



# Rapport

## Ziekteverzuim en personeelsverloop: maakt werkbaar werk een verschil?

**Onderzoek op basis van de werkbaarheidsmonitor naar frequent en langdurig  
ziekteverzuim en de verloopintentie bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt**

Brussel, oktober 2018

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Ziekteverzuim en werkbaar werk</b> .....	<b>9</b>
1.1 Prevalentie van frequent en langdurig ziekteverzuim (bij deelgroepen) op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	9
1.2 Samenhang werkbaarheid en frequent ziekteverzuim.....	12
1.3 Samenhang werkbaarheid en langdurig ziekteverzuim .....	16
<b>2 Verloopintentie en werkbaar werk</b> .....	<b>20</b>
2.1 Prevalentie van hoge verloopintentie (bij deelgroepen) op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	20
2.2 Samenhang werkbaarheid en verloopintentie .....	23
<b>Referentielijst</b> .....	<b>27</b>

## Samenvatting

Met het actieplan 'Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk' (november 2017) zetten de Vlaamse sociale partners voluit in op jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. Werkbaar werk wordt daarbij gezien als de sleutel om werkenden langer gezond en met goesting aan de slag te houden.

Een hoog ziekteverzuim en personeelsverloop worden vaak als signalen geïnterpreteerd dat er iets fout loopt met die duurzame inzetbaarheid van oudere én jongere medewerkers. Bovendien kosten deze 'personeelsproblemen' aan bedrijven en instellingen handenvol geld.

In dit rapport nemen we de in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor beschikbare informatie over ziekteverzuim en personeelsverloop onder de loep en exploreren we de samenhang tussen het verzuimgedrag en de verloopintentie bij werknemers en de werkbaarheid van de job van de betrokkenen.

De gegevens uit de monitor (en uit andere bronnen) geven aan dat ongerustheid over verzuim- en verloopproblemen gerechtvaardigd is: we registreren een opvallende stijging in de prevalentiecijfers voor zowel frequent absentisme, voor langdurig verzuim als voor hoge verloopintentie in de afgelopen jaren. De werkbaarheidsbevraging 2016 leert ons dat in de 12 maanden voor de meting:

- 8,5% van de werknemers frequent ( $\geq 3$  keer) afwezig was op het werk wegens ziekte of ongeval - een significante toename in vergelijking met de meting 2013 (7,8%);
- 9,6% van de werknemers langdurig ( $> 20$  dagen) afwezig was op het werk wegens ziekte of ongeval - een significante toename in vergelijking met de meting 2013 (8,1%);
- 10,3% van de werknemers ernstig overwoog om op zoek te gaan naar een andere job - een significante toename in vergelijking met 2013 (8,9%).

Achter deze globale cijfers over het verzuimgedrag en de verloopintentie gaan evenwel een aantal opvallende verschillen schuil tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt:

- we registreren een aantoonbaar hogere kans op frequent ziekteverzuim bij o.m. jongere werknemers (11,2% bij de twintigers, 10,6% bij de dertigers) of alleenstaanden met inwonende kinderen (12,4%) en een duidelijk geringere kans bij kaderleden (3,6%) of werknemers uit micro-ondernemingen (5,3%);
- risicogroepen voor langdurig ziekteverzuim zijn o.m. vrouwelijke werknemers (10,4%), ouderen (11,8% in de leeftijdsgroep 50-54 jaar, 12,2% bij de 55-plussers), arbeiders (16,3% bij de kortgeschoolde en 12,7% bij de geschoolde arbeiders) en medewerkers uit grote bedrijven (10,3% in de ondernemingsklasse 100-499 werknemers);
- het voorkomen van een hoge verloopintentie ligt bij jongere werknemers (17,3% bij de twintigers, 14,0% bij de dertigers) en werknemers met een tijdelijke contract (17,4%) ver boven de corresponderende percentages bij de ouderen (7,2% in de leeftijdsgroep 50-54 jaar, 3,0% bij de 55-plussers) en de vaste collega's (9,8%).

Het rapport levert overtuigende indicaties dat de jobkwaliteit het verschil kan maken voor verzuim- en verloopgedrag. De analyses op de werkbaarheidsmonitor 2016 tonen aan dat (een probleem met) de werkbaarheid van de job - zelfs als we rekening houden met impact van genoemde persoons- en jobkenmerken - een cruciale verklaringsfactor vormt voor de vastgestelde verschillen in frequent ziekteverzuim, langdurige afwezigheid wegens ziekte en een hoge verloopintentie:

- In de groep werknemers met een werkbare job registreren we een aandeel van 5,0% frequente verzuimers. Dit aandeel ligt zowat dubbel zo hoog bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden (9,4%) en zelfs drie keer hoger bij werknemers die met een combinatie van (twee of meerdere) werkbaarheidsknelpunten kampen (15,3%).
- In de groep werknemers met een werkbare job registreren we een aandeel van 6,9% langdurige verzuimers. Dit aandeel ligt bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden bijna de helft hoger (9,9%) en bij werknemers die met twee of werkbaarheidsknelpunten kampen zelfs dubbel zo hoog (14,7%);
- In de groep werknemers met een werkbare job registreren we een aandeel van 2,7% met een hoge verloopintentie. Dit aandeel ligt drie keer zo hoog bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden (9,4%) en zelfs tien keer hoger bij werknemers die met een combinatie van (twee of meerdere) werkbaarheidsknelpunten kampen (27,4%).

## Inleiding

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer doorwerken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor iedereen en jobs voldoende kwaliteitsvol zijn: als we de werkzaamheid (inzonderheid van 50-plussers) willen opkrikken, zullen we ook aandacht moeten besteden aan de werkbaarheid van de jobs. Met deze woordspeling en dito neologisme, werd in Vlaanderen een krachtige en operationele beleidsterm gelanceerd die toelaat om rond de kwaliteit van de arbeid te mobiliseren. In het licht van de recente pensioenhervormingen is de actualiteitswaarde van deze inzichten rond het belang van werkbaar werk enkel toegenomen.

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

Een hoog ziekteverzuim en personeelsverloop worden vaak als signalen geïnterpreteerd dat er iets fout loopt met die duurzame inzetbaarheid van oudere en jongere medewerkers (Verlinden, 2017). Bovendien kosten deze 'personeelsproblemen' aan bedrijven en instellingen handenvol geld (Swinen & De Crom, 2008, SD Worx, 2018).

In dit rapport nemen we de in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor beschikbare informatie over ziekteverzuim en personeelsverloop onder de loep en exploreren we de samenhang tussen het verzuimgedrag en de verlooptententive bij werknemers en de werkbaarheid van de job van de betrokkenen.

In een eerste hoofdstuk bekijken we de evolutie en de verschillen in de prevalentie van frequent en langdurig ziekteverzuim op de Vlaamse arbeidsmarkt. We gaan ook na of en in hoeverre dit problematisch absentisme verband houdt met werkbaarheidsknelpunten waarmee werknemers geconfronteerd worden.

In het tweede hoofdstuk richten we de focus op de verloopproblematiek. Hoe groot is de groep van werknemers die vandaag actief op zoek is naar een andere job en hoe evolueerde dit aantal in de afgelopen jaren? Zijn er opvallende verschillen in de prevalentie van een hoge verlooptententive tussen mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, beroepsgroepen en sectoren? En in welk mate speelt de werkbaarheid van de job een rol bij overwegingen van werknemers om op zoek te gaan naar een andere job?

## Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor in een notendop

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, driejaarlijkse (cross-sectionele) surveys bij werknemers en zelfstandige ondernemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit rapport over ziekteverzuim en personeelsverloop heeft enkel betrekking op de werknemers.

