Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector?



ONDERZOEK NAAR DE IMPACT VAN DE ARBEIDSORGANISATIE OP DE BEWAKINGSAGENT EN ZIJN BIORITME

Arthur Apostel, Sem Vandekerckhove, Sam Desiere, Karolien Lenaerts & Christian Walter

KU LEUVEN HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

KU LEUVEN HIVA
ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

WAT IS DE WELZIJNSIMPACT VAN ATYPISCHE ARBEIDSTIJDEN IN DE BEWAKINGSSECTOR?

Onderzoek naar de impact van de arbeidsorganisatie op de bewakingsagent en zijn bioritme

Arthur Apostel, Sem Vandekerckhove, Sam Desiere, Karolien Lenaerts & Christian Walter

Projectleiding: Karolien Lenaerts

Onderzoek in opdracht van het Fonds voor de bestaanszekerheid van de bewaking, ABVV Algemene Centrale, en ACV Voeding en Diensten

FSEG Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage
FBZB Fonds voor Bestaanszekerheid van de Bewaking
ABVV Bewaking Samen sterk
FGTB Gardiennage Ensemble, on est plus forts
ACV Voeding en Diensten
CSC Alimentation et Services

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
http://hiva.kuleuven.be

© 2023 HIVA-KU Leuven
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Samenvatting

De bewakingssector wordt gekenmerkt door atypische werktijden en arbeidsregimes. In tegenstelling tot industriële sectoren kent deze sector niet alleen nacht- en ploegenarbeid in de 'traditionele' zin, maar zijn de arbeidstijdregeling en de arbeidsregimes in de bewakingssector bijzonder flexibel. Zolang de rusttijden gerespecteerd worden, is het bijvoorbeeld mogelijk om in dezelfde week zowel een vroege, een late, als een nachtshift te doen. Shiften kunnen continu wisselen, zowel wat werkdagen en -uren betreft, de duur van de shift, als de locatie waarop het werk wordt uitgevoerd (en dus het soort werk dat uitgevoerd wordt). Verder bestaan er binnen de sector veel verschillende beroepen (bijvoorbeeld statische bewakingsagent, mobiele bewakingsagent, waardevervoerder, ...) die elk met verschillende systemen worden geconfronteerd. Zowel door de atypische aard van de werktijden en arbeidsregimes als de grote intrasectorale jobdiversiteit is er nog geen volledig zicht op de sectorale arbeidstijdregeling en de bijhorende welszijnsimpact.

In dit rapport presenteren we de resultaten van een onderzoek dat volgende vragen beantwoordt:
- Wat is de arbeidstijdregeling in de Belgische bewakingssector?
- Wat is de welzijnssituatie van werknemers in de Belgische bewakingssector?
- Kan de welzijnssituatie van werknemers gelinkt worden aan de arbeidstijdregeling?
- Hoe waarderen werknemers zelf de verschillende arbeidstijdkenmerken?
- Gezien de arbeidstijdregeling en de welzijnssituatie van de werknemers, welke maatregelen zouden welzijnsbevorderend kunnen zijn?

Dit rapport presenteert een conceptueel kader dat toelaat om de link tussen de arbeidstijdregeling en de welzijnsimpact te bestuderen, gevolgd door een bespreking van de gebruikte onderzoeksmethode. Daarna typeren we de arbeidstijdregeling in de bewakingssector en gaan we in op de welzijnsimpact van verschillende arbeidstijdkenmerken. Vervolgens analyseren we hoe bewakingsagenten zelf de houdbaarheid van hun job inschatten, alsook hoe verschillende arbeidstijdkenmerken door hen gewaardeerd worden.

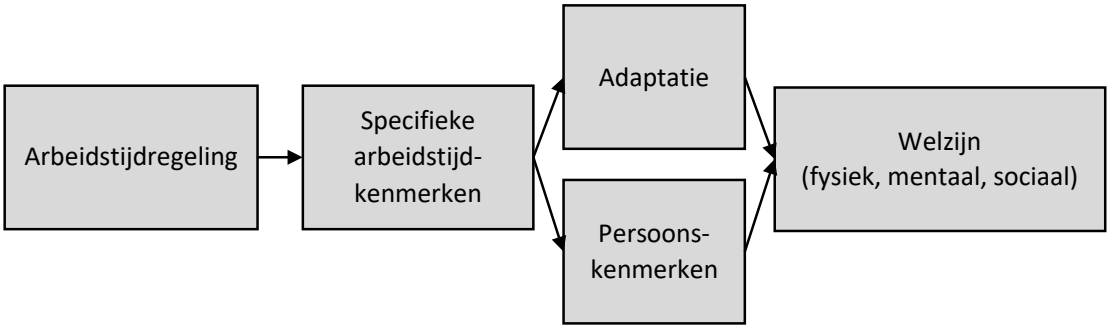
Conceptueel kader

Het onderzoek vertrekt vanuit een eenvoudig conceptueel kader om de link tussen arbeidstijdregeling en welzijnsimpact te onderzoeken (figuur 1).

