252)	ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen	Ouderenzorg (n=885)	Kinderopvang (n=189)	gezondheidsinstellingen en -diensten (n=346)
Het optillen of verplaatsen van mensen	Nooit	1479	31,3	21,4	58,4	16,2	92,0	23,9	5,8	6,9	51,5
	Zelden	378	8,0	12,7	18,0	15,2	6,4	7,2	4,2	2,1	8,2
	Soms	464	9,8	25,8	13,5	22,7	1,6	9,7	4,9	8,5	5,9
	Vaak	800	16,9	31,9	7,9	19,4		20,6	19,1	19,7	10,9
	Altijd	1609	34,0	8,3	2,2	26,5		38,6	65,9	62,8	23,5
	Andere/Missing	56	1,2	1,3	0,6	0,8	1,2	0,6	0,8	0,5	1,7
Zware lasten dragen of verplaatsen	Nooit	742	15,6	12,6	41,0	10,6	42,2	9,7	1,3	3,2	32,8
	Zelden	701	14,8	7,4	36,0	19,3	27,9	12,1	5,9	15,4	17,2
	Soms	931	19,6	19,9	16,3	30,9	21,5	19,7	14,4	26,1	17,2
	Vaak	1280	27,0	47,2	3,9	27,4	8,0	29,0	36,5	33,5	17,5
	Altijd	1088	22,9	13,0	2,8	11,8	0,4	29,5	41,9	21,8	15,4
	Andere/Missing	44	0,9	0,4	0,6	1,2	0,4	0,6	0,6	0,5	2,3
Situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn voor u	Nooit	92	1,9	1,3	0,6	0,4	7,2	2,4	0,3		1,5
	Zelden	324	6,8	3,9	1,7	4,8	15,7	8,0	1,2	8,5	8,7
	Soms	1362	28,6	35,7	19,6	28,6	36,1	27,2	25,3	39,2	27,7
	Vaak	2177	45,8	48,7	54,2	53,4	34,9	44,3	50,7	39,2	44,3
	Altijd	803	16,9	10,4	24,0	12,7	6,0	18,1	22,4	13,2	17,8
	Andere/Missing	28	0,6	0,9		0,4	1,2	0,3			0,9
Werken met een computer, tablet, smartphone	Nooit	242	5,1	6,5	1,7	5,1	0,4	2,7	9,7	18,6	1,5
	Zelden	188	4,0	7,4	2,8	5,5		2,8	5,6	14,4	1,2
	Soms	333	7,0	12,1	7,3	12,1	1,6	4,5	11,3	9,6	3,8
	Vaak	1138	23,9	24,2	37,6	38,4	16,7	18,3	29,4	22,9	20,4
	Altijd	2855	60,0	49,8	50,6	39,0	81,3	71,6	44,1	34,6	73,2
	Andere/Missing	30	0,6	0,4	0,6	0,6	0,4	0,3	0,6	0,5	0,9
Moeten werken aan zéér hoog tempo of tegen zéér hoge snelheid	Nooit	45	0,9	1,3	1,7	0,8	4,0	0,4	0,2	0,5	1,2
	Zelden	181	3,8	7,4	6,7	5,9	8,4	2,1	1,1	7,5	3,2
	Soms	888	18,7	30,3	30,3	29,5	41,8	12,7	9,1	14,5	17,4
	Vaak	2008	42,3	42,4	42,7	44,4	36,5	45,7	36,4	44,6	46,5
	Altijd	1630	34,3	18,6	18,5	19,4	9,2	39,1	53,1	32,8	31,7
	Andere/Missing	34	0,7	0,4	0,6	0,6	1,2	0,2	0,8	1,6	0,6
Moeten werken met strikte deadlines	Nooit	144	3,1	8,3	3,4	3,3	2,0	2,3	2,3	10,7	1,8
	Zelden	381	8,1	12,7	9,7	11,8	11,1	6,5	4,9	15,2	9,1
	Soms	1157	24,6	25,4	40,9	42,7	33,7	19,0	16,5	23,0	26,0
	Vaak	1710	36,4	35,5	32,4	34,3	43,3	36,8	35,7	30,3	38,3
	Altijd	1302	27,7	18,0	13,6	8,0	9,9	35,3	40,6	20,8	24,9
	Andere/Missing	92	1,9	1,7	1,7	1,6		1,5	20,3	5,8	1,2
Nieuwe dingen leren	Nooit	98	2,1	3,1	2,2	2,5	1,2	1,2	4,0	2,7	
	Zelden	535	11,3	19,5	3,4	14,5	10,8	6,6	20,7	17,2	5,0
	Soms	1621	34,3	39,4	35,8	42,5	30,3	29,6	42,0	41,4	25,1
	Vaak	1832	38,8	31,9	46,9	32,5	45,0	45,0	26,5	31,7	47,7
	Altijd	641	13,6	6,2	11,7	8,0	12,7	17,6	6,8	7,0	22,2
	Andere/Missing	59	1,2	2,6		1,8	0,4	0,6	1,2	1,6	1,2
Te weinig werk hebben	Nooit	2964	62,6	50,9	61,0	62,7	50,0	57,9	79,3	71,8	59,6
	Zelden	1344	28,4	35,7	29,9	28,2	30,2	33,3	17,2	25,0	30,7
	Soms	337	7,1	12,2	8,5	7,1	13,3	6,9	1,7	3,2	7,3
	Vaak	59	1,2	1,3	0,6	1,4	3,6	1,2	0,9		2,0
	Altijd	33	0,7			0,6	2,8	0,7	0,9		0,3
	Andere/Missing	49	1,0	0,9	1,1	1,0	1,6	0,7	0,8	0,5	1,2



Tabel 2b Sectorale vergelijking van de werkeisen BBTk (n=4786).

Extra hard moeten werken om de dingen af te krijgen	Nooit	76	1,6	3,0	2,2	1,6	6,1	0,8	0,2	2,2	1,5
	Zelden	276	5,8	7,4	9,6	6,3	10,2	3,7	3,5	8,2	5,3
	Soms	1255	26,6	42,6	36,0	32,9	39,2	22,8	19,4	26,6	25,5
	Vaak	2160	45,8	37,0	38,8	47,2	37,6	50,5	45,3	45,1	44,9
	Altijd	951	20,2	10,0	13,5	12,0	6,9	22,2	31,6	17,9	22,9
	Anderen/Missing	68	1,4	0,9	0,6	1,2	2,8	1,1	0,9	2,6	1,4
Te maken krijgen met achterstand in uw werkzaamheden	Nooit	259	5,5	12,5	4,5	5,1	5,2	3,6	4,5	17,4	5,0
	Zelden	654	13,9	25,0	16,3	14,6	21,3	12,6	11,2	16,8	10,7
	Soms	1608	34,2	37,5	36,5	37,8	35,3	34,7	30,6	30,4	33,4
	Vaak	1673	35,5	19,6	34,3	32,7	30,1	37,9	40,0	29,9	35,2
	Altijd	514	10,9	5,4	8,4	9,8	8,0	11,2	13,6	5,4	15,7
	Anderen/Missing	78	1,6	3,4	0,6	1,2	1,2	1,2	1,5	2,6	2,3
Contact hebben met lastige kinderen, patiënten,...	Nooit	444	9,4	4,3	1,7	2,4	41,8	8,6	1,5	2,6	6,5
	Zelden	342	7,2	10,0	3,9	6,3	13,9	7,3	5,0	2,6	8,2
	Soms	1190	25,1	41,1	11,2	22,2	23,1	25,8	24,5	23,3	25,8
	Vaak	1711	36,1	34,6	40,4	36,8	15,9	38,0	41,2	37,6	42,8
	Altijd	1059	22,3	10,0	42,7	32,3	5,2	20,4	27,8	33,9	16,7
	Anderen/Missing	40	0,8	0,4	0,6	1,2	0,4	0,4	0,5		1,4
Somschaal werkeisen (uitgezonderd "te weinig werk hebben")	Score tussen 0 - 1	4495	0,6712	0,6070	0,6200	0,6379	0,5524	0,7121	0,7177	0,6374	0,6763

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd. (\*) Somschaal uitgezonderd "te weinig werk hebben".

### 4.3. Autonomie

Autonomie (tabel 3) houdt voor werknemers in dat ze voldoende invloed kunnen uitoefenen op het werk en de manier waarop het werk uitgevoerd wordt. Meer autonomie leidt tot een hogere werktevredenheid, meer motivatie en bijgevolg een hogere productiviteit. We bespreken hier drie facetten die autonomie omvat: de mate waarin werknemers invloed kunnen uitoefenen over de volgorde van hun werktaken, hun werkmethodes, en het werkritme of werkt tempo.