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

Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheidsindicatoren geopteerd voor **psychometrische schalen**. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige vragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn voor de schaalscores **grenswaarden** ('cut-off points') bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Knelpunten worden voor de vermelde werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

- Psychische vermoeidheid: werkstressklachten
- Welbevinden in het werk: motivatieproblemen
- Leermogelijkheden: onvoldoende leermogelijkheden
- Werk-privé-balans: problemen werk-privé-combinatie

De **werkbaarheidsgraad** als samengestelde index verwijst naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/in een niet problematische verkeert/geen knelpunten signaleert voor elk van vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

De validiteit en betrouwbaarheid van de gehanteerde meetschalen, de grenswaardenbepaling en de kengetallentechniek voor genoemde indicatoren wordt uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2016).

In dit rapport bekijken we de evolutie en de verschillen in het (frequent en langdurig) verzuim en de verloopintentie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt en analyseren we de samenhang van deze gedragsvariabelen met de werkbaarheid van de jobs van de betrokkenen.

De (dichotome) variabele '**verzuimfrequentie**' is gebaseerd op de vraag in de werkbaarheidsenquête '*Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?*' en labelt 3 of meer afwezigheden als 'frequent ziekteverzuim'.

De (dichotome) variabele '**verzuimduur**' is gebaseerd op de vraag in de werkbaarheidsenquête '*Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?*' en labelt meer dan 20 dagen afwezigheid als 'langdurig ziekteverzuim'. Er dient opgemerkt dat de werkbaarheidsmonitor een belangrijke groep van langdurig arbeidsongeschikten niet capteert: in functie van een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit, worden enkel werknemers bevraagd die in de vier weken voorafgaand aan de toezending van de enquête effectieve arbeidsprestaties hebben geleverd.

De (dichotome) variabele '**verloopintentie**' is gebaseerd op de vraag in de werkbaarheidsenquête '*Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?*', met mogelijke antwoorden: nooit, af en toe en regelmatig. De variabele-categorie 'hoge verloopintentie' heeft betrekking op de respondenten die de laatste antwoordmogelijkheid hebben aangekruist.

De gegevens over verzuimgedrag en verloopintentie werden enkel bij de edities 2004, 2013 en 2016 van de werkbaarheidsmonitor opgevraagd.



# 1 Ziekteverzuim en werkbaar werk

In dit hoofdstuk analyseren we de informatie in de werkbaarheidsmonitor over absentieisme: frequent ziekteverzuim (drie of meer afwezigheden wegens ziekte of ongeval in het afgelopen jaar) en langdurig ziekteverzuim (meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval in het afgelopen jaar). Daarbij presenteren we vooreerst een aantal vergelijkende cijfergegevens over het voorkomen van deze verzuimtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt. In tweede instantie exploreren we de samenhang tussen (knelpunten in) de werkbaarheid van jobs en de prevalentie van beide vormen van problematisch verzuimgedrag.

## 1.1 Prevalentie van frequent en langdurig ziekteverzuim (bij deelgroepen) op de Vlaamse arbeidsmarkt

De werkbaarheidsmonitor 2016 leert ons dat 8,5% van de werknemers frequent afwezig was wegens ziekte of ongeval in de periode van 12 maanden vóór de meting. Dit is een significante toename in vergelijking met 2013 (7,8%) en 2004 (7,2%).

Het aandeel werknemers dat in het voorgaande jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval rapporteert bedroeg bij de meest recente werkbaarheidsmeting 9,6%. Ook het prevalentiecijfer voor langdurig ziekteverzuim ligt daarmee in 2016 significant hoger dan in 2013 (8,1%) en 2004 (8,6%)

Tabel 1: Vergelijking van de prevalentie van frequent en langdurig ziekteverzuim op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2004, 2013 en 2016

	2004	2013	2016
	%	%	%
<b>frequent ziekteverzuim</b>	<b>7,2</b>	<b>7,8</b>	<b>8,5</b>
	(N = 11 043)	(N = 15 983)	(N = 11 153)
<b>langdurig ziekteverzuim</b>	<b>8,6</b>	<b>8,1</b>	<b>9,6</b>
	(N = 10 945)	(N = 15 672)	(N = 10 658)

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016**

**Leeswijzer:** cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) stijging van de prevalentiecijfers t.o.v. het vorige meetpunt; het rode kader wijst op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) toename van het aandeel frequent c.q. langdurig afwezige werknemers over het voorbije decennium/bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.

Deze cijfergegevens liggen in lijn met de conclusies uit de grootschalige absentieisme-onderzoeken van een aantal HR-dienstverleners, die voor België een substantiële toename van het ziekteverzuim in het afgelopen decennium rapporteren (Verlinden, 2018; SD Worx, 2018). Opgemerkt dient wel dat deze studies de sterkste toename registreren in de omvang van verzuimgroep 'langer dan een jaar afwezig' (die in de werkbaarheidsmonitor niet gecapteerd wordt).

De tabellen 2 en 3 brengen de verschillen in het verzuimgedrag van deelgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart.

Tabel 2: Prevalentie van frequent en langdurig ziekteverzuim naar geslacht, leeftijd en gezinssituatie (2016)

	frequent ziekteverzuim %	langdurig ziekteverzuim %	N
<b>geslacht</b>			
man	7,2	8,7	5 004 / 4 803
vrouw	9,6	10,4	6 136 / 5 842
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	
<b>leeftijd</b>			
- 30 jaar	11,2	6,2	1 698 / 1 625
30 - 39 jaar	10,6	7,7	2 462 / 2 379
40 - 49 jaar	7,2	10,2	3 149 / 3 012
50 - 54 jaar	7,1	11,8	2 003 / 1 902
55 + jaar	6,9	12,2	1 833 / 1 731
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	
<b>gezinssituatie</b>			
alleenstaand, geen kinderen	8,5	9,0	1 877 / 1 781
partner zonder job, geen kinderen	8,9	12,6	561 / 530
partner met job, geen kinderen	8,3	10,0	2 378 / 2 283
alleenstaand met kinderen	12,4	13,7	603 / 570
partner zonder job, met kinderen	7,4	10,3	470 / 436
partner met job, met kinderen	8,2	8,8	5 131 / 4 946
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn.

Zowel het aandeel frequente als langdurige verzuimers ligt bij vrouwelijke werknemers (9,6% resp. 10,4%) significant hoger dan bij hun mannelijke collega's (7,2% resp. 8,7%).

Bij de vergelijking van de verzuimcijfers van de onderscheiden leeftijdsgroepen stotten we op een paradoxale vaststelling: terwijl de prevalentie van het frequent ziekteverzuim afneemt met de leeftijd (van 11,2% bij de werknemers jonger dan 30 jaar naar 6,9% bij de 55-plussers), stijgt het aandeel langdurige verzuimers naarmate werknemers ouder worden (van 6,2% bij de min 30-jarigen naar 12,2% bij de 55-plussers).

De verzuimcijfers van de werknemers uit de onderscheiden gezinstypes liggen in lijn met het arbeidsmarktgemiddelde. Enkel de alleenstaanden met inwonende kinderen laten hogere prevalentiecijfers voor frequent ziekteverzuim (12,4%) en langdurig ziekteverzuim (13,7%) optekenen. Ook bij de werknemers met niet-werkende partner en zonder inwonende kinderen registreren we een afwijkend/hoger aandeel langdurig afwezig (12,6%): bij nader onderzoek speelt hier - met de dominante vertegenwoordiging van 55-plussers in dit gezinstype - in hoofdzaak een leeftijdseffect.