Arbeidstijdregeling verwijst naar de manier waarop arbeidstijd in brede zin georganiseerd wordt. Een bewakingsfirma die één post dag en nacht moet bewaken, kan één groep bewakingsagenten steeds 's nachts laten werken en een andere groep altijd overdag, of beide groepen bijvoorbeeld om de week van rooster laten wisselen.

De *specifieke arbeidstijdkenmerken* waar het onderzoek op focust zijn deze waarvan een verband met het welzijn van de werknemer wordt verondersteld. In het voorbeeld van de bewakingsfirma leidt de arbeidstijdregeling in het ene geval tot een vaste nacht- en een vaste dagploeg en in het andere geval tot een wisselend ploegensysteem. Dit kan een impact hebben op het fysieke, mentale en sociale welzijn van werknemers.

Figuur 1 **Conceptueel kader verband arbeidstijdregeling en welzijn**



Bron Eigen bewerking, op basis van literatuuronderzoek

De link tussen arbeidstijdkenmerken en welzijn kan voor individuele werknemers verschillen door twee mechanismen. Enerzijds kunnen er verschillen zijn in *adaptatie,* dit slaat op aanpassingen naar aanleiding van een specifiek arbeidstijdkenmerk. Zo kan de ene nachtwerker overdag met oordopjes slapen om niet wakker te worden van de spelende kinderen, en de andere nachtwerker overdag zonder oordopjes slapen en wel regelmatig wakker worden door buitengeluiden. Anderzijds kunnen er verschillen zijn in *persoonlijke kenmerken*. Zo kan de welzijnsimpact van nachtwerk eventueel verschillen afhankelijk van het chronotype van de werknemer (bijvoorbeeld nachttype, ochtendtype).

Onderzoeksmethodes

Met hulp van het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking werd een representatieve enquête uitgestuurd naar 5 000 werknemers in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. De enquêtepopulatie beslaat arbeiders werkzaam in paritair comité 317 die in het vierde kwartaal van 2021 minstens het sectorale minimumloon verdienden (8 252 euro). In totaal gaat het om 15 331 personen. Bedienden werden uitgesloten aangezien een deel van deze werknemers administratief werk verricht of leidinggevende is. Het looncriterium is nodig om werknemers die slechts deeltijds actief zijn in de bewakingssector uit te sluiten; hun situatie lijkt erg specifiek en valt buiten het bestek van dit onderzoek. De respons bedroeg 497 (10%).

Over het algemeen lijkt het dat de respondenten (de personen die de enquête hebben ingevuld) met betrekking tot leeftijd, geslacht en taal representatief zijn voor de arbeiderspopulatie van PC317. Door de representativiteit van de respondenten kunnen de resultaten van de enquête gegeneraliseerd worden naar de enquêtepopulatie. Met andere woorden, hoewel in de enquête slechts een deel van de bewakingsagenten in de sector werden bereikt, zijn de resultaten van de enquête veralgemeenbaar naar de bewakingssector. Naast de enquête werd ook een dagboekexperiment opgezet. De respons voor het dagboekexperiment was echter zeer laag, waardoor de dagboekanalyse louter te illustratie van onze algemene bevindingen dient.

Arbeidstijdregeling in de bewakingssector

Om de arbeidstijdregeling in de bewakingssector te typeren, werden acht arbeidstijdkenmerken geselecteerd. Op basis van de wetenschappelijke literatuur (zie van de Ven *et al.*, 2022) blijkt er sterk bewijs voor de welzijnsimpact van vier arbeidstijdkenmerken: (1) nachtdiensten; (2) weekenddiensten; (3) quick returns (dit is weinig tijd tussen diensten); en (4) roosterautonomie. Daarnaast beschouwen we ook de dimensies (5) dienstlengte (bv. 12 uur shiften); (6) oproepbaarheid; (7) onregelmatige uren; en (8) verplaatsingstijd. Die dimensies hebben tot op heden weinig aandacht gekregen in de literatuur, maar zijn volgens sectorexperten van belang.