Voor zowel de volgorde van de werktaken, de werkmethodes en het werkritme of -tempo is autonomie het lager voor de werknemers uit de werkdrakenquête van de BBTK, vergeleken met de EWCS-steekproef. Respondenten die aangeven nooit een invloed te hebben op de volgorde van hun taken vormen 14,9% van de steekproef, respondenten die aangeven hier zelden invloed op te hebben vormen 20,6% van de steekproef. In de volledige steekproef van de EWCS vormen deze twee groepen samen net geen 20%, in de EWCS gezondheidszorg ligt dat percentage met een klein verschil hoger (25,6%), maar het percentage blijft dus lager dan het percentage voor de BBTK. Wat de werkmethodes betreft zijn de percentages voor de BBTK gelijkaardig aan de voorgaande percentages voor de volgorde van de werktaken: 13,4% geeft aan nooit een invloed te hebben op het werkt tempo, 22,9% geeft aan hier zelden invloed op te hebben. In de EWCS liggen de cijfers lager, er valt nagenoeg geen verschil op te merken wanneer we kijken naar de gezondheidszorg: de percentages liggen rond de 10% voor respondenten die nooit een invloed ervaren over hun werkmethodes, en rond de 15% voor respondenten die op dit aspect zelden een invloed ervaren. Tot slot zijn de percentages voor weinig invloed op het werkritme of -tempo hoog. Voor de BBTK geeft 21,3% aan nooit invloed te hebben over het werkritme of -tempo, 32,3% geeft aan zelden een invloed te hebben. Samengenomen heeft de meerderheid van de werknemers in onze enquête dus zelden of nooit een invloed over het werkritme of -tempo. In de EWCS is dit een stuk minder, met een percentage van bijna 25%. Wanneer we kijken naar de gezondheidszorg in de EWCS stijgt het percentage dat aangeeft zelden of nooit een invloed te hebben op het werkritme of -tempo ten aanzien van de volledige steekproef naar bijna 30%, waarmee het lager blijft dan in de werkdrakenquête van de BBTK.

In tabel 3b worden de aspecten van autonomie vergeleken tussen de verschillende sectoren in de werkdrakenquête. Wat de invloed op de volgorde van de werktaken betreft vinden we een grote uitschieter bij de kinderopvang, waar 28,2% aangeeft nooit, en 22,1% zelden, een invloed te hebben over de volgorde van de werktaken. Samengenomen is dit dus de meerderheid van de werknemers in de kinderopvang. In de socio-culturele sector zou de autonomie op dit vlak het hoogst zijn: van alle sectoren geeft het laagste aandeel respondenten aan nooit invloed te hebben over de volgorde van de werktaken (2,8%), het hoogste aandeel geeft aan altijd (22,1%) een invloed te hebben over de volgorde van de werktaken. Voor de invloed op de werkmethodes zijn de sectoren waarin het grootste aandeel werknemers aangeeft nooit invloed te hebben de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (17,5%) en de kinderopvang (17,6%). Samengenomen met de respondenten die aangeven zelden een invloed te hebben over de werkmethodes vormen deze werknemers in beide subsectoren bijna de helft. Ook hier ligt dit percentage het laagst in de socio-culturele sector (2,8%), gevolgd door de jeugdbijstand (3,9%). Wat het werkritme

of werktempo betreft zien we verschillende subsectoren waarbij het aandeel werknemers dat hier zelden of nooit invloed op heeft een ruime meerderheid van rond de 60% vormt. Deze subsectoren zijn de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (61%), de ouderenzorg (60,8%), de kinderopvang (66,8%) en de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (57,1%). Ook hier vinden we de laagste percentages bij de socio-culturele sector: 31% van de werknemers geeft aan nooit of zelden invloed te hebben over het werkritme of -tempo. Het percentage dat aangeeft hier altijd invloed op te hebben ligt hier het hoogst met 7,8%, waar dit in de andere subsectoren rond de 1 à 2% ligt.

Afgaand op de somschalen voor autonomie leiden we af dat werknemers in de kinderopvang het minste autonomie ervaren (0,35), gevolgd door de ouderenzorg (0,39) en de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (0,39). De socio-culturele sector ervaart het meeste autonomie (0,60).

Tabel 3a Vergelijking van autonomie tussen BBTk (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS-BEL W8		EWCS - Gezondheidszorg (n=600)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
De volgorde van uw taken	Nooit	700	14,9	302	10,7	53	13,3
	Zelden	968	20,6	251	8,9	49	12,3
	Soms	1517	32,3	563	20,0	81	20,3
	Vaak	1091	23,2	949	33,7	113	28,3
	Altijd	424	9,0	752	26,7	104	26,0
	Andere/Missing	86	1,8	1416	33,5	200	33,3
Uw werkmethodes	Nooit	631	13,4	410	9,7	56	9,4
	Zelden	1076	22,9	481	11,4	89	15,0
	Soms	1616	34,4	1086	25,8	170	28,6
	Vaak	1043	22,2	1306	31,0	157	26,4
	Altijd	331	6,9	931	22,0	122	20,5
	Andere/Missing	89	1,9	19	0,4	6	1,0
Uw werkritme of tempo	Nooit	1001	21,3	290	10,3	56	14,0
	Zelden	1522	32,3	360	12,8	62	15,5
	Soms	1275	27,1	706	25,1	100	25,0
	Vaak	654	13,9	876	31,1	94	23,5
	Altijd	253	5,4	585	20,8	88	22,0
	Andere/Missing	81	1,7	1416	33,5	200	33,3
Somschaal autonomie	Score tussen 0 - 1	4624	0,4167	2798	0,6229	394	0,5897

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

Tabel 3b Sectorale vergelijking van autonomie BBTk (n=4786).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		BBTK -	BBTK -	BBTK -	BBTK - Socio-	BBTK - Privé-ziekenhuizen en	BBTK - Ouderenzorg	BBTK - Kinderopvang	BBTK - Welzijns- en
		n	%/G.	Gezinszorg (n=232)	Jeugdbijstand (n=179)	Gehandicaptenzorg (n=498)	culturele sector (n=252)	psychiatrische verzorgingstehuizen (n=1396)	(n=885)	(n=189)	gezondheidsinstellingen en - diensten (n=346)
De volgorde van uw taken	Nooit	700	14,9	10,0	6,2	8,7	2,8	17,9	19,9	28,2	13,9
	Zelden	968	20,6	13,5	9,0	21,9	8,0	23,3	26,6	22,1	16,0
	Soms	1517	32,3	34,8	34,8	34,0	26,1	33,8	31,1	30,9	33,5
	Vaak	1091	23,2	27,0	37,6	28,5	41,0	18,0	16,0	14,4	25,5
	Altijd	424	9,0	14,8	12,4	6,9	22,1	7,0	6,3	4,4	11,0
	Andere/Missing	86	1,8	0,9	0,6	0,8	1,2	1,4	1,9	4,2	2,6
Uw werkmethodes	Nooit	631	13,4	10,1	3,9	7,7	2,8	17,5	14,2	17,6	15,4
	Zelden	1076	22,9	15,4	17,4	21,5	11,6	26,9	26,7	27,5	18,4
	Soms	1616	34,4	34,6	30,3	37,3	34,0	35,2	35,2	31,9	36,8
	Vaak	1043	22,2	28,5	37,6	27,0	34,0	16,0	16,9	22,0	23,7
	Altijd	331	6,9	11,4	10,7	6,5	17,6	4,4	7,1	1,1	5,6
	Andere/Missing	89	1,9	1,7	0,6	1,0	0,8	1,6	2,6	3,7	2,6
Uw werkritme of tempo	Nooit	1001	21,3	14,1	13,6	11,1	6,5	25,0	30,8	28,3	20,3
	Zelden	1522	32,3	25,6	26,6	32,7	24,5	36,0	30,0	38,6	37,1
	Soms	1275	27,1	33,9	33,9	37,8	40,0	23,7	20,4	19,0	26,5
	Vaak	654	13,9	20,3	22,0	14,1	21,2	10,8	12,0	12,5	11,8
	Altijd	253	5,4	6,2	4,0	4,2	7,8	4,4	6,8	1,6	4,4
	Andere/Missing	81	1,7	2,2	1,1	0,6	2,8	0,9	2,4	2,6	1,7
Somschaal autonomie	Score tussen 0 - 1	4624	0,4167	0,5159	0,5431	0,4777	0,5995	0,3903	0,3931	0,3539	0,4431

Bron: BBTk werkdrakenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

#### 4.4. Invloed

In tabel 4 wordt een overzicht geboden over de mate waarin een directe overste, manager of supervisor, alsmede klanten of leveranciers en een computersysteem invloed hebben op wat er op het werk gedaan wordt. Het aandeel werknemers dat aangeeft dat een directe overste, manager of supervisor in grote mate mee bepaalt wat die doet in diens werk is hoger in de BBTK-enquête (33,4%) dan in de volledige steekproef van de EWCS (26%). In de EWCS gezondheidszorg blijft dit percentage quasi hetzelfde (25,4%). De invloed van leveranciers is vooral groot in de EWCS gezondheidszorg (38,2%), maar dit percentage verschilt niet veel met de werknemers in de werkdrakenquête van de BBTK (34,2%). De mate waarin een computersysteem een invloed heeft op wat in het werk gedaan wordt is het grootst in de volledige steekproef van de EWCS (47,5%), dit percentage daalt (42,4%) wanneer we kijken naar de gezondheidszorg. In de werkdrakenquête van de BBTK is het percentage het laagst (38,3%). Over het algemeen liggen de percentages die aangeven dat een computersysteem in grote mate mee bepaalt wat in het werk gedaan wordt dus dicht bij elkaar. In de werkdrakenquête kunnen we vaststellen dat in ongeveer 70% van de gevallen een directe overste, manager of supervisor, dan niet de klanten/leveranciers of een computersysteem in grote mate of enigszins invloed heeft op wat de werknemer doet in het werk.