Tabel 3: Prevalentie van frequent en langdurig ziekteverzuim naar beroepsgroep, arbeidstijdregime, contracttype, ondernemingsgrootte en sector (2016)

	frequent ziekteverzuim %	langdurig ziekteverzuim %	N
<b>beroepsgroep</b>			
kortgeschoolde/geoefende arbeider	10,7	16,3	1 321 / 1 183
geschoolde arbeiders/technicus	7,7	12,7	1 463 / 1 377
uitvoerend bediende	9,2	8,4	3 133 / 3 045
zorgberoep	9,8	12,4	1 286 / 1 207
onderwijsfunctie	8,1	7,9	1 097 / 1 078
professional/middenkader	7,6	5,4	1 976 / 1 939
kader/directie	3,6	5,3	636 / 625
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	
<b>arbeidstijdregime</b>			
voltijds	8,0	8,6	7 628 / 7 319
deeltijds 60% +	9,5	11,7	2 427 / 2 319
deeltijds -60%	10,3	13,1	949 / 892
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	
<b>contracttype</b>			
vast	8,3	9,8	10 424 / 9 968
tijdelijk	11,8	5,6	591 / 568
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	
<b>ondernemingsgrootte</b>			
< 10w wkn	5,3	7,4	1 195 / 1 124
10 - 49 wkn	8,3	8,9	2 426 / 2 311
50 - 99 wkn	9,0	9,6	1 473 / 1 402
100 - 499 wkn	10,1	10,3	2 682 / 2 585
> 499 wkn	8,2	9,8	3 126 / 3 019
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns	
<b>sector</b>			
textiel en confectie*	5,7	14,2	122 / 113
metaal	4,7	10,4	785 / 743
bouw	5,8	9,7	572 / 525
voeding	7,4	12,2	298 / 286
chemie	7,5	7,6	496 / 485
groot- en kleinhandel	5,1	8,2	764 / 728
horeca*	6,7	8,1	135 / 123
zakelijke dienstverlening	8,9	6,7	627 / 611
transport	5,7	8,7	383 / 369
post en telecom	14,2	7,3	254 / 246
financiële sector	7,4	7,0	432 / 427
overheid	11,4	11,3	1 298 / 1 253
gezondheids- en welzijnssectoren	9,2	11,2	2 074 / 1 948
onderwijs	8,8	8,8	1 368 / 1 344
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de percentages van sectoren met een \* zijn gebaseerd op een beperkt aantal waarnemingen en moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Ook de opdeling van werknemers naar een aantal job- en bedrijfskenmerken brengt een aantal significante verschillen in het verzuimgedrag aan het licht.

Kortgeschoolde/geoefende arbeiders rapporteren drie maal zo vaak frequent en langdurig ziekteverzuim (10,7% en 16,3%) als kader- en directieleden (3,6% en 5,3%). Hoge scores voor langverzuim noteren we ook bij geschoolde arbeiders/technici (12,7%) en werknemers in een zorgberoep (12,4%).

Deeltijders laten hogere verzuimcijfers optekenen dan voltijders. Vooral werknemers met een kleine deeltijdse arbeidsovereenkomst (minder dan 60% van een voltijdse opdracht) blijken vaker frequent afwezig (10,3%) of langdurig ziek (13,1%).

Bij tijdelijke werknemers registreren we enerzijds een hoger aandeel frequent verzuimers (11,8%) en anderzijds een lager aandeel langdurig afwezigen (5,6%) in vergelijking met hun collega's met een contract van onbepaalde duur of vaste aanstelling (8,3% resp. 9,8%).

Een blik op de frequentieverdeling van de verzuimcijfers naar ondernemingsgrootte leert ons dat frequente afwezigheden wegens ziekte dubbel zo vaak genoteerd worden in ondernemingen met 100 tot 499 werknemers (10,1% van de werknemers) als in micro-ondernemingen (5,3%). Voor langdurige afwezigheid blijken de opgetekende verschillen tussen de ondernemingstypes niet statistisch significant.

De sectoren met het hoogste prevalentiecijfer voor frequent ziekteverzuim zijn de post- en telecombedrijven (14,2%) en de overheidsdiensten (11,4%); de metaalindustrie (4,7%) en de groot- en kleinhandel (5,1%) laten de laagste scores optekenen. De hoogste prevalentiepercentages voor langdurig ziekteverzuim registreren we in de textiel- en confectienijverheid (14,2%) en de voedingsindustrie (12,2%), de laagste in de zakelijke dienstverlening (6,7%) en de financiële sector (7,0%).

## 1.2 Samenhang werkbaarheid en frequent ziekteverzuim

Tabel 4 levert een overtuigende indicatie dat (een probleem met) de werkbaarheid van de job een rol speelt bij het frequent ziekteverzuim: terwijl we in de groep werknemers met een werkbare job een aandeel van 5,0% frequente verzuimers registreren, ligt dit aandeel zowat dubbel zo hoog bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden (9,4%) en zelfs drie keer hoger bij werknemers die met een combinatie van (twee of meerdere) werkbaarheidsknelpunten kampen (15,3%).

**Tabel 4: Vergelijking van de prevalentiecijfers voor frequent ziekteverzuim bij werknemers met werkbaar werk en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten in de arbeidssituatie**

	frequent ziekteverzuim	
	%	N
 <b>werkbaar werk</b>	<b>5,0</b>	5 414
 <b>1 werkbaarheidsknelpunt</b>	<b>9,4</b>	2 652
 <b>2+ werkbaarheidsknelpunten</b>	<b>15,3</b>	2 550









*verschiltoetsing:  $s$  ; Cramers  $V = 0,151$*

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016**

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing ( $s = significant$  versus  $ns = niet significant$ ) leert ons of de waargenomen verschillen in de prevalentiecijfers voor frequent ziekteverzuim al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de associatiemaat Cramers  $V$  geeft ons een indicatie van (verschillen in) de sterkte van de samenhang en kan variëren van 0 ('geen enkele samenhang') tot 1 ('perfecte samenhang').

In tabel 5 en figuur 1 bekijken we – bij wijze van concretisering van de noties werkbaarheid en werkbaarheidsknelpunten - de specifieke samenhang van de prevalentiecijfers voor frequent ziekteverzuim met (problemen op het vlak van) psychische vermoeidheid, motivatie, leermogelijkheden en de werk-privé-balans.

**Tabel 5: Vergelijking van de prevalentiecijfers voor frequent ziekteverzuim bij werkbaarheidsgerelateerde contrastsituaties in de werkbeleving**

dimensies werkbaarheid		frequent ziekteverzuim	
		%	N
psychische vermoeidheid	 geen werkstress	5,9	7 189
	 werkstressklachten	13,4	3 739
<i>verschiltoetsing: s ; Cramers V = 0,127</i>			
motivatie	 geen motivatieproblemen	6,7	8 786
	 motivatieproblemen	15,9	2 163
<i>verschiltoetsing: s ; Cramers V = 0,131</i>			
leermogelijkheden	 voldoende leermogelijkheden	7,4	8 999
	 onvoldoende leermogelijkheden	14,1	1 905
<i>verschiltoetsing: s ; Cramers V = 0,090</i>			
werk-privé-balans	 evenwichtige werk-privé-balans	7,8	9 626
	 werk-privé-combinatieproblemen	13,2	1 336
<i>verschiltoetsing: s ; Cramers V = 0,063</i>			