Nachtwerk is breed verspreid in de bewakingssector. Slechts 18% van de respondenten zegt nooit aan nachtwerk te doen, en 44% van de enquêtedeelnemers geeft aan voornamelijk 's nachts te werken. Deze cijfers staan in scherp contrast met de Belgische economie in haar geheel, waar volgens de laatste gegevens uit de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EN: European Working Conditions Survey, afkorting EWCS)[1] 83% van de werkenden nooit 's nachts werkt.

Ook *weekendwerk* maakt voor het overgrote deel van de bewakingsagenten deel uit van het werkrooster. Slechts 8% werkt in een normale maand nooit op zaterdag, en eveneens 8% zegt nooit op zondag te werken. Deze resultaten steken opnieuw scherp af tegen de situatie onder de Belgische werkenden in het algemeen, gezien 59% van de Belgische werkenden nooit op zaterdag werkt en 72% nooit op zondag (EWCS, 2015).

Quick returns, dit is weinig rusttijd hebben tussen diensten, komt relatief vaak voor in de bewakingssector. In een normale werkmaand heeft 36% van de respondenten altijd minstens één keer minder dan 12 uur rust tussen twee volledige diensten, en heeft 16% soms minstens één keer minder dan 12 uur rust tussen twee volledige diensten. Nochtans legt de sectorale cao verplicht 12 uur rust tussen twee volledige diensten op.

Met betrekking tot *roosterautonomie* zegt 72% van de bewakingsagenten gemakkelijk een dienst te kunnen wisselen met collega's, terwijl 52% van oordeel is dat de planning rekening houdt met specifieke omstandigheden (bv. kinderen, hobby's, ...). Over het algemeen is er dus een grote mate van roosterautonomie.

Wat betreft *dienstlengte*, duurt de kortste dienst van een bewakingsagent typisch ofwel 3 uur (16% van de respondenten), 8 uur (27%) of 12 uur (26%). Hieruit valt op te maken dat ongeveer een vierde van de bewakingsagenten uitsluitend 12 uur shiften draait. In een normale werkmaand duurt de langste dienst typisch 12 uur (79%) of zelfs meer dan 12 uur (10%). Shiften van meer dan 12 uur gebeuren volgens de cao op vrijwillige basis. Er is geen direct vergelijkbare vraag in EWCS-2015 te vinden. Wel blijkt uit EWCS-gegevens (2015) dat 68% van de Belgische werkenden nooit meer dan 10 uur/dag werkt. Hieruit valt af te leiden dat diensten in de bewakingssector over het algemeen langer tot veel langer duren dan in de Belgische economie in haar geheel.

Over *oproepbaarheid* zijn volgende vaststellingen te maken. Ongeveer 31% geeft aan regelmatig standby te zijn, maar slechts 21% van de respondenten zegt daar ook voor betaald te worden. Volgens de sectorale cao is een stand-by-premie enkel verplicht voor mobiele bewakingsagenten. Daarnaast maakt zo'n 8% van de respondenten deel uit van een flexibele pool (een door de sectorale cao gegeven mogelijkheid om een werknemerspoule op te richten die, mits vergoeding, beschikbaar moet zijn voor een acute oproep van de werkgever).

1 De EWCS-vragenlijst is een vragenlijst gericht op het onderzoeken van de werkomstandigheden in Europa. Ongeveer elke vijf jaar wordt de vragenlijst opnieuw voorgelegd aan een panel uit een 30-tal Europese landen. De meeste recente gegevens zijn voor een bevraging uit 2015, voor België bedroeg de respons toen ongeveer 2 500.

Onregelmatigheid kan op uiteenlopende manieren gemeten worden. 42% van de bewakingsagenten werkt op een werkdag steeds even lang, maar slechts 9% heeft elke week evenveel werkdagen en 8% presteert elke week evenveel uren. Dat staat in scherp contrast met de Belgische economie, waar volgens de EWCS-data (2015) 53% elke werkdag even lang werkt en 81% elke week evenveel werkdagen heeft en 68% evenveel uren presteert. 51% van de bewakingsagenten maakt deel uit van een roterend ploegensysteem. Bovendien blijkt uit de enquêteantwoorden dat bewakingsagenten structureel overuren presteren. 85% geeft aan dat het werkrooster normaal gezien afwijkt van de initiële planning. Volgens de sectorale cao moet de initiële planning meegedeeld worden aan het einde van de voorgaande maand. In de EWCS (2015) wordt bevraagd of het werkrooster 'regelmatig' wijzigt. Bij 26% van de Belgische werkenden is dat inderdaad het geval. Over het algemeen lijkt onregelmatigheid dus wijdverspreid in de bewakingssector.