In tabel 4b wordt wederom een vergelijking gemaakt tussen de verschillende subsectoren die onderscheiden worden in de BBTK-werkdrakenquête. De sectoren waarin door de meeste respondenten wordt aangegeven dat een directe overste, manager of supervisor in grote mate mee bepaalt wat er in het werk gedaan wordt, zijn respectievelijk de ouderenzorg (38,3%), de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (38,1%) en de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (36,9%). In de gezinszorg, de jeugdbijstand, gehandicaptenzorg en in de socio-culturele sector ligt het aandeel het laagst, met percentages rond de 20%. De invloed van klanten en leveranciers is vooral groot in de gezinszorg, waar door de meerderheid van de werknemers, namelijk 54,2%, wordt aangegeven dat klanten of leveranciers in grote mate mee bepalen wat er in het werk gedaan wordt. In de socio-culturele sector is het percentage het laagst, met 25,5%. De mate waarin een computersysteem invloed heeft op wat in het werk gedaan wordt is het grootst in de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen en de welzijns- en gezondheidsinstellingen en diensten, waar telkens ongeveer 50% van de werknemers aangeeft dat deze in grote mate een invloed uitoefenen op hun werk. Het laagste aandeel werknemers dat in grote mate een invloed van een computersysteem ervaart vinden we in de kinderopvang (12,6%).

De somschalen geven aan dat de mate van invloed op het werk door directe oversten, managers, supervisors, klanten of leveranciers en computersystemen het hoogst is bij werknemers uit de kinderopvang (0,46), gevolgd door respectievelijk de gezinszorg (0,42) en de socio-culturele sector (0,41). De laagste mate van problematische invloed wordt gerapporteerd door werknemers uit de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (0,34).

Tabel 4a Vergelijking van invloed tussen BBTk (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS		EWCS - Gezondheidszorg (n=600)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Bepaalt uw directe overste, manager of supervisor mee wat u doet in uw werk?	In grote mate	1547	33,4	484	26,0	66	25,4
	Enigzins	1842	39,7	763	41,0	122	46,9
	Niet echt	850	18,3	373	20,0	41	15,8
	Helemaal niet	199	4,3	89	4,8	10	3,8
	Niet van toepassing op mijn werksituatie	196	4,2	154	8,3	21	8,1
	Andere/missing	152	3,2	2370	56,0	340	56,7
Bepalen uw klanten of leveranciers mee wat u doet in uw werk?	In grote mate	1565	34,2	634	30,2	109	38,2
	Enigzins	1487	32,5	543	25,9	68	23,9
	Niet echt	600	13,1	297	14,2	28	9,8
	Helemaal niet	261	5,7	252	12,0	30	10,5
	Niet van toepassing op mijn werksituatie	668	14,6	371	17,7	50	17,5
	Andere/missing	205	4,3	2136	50,5	315	52,5
Heeft een computersysteem een invloed op wat u doet in uw werk?	In grote mate	1779	38,3	1004	47,5	122	42,4
	Enigzins	1412	30,4	457	21,6	68	23,6
	Niet echt	750	16,1	254	12,0	40	13,9
	Helemaal niet	415	8,9	212	10,0	34	11,8
	Niet van toepassing op mijn werksituatie	288	6,2	185	8,8	24	8,3
	Andere/missing	142	3,0	2121	50,1	312	52,0
Somschaal invloed	Score tussen 0 - 1	4417	0,3657	1848	0,4493	258	0,4393

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

Tabel 4b Sectorale vergelijking van autonomie BBTK (n=4786).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		BBTK - Gezinszorg (n=232)	BBTK - Jeugdbijstand (n=179)	BBTK - Gehandicaptenzorg (n=498)	BBTK - Socio- culturele sector (n=252)	BBTK - Privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (n=1396)	BBTK - Ouderenzorg (n=885)	BBTK - Kinderopvang (n=189)	BBTK - Welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (n=346)
		n	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.
Bepaalt uw directe overste, manager of supervisor mee wat u doet in uw werk?	In grote mate	1547	33,4	20,4	22,2	24,0	22,7	38,1	38,3	29,1	36,9
	Enigzins	1842	39,7	30,2	47,2	48,4	45,0	37,5	40,4	44,0	38,7
	Niet echt	850	18,3	31,1	22,7	20,5	23,5	17,1	13,7	15,9	18,0
	Helemaal niet	199	4,3	9,8	4,0	3,5	4,8	4,1	3,8	5,5	3,6
	Niet van toepassing op mijn werksituatie	196	4,2	8,4	4,0	3,5	4,0	3,2	3,8	5,5	2,7
	Andere/missing	152	3,2	3,0	1,7	3,0	0,4	2,7	5,2	3,7	3,8
Bepalen uw klanten of leveranciers mee wat u doet in uw werk?	In grote mate	1565	34,2	54,2	42,6	45,6	25,5	28,1	33,7	35,8	29,6
	Enigzins	1487	32,5	28,2	42,6	31,7	36,8	29,9	34,9	33,5	32,3
	Niet echt	600	13,1	10,1	6,8	10,2	17,0	14,7	12,3	11,7	14,6
	Helemaal niet	261	5,7	1,3	3,4	2,2	6,5	7,5	5,6	7,8	4,3
	Niet van toepassing op mijn werksituatie	668	14,6	6,2	4,5	10,2	14,2	19,7	13,5	11,2	19,2
	Andere/missing	205	4,3	2,2	1,7	1,8	2,0	4,9	5,4	5,3	5,2
Heeft een computersysteem een invloed op wat u doet in uw werk?	In grote mate	1779	38,3	24,4	26,9	25,8	37,8	54,2	20,8	12,6	49,9
	Enigzins	1412	30,4	21,8	38,3	35,1	31,7	27,7	33,2	21,9	32,7
	Niet echt	750	16,1	21,8	22,9	22,7	13,3	10,7	23,2	27,3	9,7
	Helemaal niet	415	8,9	14,7	10,9	9,3	10,0	4,8	13,2	23,0	4,7
	Niet van toepassing op mijn werksituatie	288	6,2	17,8	1,1	7,0	7,2	2,6	9,5	15,3	2,9
	Andere/missing	142	3,0	3,0	2,2	2,8	1,2	1,9	5,1	3,2	2,0
Somschaal invloed	Score tussen 0 - 1	4417	0,3657	0,4185	0,3520	0,3641	0,4057	0,3392	0,3931	0,4620	0,3368

Bron: BBTK werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.



## 4.5. Job Strain

In tabel 5 wordt een vergelijking gemaakt van job strain tussen de verschillende sectoren in de BBTK-enquête. Het concept job strain werd bekomen op basis van het Job Demand Control-model van Karasek, waarbij vier verschillende jobtypes onderscheiden worden op basis van een specifieke combinatie tussen werkeisen en regelmogelijkheden. De regelmogelijkheden omvatten in dit geval invloed en autonomie. Het model stelt dat hoge werkeisen enkel als slopend worden ervaren wanneer deze samengaan met weinig regelmogelijkheden. Naast slopende jobs of *high strain jobs* onderscheiden we uitdagende jobs (*active jobs*), waarbij zowel de werkeisen als de regelmogelijkheden groot zijn, en ontspannen jobs (*low strain jobs*), waarbij veel regelmogelijkheden gecombineerd worden met hoge werkeisen. Tot slot onderscheiden we saaie (*passive*) jobs, die gevormd worden door een combinatie tussen lage taakeisen en weinig regelmogelijkheden.<sup>3</sup>

We berekenden de indicator voor job strain door de somschaal voor werkeisen in twee gelijke delen te verdelen volgens het criterium van de mediaan. Op die manier worden de respondenten opgedeeld in twee gelijke groepen: de 50 procent respondenten die lager scoren dan de mediaan en de 50 procent respondenten die hoger scoren dan de mediaan. Vervolgens werd hetzelfde gedaan voor de regelmogelijkheden (de som tussen autonomie en invloed). Daarna werd een combinatievariabele gemaakt, analoog met het model van Karasek, zoals toegelicht in de vorige alinea. High strain jobs, zijn aldus jobs met werkeisen die hoger liggen dan de mediaan en regelmogelijkheden die lager liggen dan de mediaan. De andere categorieën van het Karasek model werden volgens een gelijkaardige werkwijze gecodeerd.