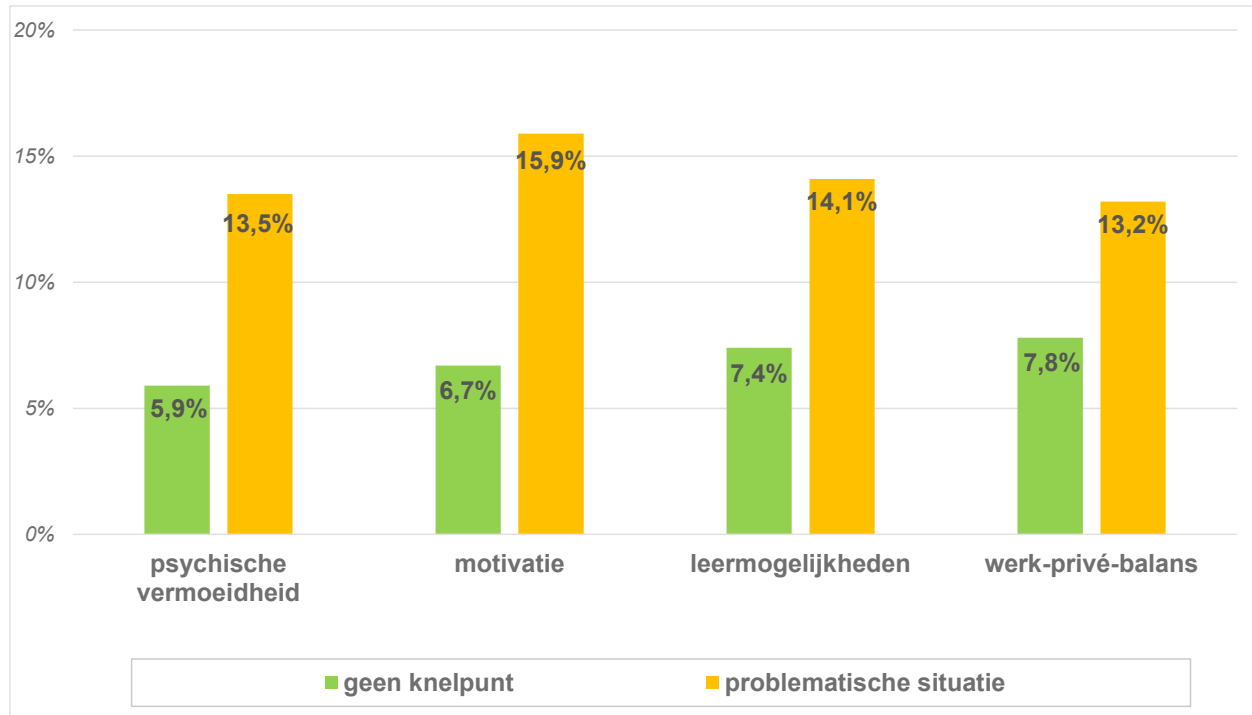
**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016**

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen in de prevalentiecijfers voor frequent ziekteverzuim tussen de contrastsituaties al dan niet statisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de associatiemaat Cramers V geeft ons een indicatie van (verschillen in) de sterkte van de samenhang en kan variëren van 0 ('geen enkele samenhang') tot 1 ('perfecte samenhang').

Alle werkbaarheidsindicatoren laten een significante associatie met frequent ziekteverzuim optekenen. Motivatie en psychische vermoeidheid blijken daarbij de sterkste 'voorspellers'. Het aandeel frequente verzuimers ligt bij werknemers met motivatieproblemen (15,9%) of met werkstressklachten (13,4%) meer dan het dubbel zo hoog als bij de collega's die zich in een acceptabele situatie bevinden voor motivatie (6,7%) of voor psychische vermoeidheid (5,9%).

Ook voor leermogelijkheden en werk-privé-balans registreren we een (weliswaar minder sterke) samenhang met frequent ziekteverzuim. De prevalentiecijfers liggen bij werknemers die in hun job met een leerdeficit geconfronteerd worden (14,1%) of op werk-privé-combinatieproblemen botsen (13,2%) merkbaar hoger dan in de controlegroep met voldoende leermogelijkheden (7,4%) of een evenwichtige werk-privé-balans (7,8%).

Figuur 1: Prevalentie van frequent ziekteverzuim i.f.v. de werkbaarheidsbeoordeling van de arbeidssituatie



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

De logistische regressie in tabel 6, waarbij we de samenhang tussen werkbaarheid en frequent verzuim controleren voor de (in 1.1 besproken) persoons-, job- en bedrijfskenmerken, bevestigt de bivariate bevindingen. De kansverhouding 'frequent ziekteverzuim/geen frequent ziekteverzuim' ligt bij werknemers, die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden, dubbel zo hoog (odds ratio = 2,02) en bij werknemers, die met twee of meer werkbaarheidsknelpunten af te rekenen hebben, bijna vier maal zo hoog (odds ratio = 3,74) als bij de collega's met een werkbare job.

Deze multivariate analyse bevestigt c.q. nuanceert ook een aantal eerdere bevindingen over de verschillen in frequent ziekteverzuim tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt:

- geslacht, arbeidstijdregime (voltijds - deeltijds) en contracttype (vast - tijdelijk) blijken in het model geen significante voorspellers van frequent ziekteverzuim;
- bij kortgeschoolde/geoefende arbeiders ligt de kansverhouding 'frequent ziekteverzuim/geen frequent ziekteverzuim' niet significant hoger dan bij de controle groep: het geregistreerde hoge prevalentiepercentage bij kortgeschoolde/geoefende arbeiders heeft in belangrijke mate te maken met het relatief grote aandeel binnen deze groep dat met werkbaarheidsknelpunten heeft af te rekenen;
- het frequent verzuim ligt substantieel lager bij werknemers van 40 jaar en ouder: met een kansverhouding 'frequent ziekteverzuim/geen frequent ziekteverzuim', die zowat de helft bedraagt van deze bij de collega's <30 jaar (odds ratio variërend van  $1,91^{-1}$  tot  $2,09^{-1}$ ), heeft de leeftijdsfactor een zelfde gewicht als de werkbaarheidsvariabele in de analyse;
- het verzuimgedrag van werknemers uit micro-ondernemingen wijkt duidelijk af van dat van werknemers uit andere ondernemingstypes: de kansverhouding 'frequent ziekteverzuim/geen frequent ziekteverzuim' ligt bij werknemers in de 'grotere' ondernemingen anderhalf tot tweemaal hoger (odds ratio variërend van 1,56 tot 2,01) dan bij hun collega's uit de micro-ondernemingen.

Tabel 6: Multivariate samenhang van frequent ziekteverzuim met persoons- en werkkenmerken

persoons - en werkkenmerken	odds ratio's
<b>geslacht</b>	
man	R
vrouw	1,11
<b>leeftijd</b>	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,19 <sup>-1</sup>
40-49 jaar	<b>1,91<sup>-1</sup></b>
50-54	<b>2,08<sup>-1</sup></b>
55+ jaar	<b>2,09<sup>-1</sup></b>
<b>gezinssituatie</b>	
alleenstaand, geen kinderen	R
partner zonder job, geen kinderen	<b>1,50</b>
partner met job, geen kinderen	1,15
alleenstaand met kinderen	<b>1,84</b>
partner zonder job, met kinderen	1,07
partner met job, met kinderen	1,18
<b>beroepsgroep</b>	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,14
geschoolde arbeiders/technicus	1,05
zorgberoep	1,28 <sup>-1</sup>
onderwijsfunctie	<b>1,62<sup>-1</sup></b>
professional/middenkader	1,20 <sup>-1</sup>
kader/directie	<b>2,33<sup>-1</sup></b>
<b>arbeidstijdregime</b>	
voltijds	R
deeltijds 60%+	1,10
deeltijds -60%	1,28
<b>contracttype</b>	
vast	R
tijdelijk	1,11
<b>ondernemingsgrootte</b>	
< 10w wkn	R
10 - 49 wkn	<b>1,56</b>
50 - 99 wkn	<b>1,67</b>
100 - 499 wkn	<b>2,01</b>
> 499 wkn	<b>1,65</b>
<b>sector</b>	
industrie	R
profit diensten	1,17
social profit, onderwijs en overheid	<b>1,88</b>
<b>werkbaarheid van de job</b>	
werkbaar werk	R
1 werkbaarheidsknelpunt	<b>2,02</b>
2+ werkbaarheidsknelpunten	<b>3,74</b>

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke  $R^2 = 0,089$ 




Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odd's ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ( $p < 0,05$ ), **odd's ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar  $x^{-1}$**  en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odd's ratio's**: de kansverhouding 'frequent ziekteverzuim/geen frequent ziekteverzuim' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij alleenstaanden met kinderen ruim driekwart *hoger* dan bij alleenstaanden zonder kinderen (odds ratio = 1,84) en bedraagt bij 55-plussers de helft van de kansverhouding die bij -30-jarigen wordt opgetekend (odds ratio = 0,48 = 2,09<sup>-1</sup>).