Een laatste relevant arbeidstijdkenmerk is *verplaatsingstijd*. Gemiddeld duren woon-werkverplaatsingen in een normale maand minimaal ongeveer 50 minuten en maximaal ongeveer 1.30 uur (heen-en-terug). Woon-werkverplaatsingen in de bewakingssector lijken langer te duren dan wat normaal is in de Belgische economie, gezien uit EWCS-2015 gegevens een gemiddelde woon-werkverplaatsing van 49 minuten (mediaan: 40 minuten) af te leiden is (EWCS bevraagt geen minima en maxima zoals in onze enquête).

Welzijnsimpact arbeidstijdkenmerken

Hoe is het gesteld met het welzijn van de bewakingsagenten? Zijn welzijnsuitkomsten gelinkt aan specifieke arbeidstijdkenmerken? In deze sectie beantwoorden we beide vragen. Eerst komt algemene gezondheid aan bod, vervolgens slaap, daarna fysiek welzijn, mentaal welzijn en ten slotte sociaal welzijn. De aparte categorie voor slaap is nodig omdat slaap zowel verbonden is aan fysiek als mentaal welzijn. Voor elk arbeidstijdkenmerk werden alle respondenten toegewezen aan een groep voor wie het arbeidstijdkenmerk van een toepassing was (bijvoorbeeld groep met nachtwerk) en een groep op wie het arbeidstijdkenmerk niet van toepassing was (bv. groep zonder nachtwerk). In de analyse werden de associaties tussen arbeidstijdkenmerken en welzijnsuitkomsten onderzocht met behulp van kruistabellen (zie verder in het rapport voor meer informatie).

De *algemene gezondheid* van bewakingsagenten is volgens hun eigen inschatting over het algemeen goed. Niettemin is de algemene gezondheid van bewakingsagenten beduidend slechter dan de algemene gezondheid onder Belgische werkenden (7% met slechte algemene gezondheid in bewakingssector, tegenover 3% onder de Belgische werkenden op basis van EWCS-gegevens). Er zijn indicaties dat een goede algemene gezondheid gelinkt is met roosterautonomie en, minder sterk, met 12 uur shiften. Ten slotte is er een zwakke indicatie dat onregelmatigheid verband houdt met een slechte algemene gezondheid.

De *resultaten voor slaapkwaliteit* in brede zin zijn gemengd. Hoewel de beschikbare gegevens geen perfecte vergelijking toelaten met de EWCS-data, is het aannemelijk dat de slaapkwaliteit van een bewakingsagent merkelijk lager is dan van een Belgische werkende. Opvallend is dat meer dan de helft van de bewakingsagenten zegt geen normaal slaappatroon te hebben. Eén vierde van de bewakingsagenten geeft aan dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op het werk, één op twee geeft aan dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op hun sociaal en familiaal leven. Ongeveer de helft van de bewakingsagenten rapporteert hun gedrag bewust aan te passen om tot een beter slaappatroon te komen (bijvoorbeeld met oordoppen slapen, kamer extra verduisteren).

Nachtwerk en onregelmatigheid lijken het sterkst verbonden met slechte slaapuitkomsten, terwijl roosterautonomie daarentegen gelinkt kan worden aan goede slaapuitkomsten. Enkele voorbeelden

van *slaapgerelateerde problemen* gerapporteerd door de bevraagde bewakingsagenten zijn vaak in slaap te vallen achter het stuur, het slopend karakter van de wissel tussen nacht- en dagdiensten of wisselende beginuren, en de frequente stemmingswisselingen naar aanleiding van vermoeidheid.