In de volledige steekproef van de BBTK-werkdrukenquête vinden we een oververtegenwoordiging van de slopende (30,8%) en eenvoudige jobs (32,5%), tegenover 18% bij zowel saaie als uitdagende jobs. Saaie werk vinden we hoofdzakelijk terug in respectievelijk de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (26,8%), de socio-culturele sector (22,3%) en de gezinszorg (21,7%). In de ouderenzorg zijn saaie jobs het minst vertegenwoordigd, met 13,6%. Slopend werk is het meest vertegenwoordigd in privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (43,3%) en ouderenzorg (38,4%). In de socio-culturele sector vinden we ruim het minste slopende jobs (6,4%). Eenvoudig werk zien we het meest vertegenwoordigd in de socio-culturele sector (65,2%), en het minst in privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (22,3%) en de ouderenzorg (21,7%). Uitdagend werk zien we vooral in de ouderenzorg (26,3%), en het minst in de socio-culturele sector (6%). De socio-culturele sector wordt dus voornamelijk gekenmerkt door lage werkeisen, al dan niet gecombineerd met weinig of veel regelmogelijkheden. Het omgekeerde is van toepassing in de ouderenzorg, waar vooral hoge werkeisen gecombineerd worden met al dan niet veel regelmogelijkheden.

---

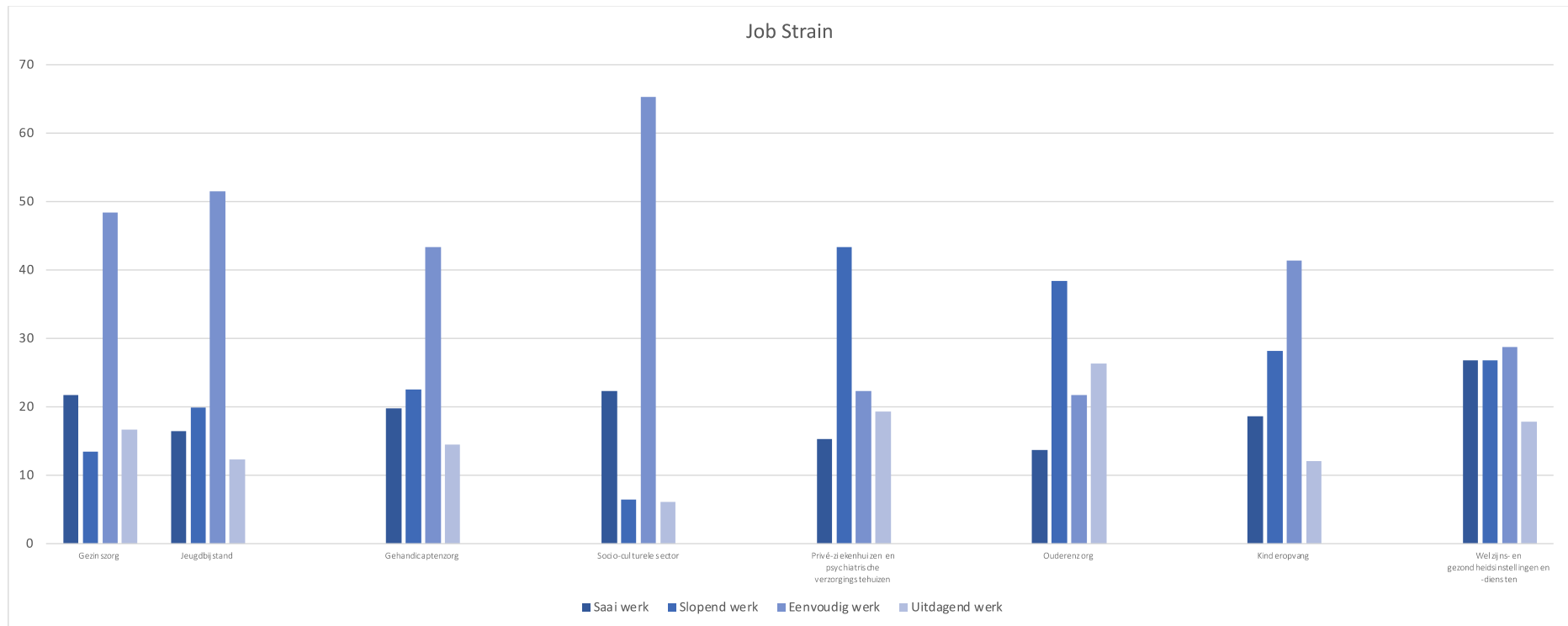
<sup>3</sup> Karasek, R. (2011, 12 januari). *Demand/Control Model: a Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour*. Geraadpleegd op 10 juli 2022 via <https://www.iloencyclopaedia.org/component/k2/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health>

Tabel 5 Sectorale vergelijking werkdruk/job strain BBTk (n=4786).

	BBTK		BBTK - Gezinszorg (n=232)	BBTK - Jeugdbijstand (n=179)	BBTK - Gehandicaptenzorg (n=498)	BBTK - Socio- culturele sector (n=252)	BBTK - Privé- ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (n=1396)	BBTK - Ouderenzorg (n=885)	BBTK - Kinderopvang (n=189)	BBTK - Welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (n=346)
Soort werk	n	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Saaie werk	833	18,7	21,7	16,4	19,7	22,3	15,2	13,6	18,6	26,8
Slopend werk	1373	30,8	13,4	19,9	22,5	6,4	43,3	38,4	28,1	26,8
Eenvoudig werk	1451	32,5	48,4	51,5	43,3	65,2	22,3	21,7	41,3	28,7
Uitdagend werk	805	18,0	16,6	12,3	14,4	6,0	19,3	26,3	12,0	17,8
Andere/Missing	324	6,8	6,5	4,5	5,4	7,5	4,8	7,8	11,6	7,2

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.



## 4.6. Gevolgen van werkdruk

### 4.6.1. Bevlogenheid

Een bevlogen werknemer heeft plezier in diens werk en haalt er voldoening uit. In tabel 9 wordt bevlogenheid vergeleken tussen de BBTK, de EWCS en de EWCS gezondheidszorg op basis van drie facetten: de mate waarin werknemers energie ervaren op het werk, ze enthousiast zijn over hun job, en ervaren dat de tijd vliegt wanneer ze aan het werk zijn.

In tabel 6 wordt een vergelijking gemaakt tussen de werkdrukenquête van de BBTK, de volledige steekproef van de EWCS en de werknemers in de gezondheidszorg van de EWCS. De werknemers in de werkdrukenquête van de BBTK ervaren over de drie facetten het minste bevlogenheid. De werknemers die aangeven nooit vol te zitten met energie op het werk bezetten 3% van de steekproef, werknemers die aangeven nooit enthousiast te zijn over hun job 2,8% en werknemers die aangeven dat de tijd vliegt wanneer ze werken 2%. De meerderheid bestaat echter uit werknemers die soms of vaak vol energie zitten (74,8%) en enthousiast zijn over hun job (72,3%), en werknemers die vaak of altijd ervaren dat de tijd vliegt wanneer ze werken (71,5%). Ook in de EWCS en de sectoren in de gezondheidszorg van de EWCS zijn werknemers die zich vaak of altijd energiek voelen, enthousiast zijn over hun job en ervaren dat de tijd vliegt wanneer ze werken telkens rond de 80%.

In tabel 6a wordt voor bevlogenheid een vergelijking gemaakt tussen de subsectoren die in de BBTK-enquête onderscheiden worden. In de ouderenzorg geeft ongeveer een kwart van de werknemers aan nooit of zelden vol energie te zitten op het werk, 20% geeft aan nooit of zelden enthousiast te zijn over hun job. Hiermee vormt de ouderenzorg de sector met het minste bevlogenheid op deze twee facetten. In alle sectoren geeft de grote meerderheid van ongeveer 80% aan soms of vaak energiek of enthousiast te zijn. Wat betreft respondenten die aangeven nooit of zelden te ervaren dat de tijd vliegt wanneer ze aan het werk zijn, is het percentage het grootst in de socio-culturele sector met ongeveer 10%. Hier vormen werknemers uit alle sectoren die aangeven dat de tijd vaak of altijd vliegt wanneer ze aan het werk zijn de meerderheid met een percentage rond de 70% in elke sector.

De somschalen geven aan dat de mate van bevlogenheid over het algemeen nauwelijks verschilt tussen de sectoren, waar deze telkens rond de 0,65 ligt. Wel zijn de werknemers uit de BBTK-steekproef gemiddeld een stuk minder 'bevlogen' in vergelijking met de EWCS-steekproef.