### 1.3 Samenhang werkbaarheid en langdurig ziekteverzuim

Uit tabel 7 kunnen we afleiden dat de werkbaarheid van de job ook bij langdurig ziekteverzuim een factor van belang vormt: terwijl we in de groep werknemers met een werkbare job een aandeel van 6,9% langdurige verzuimers registreren, ligt dit aandeel bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden bijna de helft hoger (9,9%) en bij werknemers die met twee of werkbaarheidsknelpunten kampen zelfs dubbel zo hoog (14,7%).

Tabel 7: Vergelijking van de prevalentiecijfers voor langdurig ziekteverzuim bij werknemers met werkbaar werk en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten in de arbeidssituatie

	langdurig ziekteverzuim	
	%	N
 <b>werkbaar werk</b>	<b>6,9</b>	5 167
 <b>1 werkbaarheidsknelpunt</b>	<b>9,9</b>	2 544
 <b>2+ werkbaarheidsknelpunten</b>	<b>14,7</b>	2 459









verschiltoetsing: *s* ; Cramers *V* = 0,108

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen in de prevalentiecijfers voor langdurig ziekteverzuim al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de associatiemaat Cramers *V* geeft ons een indicatie van (verschillen in) de sterkte van de samenhang en kan variëren van 0 ('geen enkele samenhang') tot 1 ('perfecte samenhang').

Tabel 8 en figuur 2 brengen de samenhang van de prevalentiecijfers voor langdurig ziekteverzuim met de vier werkbaarheidsindicatoren in beeld.

Tabel 8: Vergelijking van de prevalentiecijfers voor langdurig ziekteverzuim bij werkbaarheidsgerelateerde contrastsituaties in de werkbeleving

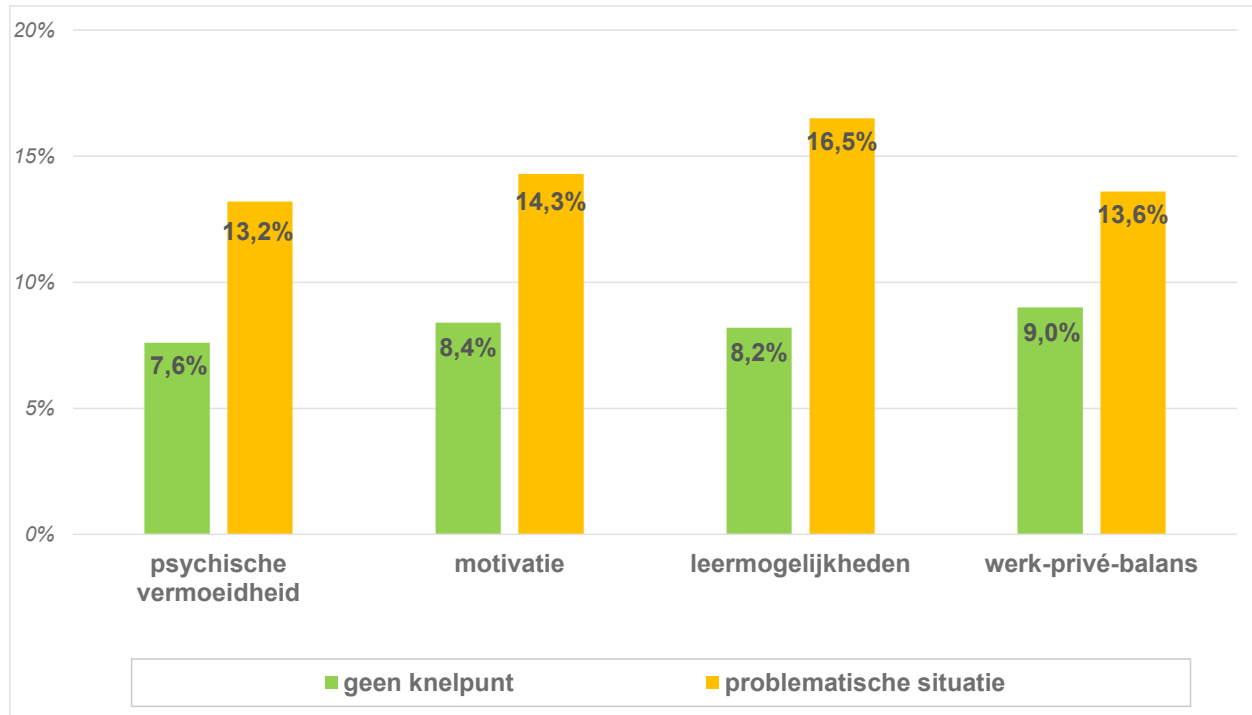
dimensies werkbaarheid		langdurig ziekteverzuim	
		%	N
psychische vermoeidheid	 <b>geen werkstress</b>	<b>7,6</b>	6 840
	 <b>werkstressklachten</b>	<b>13,2</b>	3 617
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,091			
motivatie	 <b>geen motivatieproblemen</b>	<b>8,4</b>	8 401
	 <b>motivatieproblemen</b>	<b>14,3</b>	2 076
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,079			
leermogelijkheden	 <b>voldoende leermogelijkheden</b>	<b>8,2</b>	8 628
	 <b>onvoldoende leermogelijkheden</b>	<b>16,5</b>	1 795
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,107			
werk-privé-balans	 <b>evenwichtige werk-privé-balans</b>	<b>9,0</b>	9 191
	 <b>werk-privé-combinatieproblemen</b>	<b>13,6</b>	1 298
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,052			

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen in de prevalentiecijfers voor langdurig ziekteverzuim tussen de contrastsituaties al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de associatiemaat Cramers *V* geeft ons een indicatie van (verschillen in) de sterkte van de samenhang en kan variëren van 0 ('geen enkele samenhang') tot 1 ('perfecte samenhang').



**Figuur 2: Prevalentie van langdurig ziekteverzuim i.f.v. de werkbaarheidsbeoordeling van de arbeidssituatie**



**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016**

Voor elk van de werkbaarheidsdimensies registreren we een significante samenhang tussen langdurig ziekteverzuim en de specifieke indicator. In vergelijking met frequent ziekteverzuim gaat het evenwel om minder sterke associaties.

Leermogelijkheden blijkt daarbij de sterkste ‘voorspeller’. Het aandeel langdurige verzuimers ligt bij werknemers met een leerdeficit (16,5%) dubbel zo hoog als bij de collega’s met voldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden in de job (8,2%).

Ook voor psychische vermoeidheid, motivatie en werk-privé-balans registreren we een (weliswaar zwakkere) samenhang met langdurig ziekteverzuim. De prevalentiecijfers liggen bij werknemers, die in hun job met werkstressklachten (13,2%), motivatieproblemen (14,3%) of onevenwichten in de werk-privé-balans (13,6%) geconfronteerd worden, merkbaar hoger dan in de contrastgroep (met 7,6%, 8,4% resp. 9,0% langdurige verzuimers).

De logistische regressie-analyse in tabel 9, waarbij we de samenhang tussen werkbaarheid en langdurig verzuim controleren voor de (in 1.1 besproken) persoons-, job- en bedrijfskenmerken, bevestigt de bivariate bevindingen. De kansverhouding ‘langdurig ziekteverzuim/geen langdurig ziekteverzuim’ ligt bij werknemers, die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden, anderhalf maal zo hoog (odds ratio = 1,46) en bij werknemers, die met twee of meer werkbaarheidsknelpunten af te rekenen hebben, ruim dubbel zo hoog (odds ratio = 2,30) als bij de collega’s met een werkbare job. Ook de logistische regressie laat – in vergelijking met de analyse-oefening naar frequent ziekteverzuim - een minder sterke samenhang zien van de werkbaarheidsvariabele met langdurig ziekteverzuim.