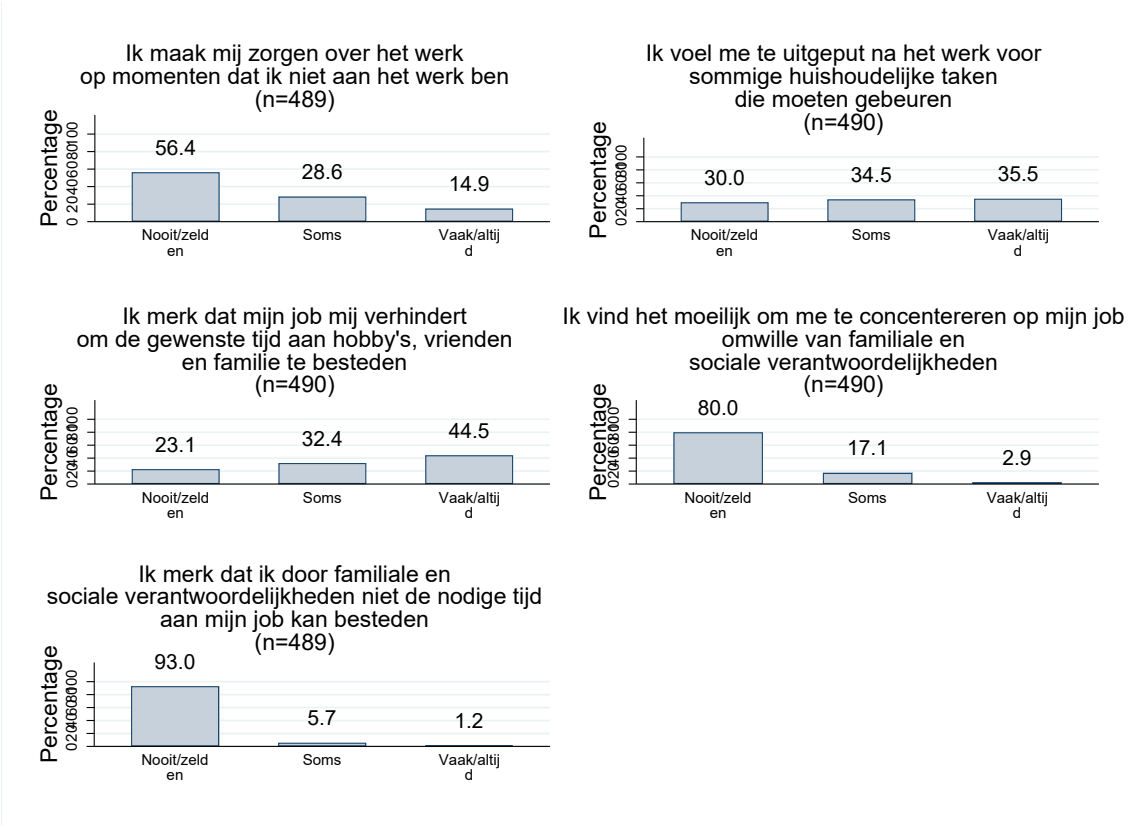
Fysieke problemen lijken vrij frequent voor te komen onder bewakingsagenten, in het bijzonder musculoskeletale klachten (56%), spijsverteringsproblemen (35%), obesitas (31%) en verlies van kracht of uithouding (31%). Ondanks het feit dat 'slechts' 19% van de bewakingsagenten vindt dat hun fysieke gezondheidstoestand niet goed of normaal is, geeft 37% aan dat hun werk een negatieve impact heeft op hun fysieke gezondheid. Een kleine helft van de respondenten (46%) geeft bovendien aan hun gedrag aan te passen om over hun fysieke gezondheidstoestand te waken. Specifieke fysieke problemen zijn voornamelijk geassocieerd met weekendwerk, quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid. Roosterautonomie is daarentegen gelinkt aan de afwezigheid van verschillende specifieke fysieke problemen.

Voor een reeks enquêtevragen met betrekking tot verschillende dimensies van *mentaal welzijn* rapporteert ongeveer 10-30% van de bewakingsagenten negatieve gevoelens. Opvallend is dat 37% het gevoel heeft voortdurend onder druk te staan, 31% aangeeft niet het gevoel te hebben zinvol bezig te zijn, en 32% door zorgen veel slaap te kort komt. Slechts 8% van de bewakingsagenten zegt zich mentaal niet evenwichtig te voelen, maar niettemin geeft 25% aan dat het werk een negatieve impact heeft op hun mentaal welzijn en doet 42% bewust gedragsaanpassingen om over hun mentaal evenwicht te waken. Onregelmatigheid, oproepbaarheid en, in mindere mate, quick returns blijken verbonden te zijn aan negatieve mentale welzijnsuitkomsten. Roosterautonomie is dan weer gelinkt aan positieve mentale welzijnsuitkomsten.