Tabel 6a Vergelijking van bevoegenheid tussen BBTk (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS		EWCS - Gezondheidszorg (n=600)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Op het werk zit ik vol energie	Nooit	140	3,0	14	0,7	4	1,4
	Zelden	753	15,9	74	3,5	13	4,5
	Soms	1817	38,4	403	19,0	49	17,0
	Vaak	1723	36,4	1098	51,9	148	51,4
	Altijd	299	6,3	528	24,9	74	25,7
	Andere/Missing	54	1,1	2116	50,0	312	52,0
Ik ben enthousiast over mijn job	Nooit	132	2,8	35	1,7	5	1,7
	Zelden	522	11,0	63	3,0	8	2,8
	Soms	1565	33,0	340	16,1	42	14,6
	Vaak	1862	39,3	959	45,3	120	41,7
	Altijd	655	13,8	719	34,0	113	39,2
	Andere/Missing	50	1,0	2117	50,0	312	52,0
De tijd vliegt wanneer ik werk	Nooit	93	2,0	21	1,0	1	0,3
	Zelden	236	5,0	52	2,5	4	1,4
	Soms	1025	21,6	248	11,7	35	12,2
	Vaak	1855	39	874	41,4	120	42,0
	Altijd	1542	32,5	918	43,4	126	44,1
	Andere/Missing	35	0,7	2120	50,1	314	52,3
Somschaal bevoegenheid	Score tussen 0-1	4692	0,6439	2110	0,7731	286	0,7806

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

Tabel 6b Sectorale vergelijking van bevoegenheid BBTk (n=4786).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		BBTK - Gezinszorg (n=232)	BBTK - Jeugdbijstand (n=179)	BBTK - Gehandicaptenzorg (n=498)	BBTK - Socio- culturele sector (n=252)	BBTK - Privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (n=1396)	BBTK - Ouderenzorg (n=885)	BBTK - Kinderopvang (n=189)	BBTK - Welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (n=346)
		n	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.
Op het werk zit ik vol energie	Nooit	140	3,0	3,0	1,7	0,8	2,4	3,1	3,7	2,2	2,9
	Zelden	753	15,9	10,4	11,3	12,9	12,8	15,5	21,2	16,7	17,4
	Soms	1817	38,4	37,2	35,6	39,7	40,0	41,1	36,5	33,9	42,1
	Vaak	1723	36,4	40,3	49,7	41,3	40,4	34,2	30,1	42,5	33,8
	Altijd	299	6,3	9,1	1,7	5,2	4,4	6,1	8,6	4,8	3,8
	Andere/Missing	54	1,1	0,4	1,1	0,4	0,8	0,9	1,2	1,6	1,7
Ik ben enthousiast over mijn job	Nooit	132	2,8	2,2	0,6	1,0	3,2	2,6	4,0	2,7	1,8
	Zelden	522	11,0	6,1	6,7	9,1	8,8	10,7	15,7	11,4	11,1
	Soms	1565	33,0	33,0	28,1	31,6	28,0	34,7	34,2	21,1	36,7
	Vaak	1862	39,3	39,6	53,9	44,9	47,6	39,2	30,7	46,5	41,9
	Altijd	655	13,8	19,1	10,7	13,5	12,4	12,8	15,4	18,4	8,5
	Andere/Missing	50	1,0	0,9	0,6	0,2	0,8	0,6	1,2	2,1	1,4
De tijd vliegt wanneer ik werk	Nooit	93	2,0	1,3	1,1	1,4	3,2	2,1	1,9	2,1	0,9
	Zelden	236	5,0	2,6	7,3	5,5	7,5	3,7	6,0	5,9	4,1
	Soms	1025	21,6	24,7	21,5	25,3	27,0	20,6	16,4	24,6	22,0
	Vaak	1855	39	38,5	44,1	40,6	40,5	40,6	32,8	36,4	44,1
	Altijd	1542	32,5	32,9	26,0	27,3	21,8	33,0	42,9	31,0	29,0
	Andere/Missing	35	0,7	0,4	1,1	0,6	0,4	0,4	0,7	1,1	0,3
Somschaal bevoegenheid	Score tussen 0-1	4692	0,6439	0,6739	0,6610	0,6542	0,6321	0,6435	0,6379	0,6543	0,6303

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

#### 4.6.2. Uitputting

Uitputting (tabel 7) wordt bekeken vanuit twee aspecten, namelijk lichamelijke en emotionele uitputting. In de werkdrukenquête van de BBTK geeft een meerderheid van ongeveer 70% aan zich vaak of altijd lichamelijk uitgeput te voelen. Wat emotionele uitputting betreft vinden we een meerderheid van ongeveer 70% van de werknemers die zich soms of vaak emotioneel uitgeput voelen door hun werk. In de cijfers van de EWCS vinden we veel missings, maar we kunnen stellen dat wat lichamelijke uitputting betreft de percentages nagenoeg niet verschillen tussen de volledige steekproef en de werknemers uit de gezondheidszorg. Ook hier geeft de meerderheid van ongeveer 60% aan zich soms of vaak lichamelijk uitgeput te voelen. Ook wat emotionele uitputting betreft vinden we weinig verschillen tussen de volledige steekproef en de gezondheidszorg. De meerderheid van ongeveer 60% geeft hier aan zich zelden of soms emotioneel uitgeput te voelen. De gemiddelde somscore voor uitputting ligt in de BBTK-enquête merkkelijk hoger dan in de EWCS-enquête.

In tabel 7a worden de mate van lichamelijke en emotionele uitputting vergeleken tussen de verschillende subsectoren in de BBTK-enquête. Werknemers in de ouderenzorg scoren het hoogst op uitputting met een somschaal van 0,75, gevolgd door werknemers in de kinderopvang, met een somschaal van 0,71. 46,8% van de werknemers in de ouderenzorg geeft aan zich altijd lichamelijk uitgeput te voelen. Wanneer we daarbij kijken naar de werknemers die aangeven zich vaak lichamelijk uitgeput te voelen (35,9%), komen we dus op een grote meerderheid van 82,7%. Ook wat emotionele uitputting betreft scoort de ouderenzorg het hoogste, waar 23,8% van de werknemers in de ouderenzorg aangeeft zich altijd emotioneel uitgeput te voelen. De socio-culturele sector en de jeugdbijstand zijn over het algemeen minder lichamelijk uitgeput. In beide sectoren geeft ongeveer 60% aan zich vaak of altijd lichamelijk uitgeput te voelen. Wat emotionele uitputting betreft is de gezinszorg de sector waarin werknemers het minst uitputting rapporteren, waar 25,6% van de werknemers aangeeft zich vaak of altijd emotioneel uitgeput te voelen.

Tabel 7a Vergelijking van uitputting tussen BBTk (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS		EWCS - Gezondheidszorg (n=600)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Aan het eind van de werkdag voel ik met lichamelijk uitgeput	Nooit	41	0,9	213	10,1	29	10,1
	Zelden	277	5,8	436	20,6	47	16,3
	Soms	1127	23,6	800	37,8	105	36,5
	Vaak	1878	39,4	490	23,1	80	27,8
	Altijd	1444	30,3	178	8,4	27	9,4
	Andere/Missing	19	0,4	2116	50,0	312	52,0
Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk	Nooit	126	2,6	571	27,0	50	17,4
	Zelden	559	11,7	582	27,5	79	27,4
	Soms	1577	33,1	646	30,5	106	36,8
	Vaak	1709	35,9	248	11,7	41	14,2
	Altijd	791	16,6	68	3,2	12	4,2
	Andere/Missing	24	0,5	2118	50,0	312	52,0
Somschaal uitputting	Score tussen 0-1	4755	0,6808	2115	0,4199	288	0,4631

Bron: BBTk werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.



Tabel 7b Sectorale vergelijking van uitputting BBTk (n=4786).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		BBTK - Gezinszorg (n=232)	BBTK - Jeugdbijstand (n=179)	BBTK - Gehandicapenzorg (n=498)	BBTK - Socio- culturele sector (n=252)	BBTK - Privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (n=1396)	BBTK - Ouderenzorg (n=885)	BBTK - Kinderopvang (n=189)	BBTK - Welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten (n=346)
		n	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.	%/G.
Aan het eind van de werkdag voel ik met lichamelijk uitgeput	Nooit	41	0,9	1,3	1,1	0,8	2,0	0,6	0,3		1,5
	Zelden	277	5,8	7,4	11,2	6,2	10,3	4,6	1,8	5,3	8,8
	Soms	1127	23,6	30,9	35,4	26,8	39,3	22,1	15,2	18,5	28,4
	Vaak	1878	39,4	38,7	34,3	43,3	32,1	43,1	35,9	37,6	41,5
	Altijd	1444	30,3	21,7	18,0	22,9	16,3	29,6	46,8	38,6	19,9
	Andere/Missing	19	0,4	0,9	0,6	0,2		0,1	0,1		1,2
Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk	Nooit	126	2,6	2,6	1,1	2,8	5,2	2,6	2,3	4,2	1,5
	Zelden	559	11,7	16,0	6,7	9,9	18,7	12,2	9,0	10,1	13,1
	Soms	1577	33,1	40,7	34,1	33,3	32,7	35,3	28,0	29,1	36,0
	Vaak	1709	35,9	25,5	44,7	39,9	28,3	36,3	37,0	39,2	35,5
	Altijd	791	16,6	15,2	13,4	14,1	15,1	13,7	23,8	17,5	14,0
	Andere/Missing	24	0,5	0,4		0,4	0,4	0,4	0,3		0,6
Somschaal uitputting	Score tussen 0-1	4755	0,6808	0,6739	0,6496	0,6676	0,6001	0,6783	0,7476	0,7063	0,6463

Bron: BBTk werkdrakenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

### 4.6.3. Werk-privé balans

In de balans tussen werk en privé (tabel 8) onderscheiden we twee componenten, namelijk de mate waarin werknemers erin slagen hun werkuren te combineren met hun sociale verplichtingen en de mate waarin het werk een invloed heeft op zorgen maken, vermoeidheid en concentratie: met andere woorden of werknemers zich zorgen maken over het werk op momenten dat ze niet aan het werk zijn, zich te moe voelen voor huishoudelijke taken en de mate waarin werknemers het als moeilijk ervaren om zich op hun job te concentreren omwille van familiale verantwoordelijkheden.