Tabel 9: Multivariate samenhang van langdurig ziekteverzuim met persoons- en werkkenmerken

persoons - en werkkenmerken	odds ratio's
<b>geslacht</b>	
man	R
vrouw	1,28
<b>leeftijd</b>	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,25
40-49 jaar	1,54
50-54	1,68
55+ jaar	1,94
<b>gezinssituatie</b>	
alleenstaand, geen kinderen	R
partner zonder job, geen kinderen	1,14
partner met job, geen kinderen	1,10
alleenstaand met kinderen	1,26
partner zonder job, met kinderen	1,03
partner met job, met kinderen	1,02 <sup>-1</sup>
<b>beroepsgroep</b>	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	2,00
geschoolde arbeiders/technicus	1,86
zorgberoep	1,17
onderwijsfunctie	1,23 <sup>-1</sup>
professional/middenkader	1,58 <sup>-1</sup>
kader/directie	1,54 <sup>-1</sup>
<b>arbeidstijdregime</b>	
voltijds	R
deeltijds 60%+	1,15
deeltijds -60%	1,08
<b>contracttype</b>	
vast	R
tijdelijk	1,79 <sup>-1</sup>
<b>ondernemingsgrootte</b>	
< 10w wkn	R
10 - 49 wkn	1,23
50 - 99 wkn	1,29
100 - 499 wkn	1,41
> 499 wkn	1,43
<b>sector</b>	
industrie	R
profit diensten	1,00
social profit, onderwijs en overheid	1,29
<b>werkbaarheid van de job</b>	
werkbaar werk	R
1 werkbaarheidsknelpunt	1,46
2+ werkbaarheidsknelpunten	2,30

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke  $R^2 = 0,073$ 

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odd's ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ( $p < 0,05$ ), **odd's ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar  $x^{-1}$**  en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odd's ratio's**: de kansverhouding 'langdurig ziekteverzuim/geen langdurig ziekteverzuim' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij kortgeschoolde arbeiders dubbel zo hoog als bij uitvoerend bedienden (odds ratio = 2,00) en bij professionals en middenkader anderhalf maal *lager* (odds ratio = 0,632 = 1,58<sup>-1</sup>).

Deze multivariate analyse bevestigt c.q. nuanceert ook een aantal eerdere bevindingen over de verschillen in langdurig ziekteverzuim tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt:

- gezinssituatie en arbeidstijdregime (voltijds - deeltijds) blijken in het model geen significante voorspellers van langdurig ziekteverzuim;
- het risico op langdurig verzuim ligt - gecontroleerd voor de andere variabelen in het model - significant hoger bij vrouwen (odds ratio = 1,28), werknemers in de leeftijdsklassen  $\geq 40$  jaar (met odds ratio's die oplopen van 1,54 tot 1,94), kortgeschoolde en geschoolde arbeiders (odds ratio = 2,00/1,86) en werknemers in grote ondernemingen (odds ratio = 1,41/1,43);
- het risico op langdurig verzuim ligt - onder controle voor de andere variabelen - significant lager bij professionals en (midden)kaderleden (odds ratio =  $1,58^{-1}/1,54^{-1}$ ) en werknemers met een tijdelijk contract (odds ratio =  $1,79^{-1}$ ).

## 2 Verloopintentie en werkbaar werk

In dit tweede hoofdstuk richten we de onderzoeksfocus op de informatie in de werkbaarheidsmonitor over personeelsverloop: welke werknemers overwegen regelmatig om op zoek te gaan naar een andere job en in hoeverre vormen problemen met de jobkwaliteit een *trigger* voor deze verloopintentie? Daarbij presenteren we vooreerst een aantal vergelijkende cijfergegevens over het voorkomen van een hoge verloopintentie bij (deelgroepen van) werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. In tweede instantie exploreren we de samenhang tussen (knelpunten in) de werkbaarheid van jobs en het voorkomen van een hoge verloopintentie.

### 2.1 Prevalentie van hoge verloopintentie (bij deelgroepen) op de Vlaamse arbeidsmarkt

De werkbaarheidsmonitor 2016 registreert bij 10,3% van de werknemers op de arbeidsmarkt een hoge verloopintentie. Dit is een significante toename in vergelijking met 2013 (8,9%) en 2004 (8,1%).

Tabel 10: Vergelijking van het aandeel werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt met hoge verloopintentie

	2004	2013	2016
	%	%	%
<b>hoge verloopintentie</b>	<b>8,1</b>	<b>8,9</b>	<b>10,3</b>
	(N = 10 711)	(N = 15 869)	(N = 11 013)

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016**

**Leeswijzer:** cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) stijging van het prevalentiecijfer t.o.v. het vorige meetpunt; het rode kader wijst op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) toename van het aandeel werknemers met een hoge verloopintentie over het voorbije decennium/bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.

Deze bevindingen liggen in lijn met de cijfergegevens uit de periodieke peiling naar de verloopintentie van (Belgische) werknemers van Securex HR Research (Theerlynck, 2017): waar in 2013 8,19% van de ondervraagde werknemers bevestigend antwoordden op de stelling *'Ik ben van plan om op korte termijn van werkgever te veranderen'*, liep dit aandeel op tot 9,40% in 2013 en tot 11,28% in 2017. Het Securex-onderzoek laat echter ook zien dat cijfers over de verloopintentie en het reële (vrijwillig) personeelsverloop niet noodzakelijk parallel evolueren: in dezelfde periode daalde het aandeel werknemers uit de (Belgische) private sector dat op eigen initiatief van baan veranderde van 7,01% (2013) naar 5,19% (2016).

De tabellen 11 en 12 laten opvallende verschillen in de verloopintentie bij deelgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt zien.

Tabel 11: Prevalentie van een hoge verloopintentie naar geslacht, leeftijd en gezinssituatie (2016)

	hoge verloopintentie %	N
<b>geslacht</b>		
man	9,5	4 932
vrouw	10,8	6 065
<i>verschiltoetsing</i>		s
<b>leeftijd</b>		
- 30 jaar	17,3	1 664
30 - 39 jaar	14,0	2 425
40 - 49 jaar	9,7	3 119
50 - 54 jaar	7,2	1 982
55 + jaar	3,0	1 812
<i>verschiltoetsing</i>		s
<b>gezinssituatie</b>		
alleenstaand, geen kinderen	13,0	1 845
partner zonder job, geen kinderen	4,6	560
partner met job, geen kinderen	11,0	2 345
alleenstaand met kinderen	10,9	595
partner zonder job, met kinderen	8,9	463
partner met job, met kinderen	9,6	5 073
<i>verschiltoetsing</i>		s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn.

De werkbaarheidsmonitor 2016 registreert bij vrouwelijke werknemers een significant hoger aandeel dat actief op zoek is naar een andere job (10,8%) dan bij hun mannelijke collega's (9,5%).

De verloopintentie neemt systematisch af met de leeftijd: terwijl we een hoge verloopintentie optekenen bij 17,3% van de twintigers en 14,0% van de dertigers, daalt dit aandeel naar 9,7% bij de veertigers over 7,2% in de leeftijdsgroep 50-54 jaar naar amper 3,0% bij de werknemers van 55 jaar of ouder. Bij de hoge verloopintentie-score bij alleenstaanden zonder inwonende kinderen (13,0%) en de lage score bij werknemers zonder werkende partner en zonder inwonende kinderen (4,6%) speelt het beschreven leeftijdseffect ongetwijfeld een belangrijke rol.