Uit antwoorden op een open vraag kunnen een aantal mogelijke verklaringen worden afgeleid voor de vrij afgetekende resultaten in verband met de link tussen arbeidstijdkenmerken en mentale gezondheid. Het verband met roosterautonomie kan eventueel verklaard worden doordat werknemers aangeven dat een slechte verstandhouding met de werkgever het mentaal welzijn negatief beïnvloedt, en dat roosterautonomie potentieel geassocieerd is met een positieve verstandhouding met de werkgever. Het verband tussen quick returns/oproepbaarheid en een negatieve mentale welzijnsuitkomst valt mogelijk deels uit te leggen door het voorkomen van personeelstekorten, wat tot meer werk/stand-by vereisten kan leiden. Ten slotte is de link tussen onregelmatigheid en negatieve mentale welzijnsuitkomsten mogelijk verklaarbaar als stress ten gevolge van veranderlijkheid.

De resultaten voor verschillende componenten van sociaal welzijn zijn uiteenlopend (figuur 2). In vergelijking met de Belgische werkenden maken minder bewakingsagenten zich zorgen over het werk op momenten dat ze niet aan het werk zijn (15% vaak of altijd tegen 20% onder de Belgische werkenden volgens EWCS-gegevens uit 2015). Wel is het zo dat het in de bewakingssector vaker voorkomt dat werknemers zich na het werk te uitgeput voelen voor sommige huishoudelijke taken (36% in de bewakingssector geeft aan dat dit vaak of altijd voorkomt, tegen 22% onder de Belgische werkenden). Erg opvallend is het verschil met betrekking tot de vraag of het werk verhindert om de gewenste tijd aan hobby's, vrienden en familie te besteden – onder bewakingsagenten zegt 45% dat dit vaak of altijd het geval is, tegenover slechts 10% onder de Belgische werkenden. Slechts 41% van de respondenten vindt dat werk en privéleven in balans zijn en 39% geeft aan dat het werk een negatieve impact heeft op het privéleven. Verder zegt 38% zijn of haar gedrag bewust aan te passen om over het privéleven te waken, en rapporteert maar 2% dat het privéleven een negatieve impact heeft op het werk.

Figuur 2. Overzicht van sociaal welzijn (laatst gewerkte maand)



Bron Eigen enquête

Oproepbaarheid en onregelmatigheid zijn duidelijk geassocieerd met negatieve *sociale welzijnsuitkomsten*, terwijl roosterautonomie afgetekend gelinkt kan worden aan positieve resultaten voor sociaal welzijn. Verder zijn quick returns sterk gelinkt aan minder tijd dan gewenst kunnen besteden aan hobby's, vrienden en familie door het werk. In de antwoorden op een open vraag over sociale welzijnsrisico's valt op dat weekend- en nachtwerk frequent terugkeren als werkprivérisico.

Houdbaarheid

Naast de welzijnsimpact en de relatie met arbeidstijdkenmerken gaan we ook na hoe respondenten de houdbaarheid (of duurzaamheid) van hun job zelf inschatten. Houdbaarheid werd opgedeeld in verschillende componenten: leeftijd tot waarop het werk houdbaar wordt geacht, inspraak, sociale context en gezinsinkomen. Voor elk van deze verschillende componenten zijn er aanwijzingen dat de bewakingssector slecht scoort. Zo denkt slechts 26% van de bewakingsagenten hun job te kunnen volhouden tot minstens 65 jaar.

Voor inspraak en sociale context blijkt dat de bewakingssector het ook relatief gezien slecht doet in vergelijking met andere Belgische sectoren. Gebrek aan inspraak blijkt geassocieerd met nachtwerk. De vaststelling dat bewakingsagenten die vaak of altijd 's nachts werken minder inspraak hebben zou verklaard kunnen worden door een loskoppeling tussen nachtwerkers en de rest van de organisatie. Quick returns zijn verbonden met niet op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming op het werk en een baas die niet helpt of ondersteunt. Deze resultaten lijken logisch gezien quick returns illegaal zijn in de sector. Oproepbaarheid kan in verband gebracht worden met een slechte verstandhouding tussen collega's onderling. Een mogelijke verklaring is dat het vaak moeten invallen tot wrevel tussen collega's leidt. Onregelmatigheid is gelinkt aan niet op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming. Zowel voor quick returns,

oproepbaarheid als onregelmatigheid zijn er aanwijzingen dat deze arbeidstijdkenmerken verband houden met moeilijk of zeer moeilijk rondkomen met het huidig gezinsinkomen. Dit laatste verband kan er mogelijk op wijzen dat bewakingsagenten quick returns, oproepbaarheid of onregelmatigheid accepteren uit financiële noodzaak. Voor roosterautonomie vinden we voor alle dimensies opnieuw een positief verband met houdbaarheid.