Zowel in de BBTK-enquête als in de EWCS en EWCS gezondheidszorg geeft bijna 50% van de werknemers aan in het algemeen hun werkuren goed te kunnen combineren met hun sociale verplichtingen. In de BBTK-enquête geeft 44,8% van de werknemers aan hier niet goed of helemaal niet goed in te slagen. In de volledige steekproef van de EWCS ligt dit percentage een stuk lager (16,5%), met een kleine stijging in de gezondheidszorg (19,6%). In de werkdrakenquête van de BBTK geeft het grootste deel aan zich soms (31,7%) of vaak (40,1%) zorgen te maken over het werk op momenten dat men niet aan het werk was. De meerderheid (52,9%) geeft daarnaast aan zich vaak te moe te voelen na het werk voor huishoudelijke taken die moesten gebeuren. 37% geeft aan het zelden, en 39,9% soms, moeilijk te vinden zich te concentreren op hun job omwille van familiale mogelijkheden. De somschaal die op problemen met de werk-privé balans duidt, ligt gemiddeld hoger binnen de BBTK-steekproef dan in de EWCS-enquête.

In tabel 8b wordt de balans tussen werk en privé vergeleken tussen de verschillende subsectoren in de BBTK-werkdrakenquête. In de gezinszorg geeft 17% aan over het algemeen werkuren heel goed te kunnen combineren met sociale verplichtingen, 60,3% zegt hier goed in te slagen. Daarmee is de gezinszorg de sector die er over het algemeen het beste in slaagt werkuren te combineren. De jeugdbijstand en de kinderopvang zijn de sectoren waarin de meeste werknemers aangeven hier helemaal niet goed in te slagen, met respectievelijk 14,1% en 15,1%. De sectoren waar de meeste werknemers aangeven zich altijd zorgen te maken over het werk op momenten dat men niet aan het werk was zijn de jeugdbijstand (12,4%), de socio-culturele sector (11,6%) en de kinderopvang (11,8%). In privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen is dit percentage het laagste van alle sectoren (5,6%), waar daarbij het aandeel werknemers dat aangeeft zich nooit zorgen te maken over het werk op momenten dat men niet aan het werk is hier het hoogste is (7,4%). Werknemers die aangeven zich altijd te moe te voelen voor huishoudelijke taken die moeten gebeuren zijn het meest vertegenwoordigd in de ouderenzorg (19,5%) en de kinderopvang (17%). In de jeugdbijstand, de gezinszorg en de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten is dit percentage lager en blijft het rond de 8%. Werknemers die aangeven het altijd moeilijk te vinden zich te concentreren op hun job omwille van familiale verantwoordelijkheden blijven in alle sectoren vertegenwoordigd door een groep van ongeveer 1%. In de socio-culturele sector geven meer werknemers dan in andere sectoren aan hier vaak moeite mee te hebben (15,6%; terwijl dit in andere sectoren rond 10% blijft). Voor alle sectoren zijn de werknemers die aangeven zelden of soms moeite hebben met het concentreren op hun job het best vertegenwoordigd met percentages rond de 40%.

Afgaand op de somschalen kunnen we afleiden dat er over het algemeen geen grote verschillen zijn tussen de sectoren wat zorgen, vermoeidheid en concentratie betreft. In alle sectoren vinden we een somschaal van ongeveer 0,5 terug.

Tabel 8a Vergelijking van werk-privé balans tussen BBTK (n=4786), EWCS-BEL W8 (n=4233) en de tewerkgestelden in de gezondheidszorg uit de EWCS-BEL 2021 (n=600).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		EWCS		EWCS - Gezondheidszorg (n=600)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Werk-privé balans (werkuren combineren)							
In welke mate kunt u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale verplichtingen?	Heel goed	396	8,5	1496	35,3	188	31,3
	Goed	2184	46,7	2031	48,0	294	49,0
	Niet heel goed	1574	33,6	534	12,6	89	14,8
	Helemaal niet goed	526	11,2	165	3,9	29	4,8
	Andere/Missing	106	2,2	7	0,2		
Werk-privé balans (zorgen, moe, concentratie)							
Hebt u zich zorgen gemaakt over het werk op momenten dat u niet aan het werk was?	Nooit	276	5,8	384	9,1	44	15,3
	Zelden	628	13,2	436	10,3	66	22,9
	Soms	1504	31,7	644	15,2	85	29,5
	Vaak	1904	40,1	490	11,6	75	26,0
	Altijd	434	9,1	160	3,8	18	6,3
	Andere/Missing	40	0,8	2119	50,1	312	52,0
Hebt u zich na het werk te moe gevoeld voor sommige huishoudelijke taken die moesten gebeuren?	Nooit	52	1,1	308	14,6	25	8,8
	Zelden	272	5,7	510	24,2	48	16,8
	Soms	1275	26,8	724	34,3	101	35,4
	Vaak	2518	52,9	467	22,2	93	32,6
	Altijd	642	13,5	99	4,7	18	6,3
	Andere/Missing	27	0,6	2125	50,2	315	52,5
Hebt u het moeilijk gevonden om u te concentreren op uw job omwille van familiale verantwoordelijkheden?	Nooit	541	11,5	660	31,3	81	28,1
	Zelden	1748	37,0	763	36,1	105	36,5
	Soms	1881	39,9	507	24,0	75	26,0
	Vaak	489	10,4	148	7,0	25	8,7
	Altijd	61	1,3	34	1,6	2	0,7
	Andere/Missing	66	1,4	2121	50,1	312	52,0
Somschaal werk-privé balans (zorgen, moe, concentratie)	Score tussen 0-1	4691	0,5488	2102	0,3930	285	0,4287

Bron: BBTK werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse), European Working Condition survey 2021.

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

Tabel 8b Sectorale vergelijking van uitputting BBTk (n=4786).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	BBTK		BBTK -	BBTK -	BBTK -	BBTK - Socio-	BBTK - Privé-ziekenhuizen	BBTK -	BBTK -	BBTK - Welzijns- en
		n	%/G.	Gezinszorg (n=232)	Jeugdbijstand (n=179)	Gehandicaptenzorg (n=498)	culturele sector (n=252)	en psychiatrische verzorgingshuizen (n=1396)	Ouderenzorg (n=885)	Kinderopvang (n=189)	gezondheidsinstellingen en -diensten (n=346)
Werk-privé balans (werkuren combineren)											
In welke mate kunt u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale verplichtingen?	Heel goed	396	8,5	17,0	5,1	9,8	13,0	7,4	6,7	7,0	8,0
	Goed	2184	46,7	60,3	50,8	47,6	53,0	43,0	43,1	44,9	47,0
	Niet heel goed	1574	33,6	18,3	29,9	31,7	29,1	36,8	38,2	33,0	33,9
	Helemaal niet goed	526	11,2	4,5	14,1	10,8	4,9	12,8	12,0	15,1	11,0
	Andere/Missing	106	2,2	3,4	1,1	1,8	2,0	1,9	3,3	2,1	2,9
Werk-privé balans (zorgen, moe, concentratie)											
Hebt u zich zorgen gemaakt over het werk op momenten dat u niet aan het werk was?	Nooit	276	5,8	6,9	1,7	3,4	2,0	7,4	5,7	4,8	5,5
	Zelden	628	13,2	10,8	11,3	10,5	11,6	15,8	12,1	14,4	14,6
	Soms	1504	31,7	36,4	34,5	29,8	23,9	35,1	31,0	27,8	30,3
	Vaak	1904	40,1	39,0	40,1	47,6	51,0	36,1	40,3	41,2	41,7
	Altijd	434	9,1	6,9	12,4	8,7	11,6	5,6	10,9	11,8	7,9
	Andere/Missing	40	0,8	0,4	1,1	0,4	0,4	0,6	0,9	1,1	0,9
Hebt u zich na het werk te moe gevoeld voor sommige huishoudelijke taken die moesten gebeuren?	Nooit	52	1,1	1,7	1,7	0,8	2,4	0,9	0,8		1,7
	Zelden	272	5,7	6,1	9,5	7,1	10,3	5,0	4,5	4,3	6,7
	Soms	1275	26,8	41,6	33,0	26,6	29,0	25,3	22,1	25,5	29,1
	Vaak	2518	52,9	42,4	48,6	55,2	48,0	55,0	53,1	53,2	53,8
	Altijd	642	13,5	8,2	7,3	10,3	10,3	13,8	19,5	17,0	8,7
	Andere/Missing	27	0,6	0,4		0,4		0,6	0,3	0,5	0,6
Hebt u het moeilijk gevonden om u te concentreren op uw job omwille van familiale verantwoordelijkheden?	Nooit	541	11,5	13,1	7,3	9,3	10,4	11,2	14,2	14,4	8,8
	Zelden	1748	37,0	36,7	36,9	37,8	31,6	37,6	38,3	39,4	38,0
	Soms	1881	39,9	41,0	44,1	41,3	41,2	39,4	38,4	34,4	40,1
	Vaak	489	10,4	8,3	10,6	10,8	15,6	10,7	8,0	11,1	11,4
	Altijd	61	1,3	0,9	1,1	0,8	1,2	1,1	1,1	0,6	1,8
	Andere/Missing	66	1,4	1,3		1,2	0,8	1,1	1,4	4,8	1,2
Somschaal werk-privé balans (zorgen, moe, concentratie)	Score tussen 0-1	4691	0,5488	0,5200	0,5499	0,5590	0,5646	0,5378	0,5571	0,5551	0,5438

Bron: BBTk werkdrukquête, Interface Demography (eigen analyse).