Ook naar beroepsgroep stoten we op significante verschillen: de hoogste verloopintentiepercentages tekenen we op bij professionals en middenkaders (12,1%) en uitvoerend bedienden (11,9%), het laagste bij de onderwijsberoepen (7,1%). Voltijders overwegen vaker van werk te veranderen (10,6%) dan parttimers (9,7% resp. 8,2% voor grote en kleine deeltijders). Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract, dat op zoek is naar een andere job, ligt met 17,4% bijna dubbel zo hoog als bij werknemers met een vaste baan. Ook bij werknemers uit KMO's registreren we frequenter een hoge verloopintentie (11,7% - 11,8%) dan bij de collega's in grotere ondernemingen (9,2% - 9,6%)

Tabel 12: Prevalentie van een hoge verloopintentie naar beroepsgroep, arbeidstijdregime, contracttype, ondernemingsgrootte en sector (2016)

	hoge verloopintentie %	N
<b>beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde/geoefende arbeider	9,9	1 306
geschoolde arbeiders/technicus	8,4	1 436
uitvoerend bediende	11,9	3 101
zorgberoep	9,4	1 267
onderwijsfunctie	7,1	1 083
professional/middenkader	12,1	1 956
kader/directie	8,3	630
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	
<b>arbeidstijdregime</b>		
voltijds	10,6	7 529
deeltijds 60% +	9,7	2 397
deeltijds -60%	8,2	944
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	
<b>contracttype</b>		
vast	9,8	10 300
tijdelijk	17,4	582
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	
<b>ondernemingsgrootte</b>		
< 10w wkn	11,7	1 177
10 - 49 wkn	11,8	2 376
50 - 99 wkn	9,2	1 458
100 - 499 wkn	9,6	2 656
> 499 wkn	9,3	3 104
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	
<b>sector</b>		
textiel en confectie*	9,1	121
metaal	10,8	766
bouw	9,2	557
voeding	12,9	295
chemie	9,6	488
groot- en kleinhandel	11,6	756
horeca*	16,3	135
zakelijke dienstverlening	16,9	623
transport	12,8	376
post en telecom	14,1	248
financiële sector	9,8	430
overheid	7,3	1 294
gezondheids- en welzijnssectoren	9,1	2 046
onderwijs	7,7	1 353
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016




**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen tussen de deelpopulaties al dan niet statistisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de percentages van sectoren met een \* zijn gebaseerd op een beperkt aantal waarnemingen en moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

De sectoren met het hoogste prevalentiecijfer voor hoge verloopintentie zijn de zakelijke dienstverlening (16,9%), de horeca (16,3%) en de post- en telecombedrijven (14,1%). De overheidsdiensten (7,3%) en het onderwijs (7,7%) laten de laagste scores optekenen.

## 2.2 Samenhang werkbaarheid en verloopintentie

Tabel 13 levert een duidelijke indicatie dat de werkbaarheid van de job een factor van belang vormt bij de verloopintentie van werknemers: terwijl we in de groep werknemers met een werkbare job een aandeel van 2,7% met een hoge verloopintentie registreren, ligt dit aandeel drie keer zo hoog bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden (9,4%) en zelfs tien keer hoger bij werknemers die met een combinatie van (twee of meerdere) werkbaarheidsknelpunten kampen (27,4%).

**Tabel 13: Vergelijking van de prevalentiecijfers voor hoge verloopintentie bij werknemers met werkbaar werk en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten in de arbeidssituatie**

	hoge verloopintentie	
	%	N
 <b>werkbaar werk</b>	<b>2,7</b>	5 412
 <b>1 werkbaarheidsknelpunt</b>	<b>9,4</b>	2 651
 <b>2+ werkbaarheidsknelpunten</b>	<b>27,4</b>	2 549

*verschiltoetsing:  $s$  ; Cramers  $V = 0,328$*

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016**

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing ( $s = \text{significant versus } ns = \text{niet significant}$ ) leert ons of de waargenomen verschillen in de prevalentiecijfers voor hoge verloopintentie al dan niet statisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de associatiemaat Cramers  $V$  geeft ons een indicatie van de sterkte van de samenhang en kan variëren van 0 ('geen enkele samenhang') tot 1 ('perfecte samenhang').

In tabel 14 en figuur 3 bekijken we de samenhang van de prevalentiecijfers voor hoge verloopintentie met de vier werkbaarheidsindicatoren. Voor elk van de werkbaarheidsdimensies registreren we een significante en (in vergelijking met de verzuimanalyses) sterke samenhang tussen hoge verloopintentie en de specifieke indicator.

Motivatie blijkt daarbij de sterkste 'voorspeller'. Het aandeel werknemers met een hoge verloopintentie ligt bij werknemers met motivatieproblemen (33,4%) ruim zeven keer hoger dan bij de collega's die gemotiveerd aan de slag zijn (4,5%).

Ook voor leermogelijkheden, psychische vermoeidheid en werk-privé-balans registreren we relatief sterk verbanden. De prevalentiecijfers liggen bij werknemers, die in hun job met een leerdeficit (22,7%), werkstressklachten (17,7%) of onevenwichten in de werk-privé-balans (23,4%) geconfronteerd worden, bijna drie keer hoger dan in de contrastgroep (met resp. 7,7%, 6,4% resp. 8,4% werknemers met hoge verloopintentie).

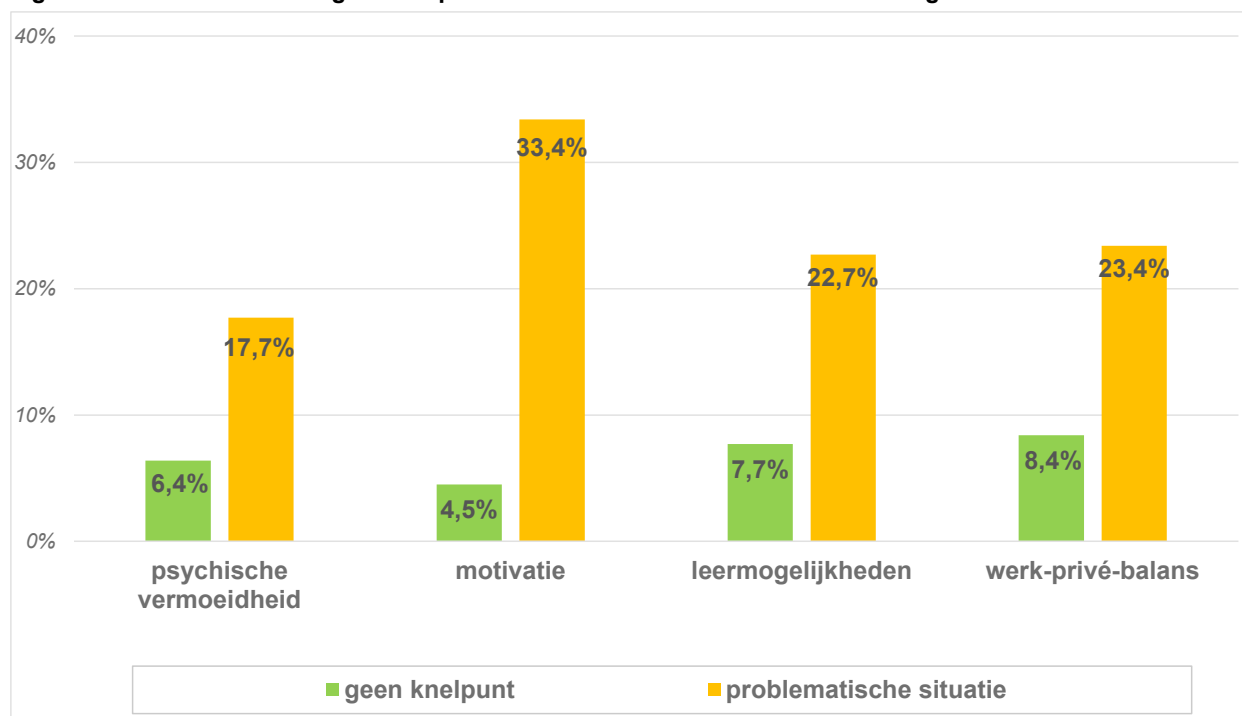
Tabel 14: Vergelijking van de prevalentiecijfers voor hoge verloopintentie bij werkbaarheidsgelateerde contrastsituaties in de werkbeleving