Werknemers kunnen zich op verschillende manieren aanpassen aan een onhoudbare werksituatie. Enerzijds kunnen deze aanpassingen gezien worden als een aanwijzing dat de werksituatie onhoudbaar is, anderzijds kunnen aanpassingen aan een onhoudbare werksituatie ook tot een onderschatting van de negatieve impact van bepaalde arbeidstijdkenmerken leiden (bv. wanneer de zwaarst getroffen werknemers de sector verlaten, het zogenaamde *selectie-effect*).

Drie dimensies van aanpassingen werden onderzocht: met betrekking tot (1) *vermindering van de werklast* blijkt dat 26% minder uren werkt dan vroeger en 20% een lichter werkrooster heeft. Wat betreft (2) *elders werk zoeken* is 23% op zoek naar ander werk binnen de bewakingssector en 33% naar ander werk buiten de bewakingssector (het ene sluit het andere niet uit). Ten slotte zijn er nog (3) *de aspecten die moeten veranderen om het werk tot 65 jaar houdbaar te houden* (meerdere antwoordopties mogelijk in de enquête): 36% van de bewakingsagenten vermeldt taakinhoud (bv. belasting, risico's of complexiteit), 59% antwoordt dat de werktijden moeten veranderen, 22% wil een verandering in verplaatsingen en 21% ziet wijzigingen in de sociale werkomgeving als noodzakelijk.

De analyse van het verband tussen arbeidstijdkenmerken en aanpassingen leidt tot enkele opvallende resultaten. Nachtwerk is sterk negatief geassocieerd met aanpassingen aan de taakverdeling om het werk houdbaar te houden, wat zou kunnen betekenen dat de taakinhoud van nachtwerk in vergelijk met niet-nachtwerk minder belastend is. Oproepbaarheid en onregelmatigheid zijn gelinkt aan elders werk zoeken binnen de bewakingssector, dit kan betekenen dat het voorkomen van oproepbaarheid en onregelmatigheid binnen de sector als zwaar wordt aanzien, waardoor bewakingsagenten op zoek gaan naar ander werk. Onregelmatigheid is verder sterk verbonden met aanpassingen aan taakinhoud en verbonden aan aanpassingen van werktijden om het werk houdbaar te maken tot 65 jaar (of met andere woorden, bewakingsagenten die met onregelmatigheid geconfronteerd worden, geven vaker aan dan andere dat het noodzakelijk is om de taakinhoud en werktijden aan te passen om hun job te kunnen uitoefenen tot 65 jaar). Ten slotte is roosterautonomie sterk significant negatief verbonden aan het zoeken van werk buiten de sector: bewakingsagenten met roosterautonomie lijken dus minder geneigd om te zoeken naar ander werk buiten de bewakingssector. Roosterautonomie blijkt ook sterk significant negatief verbonden met aanpassingen aan werktijden om het werk dragelijk te houden tot 65 jaar. Meer roosterautonomie lijkt dus te leiden tot minder nood aan aangepaste werktijden om tot 65 jaar aan de slag te kunnen blijven.

Uit een open vraag i.v.m. aanpassingen om het werk houdbaar te maken tot 65 jaar blijkt dat sommige bewakingsagenten een erg grote druk ervaren om planningswijzigingen te aanvaarden, bijvoorbeeld: *"Als ze onverwacht bellen en soms dreigen ze met ontslag of ze dreigen door naar andere kant van het land te gaan werken."*