Grijze markering = Niet van toepassing / Niet beschikbaar.

Afkortingen: G. = Gemiddelde. Bij continue variabelen wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

#### **4.7. Relaties tussen de indicatoren**

Tabel 9 geeft een overzicht van de correlaties tussen somschalen van de verschillende indicatoren waarvoor de resultaten in dit overzichtsrapport beschreven werden. Deze indicatoren zijn werkeisen, autonomie, inspraak, hulpbronnen (wat een combinatie tussen inspraak en autonomie betreft), bevlogenheid en uitputting.

De indicator 'werkeisen' is zwak negatief gecorreleerd met hulpbronnen en inspraak, en zwak positief gecorreleerd met uitputting. We vinden nauwelijks of geen correlatie tussen werkeisen en autonomie, bevlogenheid en werk-privé balans. Voor 'hulpbronnen' vinden we een sterke positieve correlatie met zowel autonomie als inspraak. Bevlogenheid, uitputting en werk-privé balans zijn nauwelijks of niet gecorreleerd met de hulpbronnen waarover men beschikt. Voor autonomie vinden we nauwelijks of geen relatie met inspraak, bevlogenheid, uitputting en werk-privé balans. Verder vinden we geen relatie tussen inspraak en bevlogenheid, uitputting en werk-privé balans. Ook tussen bevlogenheid en uitputting stellen we geen relatie vast. Tot slot vinden we tussen bevlogenheid en werk-privé balans een zwakke negatieve relatie, en tussen uitputting en werk-privé balans een zwakke positieve correlatie.

In tabel 10 geven we vervolgens een overzicht weer van de gemiddelden tussen onze indicatoren en de vier jobkwadranten die op basis van deze indicatoren onderscheiden worden. Het betreft de indicatoren bevlogenheid, uitputting en de balans tussen werk en privé. Voor de indicator 'bevlogenheid' zien we dat de gemiddelden niet significant van elkaar verschillen tussen wat de jobkwadranten betreft. Het omgekeerde geldt voor uitputting en werk-privé balans, waar we een significant verschil vaststellen tussen de gemiddelden met de vier jobkwadranten.

Tabel 9 Correlatie tussen de somschalen voor werkeisen, hulpbronnen, autonomie, inspraak, bevoegenheid, uitputting en werk-privé balans in de BBTK (n=4786).

	Werkeisen	Hulpbronnen	Autonomie	Inspraak	Bevoegenheid	Uitputting	Werk-privé balans
Werkeisen	1	-0,388**	-0,259**	-0,316**	-0,034	0,282**	0,291**
Hulpbronnen		1	0,810**	0,707**	0,119*	-0,210**	-0,790
Autonomie			1	0,156**	-0,209**	-0,100	-0,100
Inspraak				1	0,025	-0,159**	-0,081
Bevoegenheid					1	-0,292**	-0,304**
Uitputting						1	0,477**
Werk-privé balans							1

Bron: BBTK werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Significantie: \*\* (<0,01); \* (<0,05).

Tabel 10 Correlatie tussen 4 jobkwadranten en de schaal bevoegenheid, uitputting en werk-privé balans in de BBTK (n=4786).

	Saaï werk	Stressvol werk	Eenvoudig werk	Uitdagend werk	
	Gem.	Gem.	Gem.	Gem.	F
Bevoegenheid	0,6131	0,6127	0,6300	0,6520	0,767
Uitputting	0,6559	0,6979	0,5476	0,7171	13,105***
Werk-privé balans	0,5206	0,5940	0,4917	0,5833	8,277***

Bron: BBTK werkdrukenquête, Interface Demography (eigen analyse).

Afkortingen: Gem. = Gemiddelde; F = F-waarde.

Significantie: \*\*\* (<0,001).

## 5. Conclusie

In dit overzichtsrapport werd een eerste zicht geboden op de resultaten van de werkdrukenuquête die in de zomer van 2022 verspreid werd in de volledige social-profitsector. Om de interpretatie van de verkregen resultaten te faciliteren, werden deze telkens vergeleken met cijfers uit de volledige steekproef van de EWCS, waarin de volledige groep Belgische werknemers - en niet enkel werknemers uit de social profit – deel uitmaken van de steekproef. Daarnaast vergeleken we deze resultaten met de sectoren in de EWCS die deel uitmaken van de gezondheidszorg. Om te beginnen stellen we vast dat de werkeisen in de social-profit hoog zijn in vergelijking met andere sectoren. Dit geldt voor vrijwel alle aspecten, namelijk het optillen, dragen of verplaatsen van zware lasten of personen, geconfronteerd worden met emotioneel moeilijke situaties en het werken met strikte deadlines of aan een zeer hoog tempo. De mate waarin technologie zij intrede doet in het werk, verschilt niet erg tussen de social profit en andere sectoren. Wat de verwachtingen op het vlak van nieuwe dingen leren betreft, vinden de cijfers die lager zijn voor de social profit dan voor andere sectoren. Autonomie over de volgorde van de werktaken, de werkmethodes en het werkritme of -tempo ligt lager in de social profit dan de andere sectoren. Werknemers in de social profit moeten meer invloed over het werk afgeven aan onder andere directe oversten, managers of supervisors, klanten of leveranciers en computersystemen. We stellen een lagere mate van bevlogenheid en een hogere mate van zowel lichamelijke als emotionele uitputting vast in de social-profitsector. Tot slot stellen we vast dat de balans tussen werk en privé slechter is dan in de volledige steekproef van de EWCS.

Verder vergeleken we de resultaten voor elk aspect tussen de verschillende sectoren die in de BBTk-werkdrukenuquête onderscheiden worden. Afgaand op de somschalen zijn de werkeisen vooral hoog in de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen en de ouderenzorg. In deze sectoren ervaren werknemers ook het minste autonomie, samen met de kinderopvang. Werknemers in de privéziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen hebben daarbij minder invloed over wat ze doen in hun werk, samen met de werknemers in welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten, de jeugdbijstand en de gehandicaptenzorg. Voor bevlogenheid vinden we geen grote verschillen tussen de sectoren. Hetzelfde geldt voor de balans tussen werk en privé, al zien we wel dat werknemers in de gezinszorg en de socio-culturele sector er over het algemeen beter in slagen hun werkuren te combineren met sociale verplichtingen. Werknemers zijn het meest uitgeput in de ouderenzorg en de kinderopvang.

We maakten tot slot een onderscheid tussen vier verschillende jobtypes op basis van de indicatoren invloed, autonomie en werkeisen. We concluderen hieruit dat de minst voordelige situaties, namelijk saai werk of slopend werk, in sommige sectoren zeer aanwezig zijn. Saai werk vinden we vooral terug in welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten, gevolgd door de socio-culturele sector en de gezinszorg. Voor slopend werk vinden we een grote uitschieter in de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, maar ook in de ouderenzorg, de kinderopvang en welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten komt slopend werk veel voor.



## 6. Bijlage 1. Overzicht van de vragenlijst

Tabel B1 Overzicht van de vragenlijst BBTk.