dimensies werkbaarheid		hoge verloopintentie	
		%	N
psychische vermoeidheid	geen werkstress	6,4	7 183
	werkstressklachten	17,7	3 740
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,178			
motivatie	geen motivatieproblemen	4,5	8 785
	motivatieproblemen	33,4	2 161
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,380			
leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	7,7	8 886
	onvoldoende leermogelijkheden	22,7	1 876
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,186			
werk-privé-balans	evenwichtige werk-privé-balans	8,4	9 622
	werk-privé-combinatieproblemen	23,4	1 336
verschiltoetsing: <i>s</i> ; Cramers <i>V</i> = 0,162			

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** de verschiltoetsing (*s* = significant versus *ns* = niet significant) leert ons of de waargenomen verschillen in de prevalentiecijfers voor een hoge verloopintentie tussen de contrastsituaties al dan niet statisch betekenisvol (Pearson  $\chi^2$   $p < 0,05$  versus  $p \geq 0,05$ ) zijn; de associatiemaat Cramers *V* geeft ons een indicatie van (verschillen in) de sterkte van de samenhang en kan variëren van 0 ('geen enkele samenhang') tot 1 ('perfecte samenhang').

Figuur 3: Prevalentie van hoge verloopintentie i.f.v. de werkbaarheidsbeoordeling van de arbeidssituatie



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016



De logistische regressie-analyse in tabel 15, waarbij we de samenhang tussen werkbaarheid en hoge verloopintentie controleren voor de (in 2.1 besproken) persoons-, job- en bedrijfskenmerken, bevestigt de bivariate bevindingen. De kansverhouding 'hoge verloopintentie/geen hoge verloopintentie' ligt bij werknemers, die met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd worden, bijna vier maal zo hoog (odds ratio = 3,74) en bij werknemers, die met twee of meer werkbaarheidsknelpunten af te rekenen hebben, liefst vijftien maal zo hoog (odds ratio = 14,96) als bij de collega's met een werkbare job.

Deze multivariate analyse bevestigt c.q. nuanceert ook een aantal eerdere bevindingen over de verschillen in verloopintentie tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt:

- geslacht, arbeidstijdregime (voltijds - deeltijds) en sector blijken in het model geen significante voorspellers van een hoge verloopintentie;
- de kansverhouding hoge verloopintentie/geen hoge verloopintentie ligt – onder controle van de andere variabelen in het model – significant hoger bij werknemers met een tijdelijk contract (odds ratio = 2,01);
- de kansverhouding hoge verloopintentie/geen hoge verloopintentie ligt – geadjusteerd voor de andere variabelen – significant lager bij oudere werknemers (met odds ratio's die dalen van  $1,85^{-1}$  bij veertigers over  $2,73^{-1}$  in de leeftijdsgroep 50-54 jaar naar  $6,02^{-1}$  bij 55-plussers), bij alleenstaanden zonder inwonende kinderen of tweeverdieners met kinderen (odds ratio's =  $1,75^{-1}/1,24^{-1}$ ), bij kortgeschoolde/geoefende arbeiders, geschoolde arbeiders/technici of onderwijskrachten (odds ratio's =  $1,82^{-1}/1,73^{-1}/2,03^{-1}$ ) en in ondernemingen met 500 of meer werknemers (odds ratio =  $1,34^{-1}$ ).

Tabel 15: Multivariate samenhang van hoge verloopintentie met persoons- en werkkenmerken

persoons - en werkkenmerken	odds ratio's
<b>geslacht</b>	
man	R
vrouw	1,01
<b>leeftijd</b>	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,18 <sup>-1</sup>
40-49 jaar	<b>1,85<sup>-1</sup></b>
50-54	<b>2,73<sup>-1</sup></b>
55+ jaar	<b>6,02<sup>-1</sup></b>
<b>gezinssituatie</b>	
alleenstaand, geen kinderen	R
partner zonder job, geen kinderen	<b>1,75<sup>-1</sup></b>
partner met job, geen kinderen	1,03 <sup>-1</sup>
alleenstaand met kinderen	1,00
partner zonder job, met kinderen	1,02
partner met job, met kinderen	<b>1,24<sup>-1</sup></b>
<b>beroepsgroep</b>	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	<b>1,82<sup>-1</sup></b>
geschoolde arbeiders/technicus	<b>1,73<sup>-1</sup></b>
zorgberoep	1,07 <sup>-1</sup>
onderwijsfunctie	<b>2,03<sup>-1</sup></b>
professional/middenkader	1,11
kader/directie	1,08 <sup>-1</sup>
<b>arbeidstijdregime</b>	
voltijds	R
deeltijds 60%+	1,01 <sup>-1</sup>
deeltijds -60%	1,08
<b>contracttype</b>	
vast	R
tijdelijk	<b>2,01</b>
<b>ondernemingsgrootte</b>	
< 10w wkn	R
10 - 49 wkn	1,01 <sup>-1</sup>
50 - 99 wkn	1,23 <sup>-1</sup>
100 - 499 wkn	1,22 <sup>-1</sup>
> 499 wkn	<b>1,34<sup>-1</sup></b>
<b>sector</b>	
industrie	R
profit diensten	1,04
social profit, onderwijs en overheid	1,25 <sup>-1</sup>
<b>werkbaarheid van de job</b>	
werkbaar werk	R
1 werkbaarheidsknelpunt	<b>3,74</b>
2+ werkbaarheidsknelpunten	<b>14,96</b>

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Modelfit: Nagelkerke  $R^2 = 0,260$ 

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep**; de **odds ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ( $p < 0,05$ ), **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar  $x^{-1}$**  en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odds ratio's**: de kansverhouding 'hoge verloopintentie/geen hoge verloopintentie' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij werknemers met tijdelijk contract dubbel zo hoog als bij de 'vaste' collega's (odds ratio = 2,01) en bij vijftigplussers zes maal *lager* dan bij de collega's jonger dan 30 jaar (odds ratio = 0,166 = 6.02<sup>-1</sup>).

## Referentielijst

- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10913>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11125>
- SD Worx (2018). Ziekteverzuim Belgische werknemers neemt de laatste tien jaar fors toe. Geraadpleegd op <https://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/persberichten/2018-02-15-ziekteverzuim-belgische-werknemers-neemt-laatste-tien-jaar-fors-toe>
- Swinnen, T. & De Crom, J.. (2008). Verloop als kostenpost en alarmbel. In: *Scoop op Mens en Werk*, 6, 21, 2-4.
- Theerlynck, E. (2017). *Personeelsverloop in 2016*. Brussel: Securex. Geraadpleegd op <http://www.securex.be/nl/detail-pagina/White-paper---Personeelsverloop-in-2016/>
- Verlinden, H. (2017). *Absenteïsme in 2016. Vooral jonge werknemers steeds meer langdurig ziek*. Brussel: Securex. Geraadpleegd op <http://www.securex.be/nl/groep/landingspages/whitepapers/wp-absenteisme-2016/>
- Verlinden, H. (2018). *Absenteïsme in 2016. Kleine en grote ondernemingen: andere problematiek, andere aanpak*. Brussel: Securex. Geraadpleegd op <http://www.securex.be/nl/detail-pagina/201804-WP-Absentesme-2017-00001/>