Sector		
job_title	Q5	<b>Wat is de functietitel van uw job?</b>
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	99	<i>Weigering (spontaan)</i>
wp_size	Q16a	<b>Hoeveel personen werken er in totaal op uw werkplek, dat is de lokale vestiging waar u werkt?</b>
	01	1 (de respondent werkt alleen)
	02	2-4
	03	5-9
	04	10-49
	05	50-99
	06	100-249
	07	250-499
	08	500 en meer
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
99	<i>Weigering (spontaan)</i>	
supervising	Q23	<b>Zijn er personen die onder uw leiding werken? Hieronder verstaan we dat hun loonsverhogingen of bonussen of promoties rechtstreeks van u afhangen.</b>
	1	1. Ja
	2	2. Nee
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
9	<i>Weigering (spontaan)</i>	
seniority	Q17	<b>Hoeveel jaar werkt u al voor dit bedrijf of deze organisatie?</b> <b>Cijferveld</b> <b>Aantal jaar:</b>
	00	<b><i>Minder dan 1 jaar</i></b>
	77	<i>Niet van toepassing (spontaan)</i>
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	99	<i>Weigering (spontaan)</i>
part_time	Q2d	<b>Werkt u deeltijds of voltijds in uw job?</b>
	1	Deeltijds
	2	Voltijds
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
9	<i>Weigering (spontaan)</i>	
empl_contract	Q11	<b>Welk type arbeidsovereenkomst hebt u in uw belangrijkste betaalde job?</b>
	1	Contract van onbepaalde duur
	2	Contract van bepaalde duur
	3	Een tijdelijk contract via een uitzendkantoor of detachingsbureau
4	Een leercontract of andere opleidingsvorm	

	5	Geen contract
	6	<i>Ander (spontaan)</i>
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
expected_hours_week	Q24D1	<b>Hoeveel uren wordt u verwacht te werken in een normale week?</b>
		<b>Aantal uren per week:</b>
		<b>Cijferveld</b>
	888	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	999	<i>Weigering (spontaan)</i>
usual_hours_week	Q24	<b>Hoeveel uur per week werkt u daadwerkelijk in uw betaalde job?</b>
		<b>Aantal uren per week:</b>
		<b>Cijferveld</b>
	888	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	999	<i>Weigering (spontaan)</i>
pref_hours_week		<b>Stel dat u een vrije keuze kon maken over uw werkuren, en rekening houdend met de noodzaak om de kost te verdienen: hoeveel uur per week zou u dan momenteel willen werken?</b>
		<b>Aantal uren per week:</b>
		<b>Cijferveld</b>
	777	<i>Hetzelfde aantal uren als momenteel (spontaan)</i>
	888	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	999	<i>Weigering (spontaan)</i>
	Q30	<b>Hoe vaak maken de volgende kenmerken deel uit van uw belangrijkste betaalde job?</b>
	1	Nooit
	2	Zelden
	3	Soms
	4	Vaak
	5	Altijd
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
lifting_people	Q30B	Het optillen of verplaatsen van mensen
carrying_loads	Q30C	Zware lasten dragen of verplaatsen
emot_disturb	Q30H	Situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn voor u
computer	Q30J	Werken met een computer, laptop, tablet, smartphone
highspeed	Q49A	moeten werken aan zéér hoog tempo of tegen zéér hoge snelheid
tightdead	Q49B	moeten werken met strikte deadlines
learning_new_things	Q49F	nieuwe dingen leren
	xxx	te weinig werk hebben
	xxx	extra hard moeten werken om de dingen af te krijgen
	xxx	te maken krijgen met achterstand in uw werkzaamheden
	xxx	contact hebben met lastige klanten, patiënten, ...
Sector		
job_title	Q5	<b>Wat is de functietitel van uw job?</b>
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>

	99	<i>Weigering (spontaan)</i>
wp_size	Q16a	<b>Hoeveel personen werken er in totaal op uw werkplek, dat is de lokale vestiging waar u werkt?</b>
	01	1 (de respondent werkt alleen)
	02	2-4
	03	5-9
	04	10-49
	05	50-99
	06	100-249
	07	250-499
	08	500 en meer
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	99	<i>Weigering (spontaan)</i>
supervising	Q23	<b>Zijn er personen die onder uw leiding werken? Hieronder verstaan we dat hun loonsverhogingen of bonussen of promoties rechtstreeks van u afhangen.</b>
	1	1. Ja
	2	2. Nee
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
seniority	Q17	<b>Hoeveel jaar werkt u al voor dit bedrijf of deze organisatie?</b> <b>Cijferveld</b> <b>Aantal jaar:</b>
	00	<b><i>Minder dan 1 jaar</i></b>
	77	<i>Niet van toepassing (spontaan)</i>
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	99	<i>Weigering (spontaan)</i>
part_time	Q2d	<b>Werkt u deeltijds of voltijds in uw job?</b>
	1	Deeltijds
	2	Voltijds
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
night	Q37a	<b>Hoe vaak werkt u 's nachts? Dit houdt in: ten minste twee uur tussen 10 uur 's avonds en 5 uur 's morgens.</b>
	1	Nooit
	2	Zelden
	3	Soms
	4	Vaak
	5	Altijd
	99	<i>Weet ik niet (spontaan)</i> <i>Weigering (spontaan)</i>
shortnotice	Q40	<b>Hoe vaak werd u de voorbije 12 maanden gevraagd om op korte termijn naar het werk te komen?</b>
	1	Dagelijks
	2	Meerdere keren per week
	3	Meerdere keren per maand
	4	Minder vaak

	5	Nooit
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
	7	<i>Niet van toepassing (spontaan)</i>
freetime_work	Q46	<b>Gedurende de voorbije 12 maanden, hoe vaak is het voorgekomen dat u in uw vrije tijd hebt gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk?</b>
	1	Dagelijks
	2	Meerdere keren per week
	3	Meerdere keren per maand
	4	Minder vaak
	5	Nooit
	7	<i>Niet van toepassing (spontaan)</i>
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
able_hours_off	Q47	<b>Zou u zeggen dat het regelen van één of twee uur vrijaf tijdens uw gebruikelijke werkuren om persoonlijke of familie zaken af te handelen voor u...</b>
	1	Zeer gemakkelijk is
	2	Enigszins gemakkelijk is
	3	Enigszins moeilijk is
	4	Zeer moeilijk is
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
	Q54	<b>Hebt u de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen?</b>
	1	Nooit
	2	Zelden
	3	Soms
	4	Vaak
	5	Altijd
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
autonomy_order	Q54A	A. de volgorde van uw taken
autonomy_method	Q54B	B. uw werkmethodes
autonomy_speed	Q54C	C. uw werkritme of tempo
influence_supervisor	QN14A	<b>In welke mate bepaalt uw directe overste, manager of supervisor mee wat u doet in uw werk?</b>
influence_customer	QN14B	<b>In welke mate bepalen uw klanten of leveranciers mee wat u doet in uw werk?</b>
influence_computer	QN14C	<b>In welke mate heeft een computersysteem een invloed op wat u doet in uw werk?</b>
	1	In grote mate
	2	Enigszins
	3	Niet echt
	4	Helemaal niet
	5	Dit is niet van toepassing op mijn werksituatie
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>

	Q90	<b>De volgende uitspraken gaan over hoe u zich voelt bij uw job. Kunt u voor elke uitspraak aangeven hoe vaak u zich zo voelt?</b>
	1	Nooit
	2	Zelden
	3	Soms
	4	Vaak
	5	Altijd
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
eng_energy	Q90A	A. Op het werk zit ik vol energie
eng_enthusiastic	Q90B	B. Ik ben enthousiast over mijn job
eng_timeflies	Q90C	C. De tijd vliegt wanneer ik werk
exhaust_phys	Q90D	D. Aan het eind van de werkdag voel ik me lichamelijk uitgeput
exhaust_emot	Q90G	G. Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk
	XXX	<b>Hoe is uw gezondheid in het algemeen</b>
	1	Zeer goed
	2	Goed
	3	Redelijk
	4	Slecht
	5	Zeer slecht
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
work_life_balance	Q44	<b>In welke mate kunt u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale en familiale verplichtingen buiten het werk?</b>
	1	Heel goed
	2	Goed
	3	Niet heel goed
	4	Helemaal niet goed
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
	Q45	<b>Hoe vaak in de voorbije 12 maanden...?</b>
	1	Nooit
	2	Zelden
	3	Soms
	4	Vaak
	5	Altijd
	8	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	9	<i>Weigering (spontaan)</i>
	7	<i>Niet van toepassing (spontaan)</i>
wlb_worry	Q45A	A. Hebt u zich zorgen gemaakt over het werk op momenten dat u niet aan het werk was
wlb_tired	Q45B	B. Hebt u zich na het werk te moe gevoeld voor sommige huishoudelijke taken die moesten gebeuren
wlb_concentration	Q45D	D. Hebt u het moeilijk gevonden om u te concentreren op uw job omwille van familiale verantwoordelijkheden

SCR\_Age **Wat is uw leeftijd?**

**Leeftijd (uitgedrukt in jaren):**

**Nummer**

888 *Weet ik niet (spontaan)*

999 *Weigering (spontaan)*

---

Hhold	XXX	Welke omschrijving past het best bij uw huidige gezinssituatie?
	1	Alleenstaande die alleen woont
	2	Alleenstaande die samenwoont met anderen
	3	Alleenstaande met inwonende kinderen
	4	Alleenstaande met kinderen die (hoofdzakelijk) elders wonen
	5	Koppel zonder kinderen
	6	Koppel met inwonende kinderen
	7	Koppel met kinderen die (hoofdzakelijk) elders wonen
	8	Inwonend bij één of beide ouders
	9	Andere

---

sex	Q2new	<b>Ziet u zichzelf als een?</b>
	1	Een man
	2	Een vrouw
	3	Of zou u zichzelf anders beschrijven?

---

lsced	xxx	<b>Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes hebt volbracht (normaal gezien door het behalen van een attest of diploma)?</b>
	1	Lager onderwijs
	2	Lager secundair onderwijs (tot het 3de middelbaar)
	3	Hoger secundair onderwijs
	4	Hoger onderwijs
	5	Andere (o.a. niet erkend buitenlands diploma, getuigschrift, ...)
	88	<i>Weet ik niet (spontaan)</i>
	99	<i>Weigering (spontaan)</i>

---