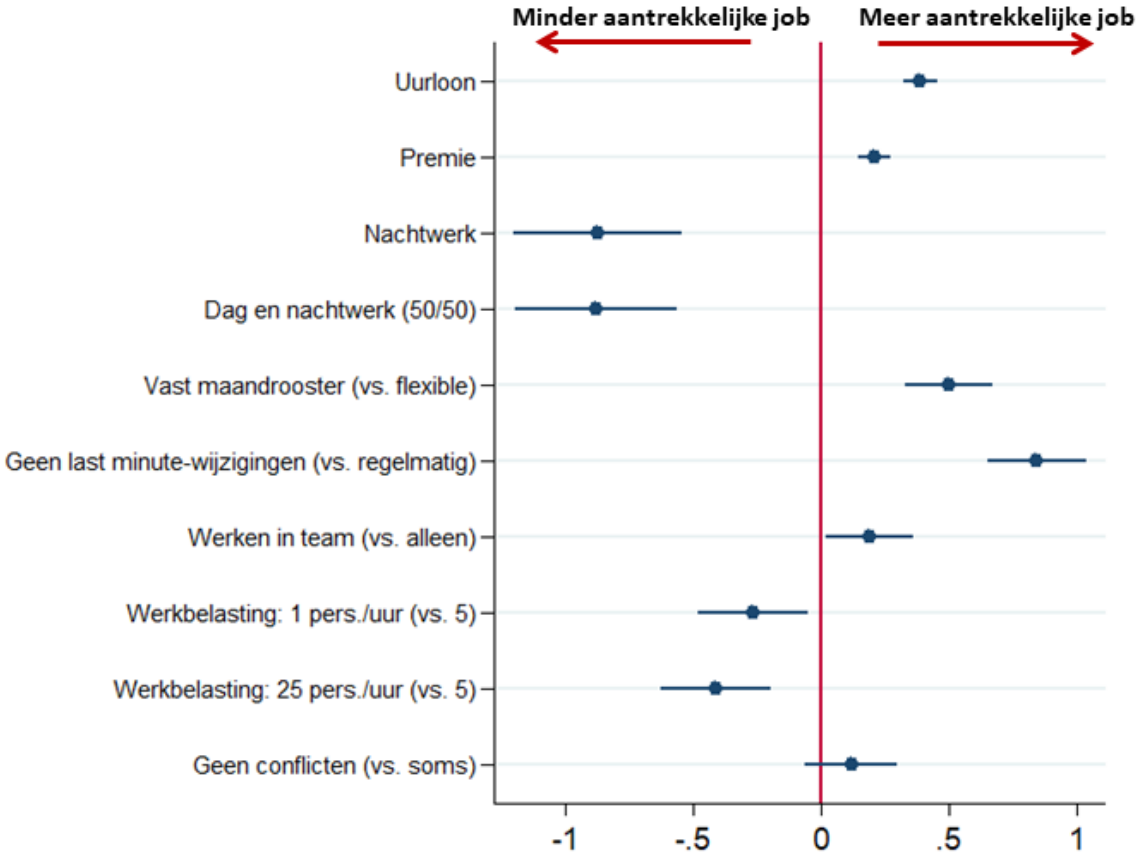
Vignette-experiment

De enquête bevatte een vignette-experiment waarbij elke respondent de aantrekkelijkheid van zes vacatures beoordeelde. Die zes vacatures werden geselecteerd uit een set van 180 unieke vacatures die werden opgesteld door het onderzoeksteam, en willekeurig werden toegekend aan de respondent. Niet alle respondenten beoordeelden dus dezelfde zes vacatures. De vacatures verschillen van elkaar met betrekking tot (1) het uurloon en de premie voor nachtwerk; (2) atypische arbeidstijden en (3) andere jobkenmerken (werkorganisatie, werkbelasting, en het oplossen van conflicten). Atypische arbeidstijd wordt gespecifieerd op basis van drie aspecten: (1) uitsluitend dagwerk versus uitsluitend nachtwerk of een combinatie van dag- en nachtwerk; (2) een vast versus een variabel maandrooster en (3) het al dan niet regelmatig voorkomen van last-minute wijzigingen in het uurrooster.

Dit experiment laat toe na te gaan in welke mate bewakingsagenten atypische arbeidstijdregelingen als (on)aantrekkelijk ervaren. Het grote voordeel van een vignette-experiment is dat de relatie tussen de aantrekkelijkheid van de job en de jobkenmerken de werkelijke voorkeuren van respondenten meet. Terwijl de andere vragen toelaten om te de arbeidstijden te documenteren en te linken aan de gezondheid van de werknemers, laat het vignette-experiment toe te meten hoe de respondenten zelf staan t.o.v. atypische arbeidstijden.

De resultaten liggen in de lijn van de verwachtingen (figuur 3): bewakingsagenten verkiezen jobs met uitsluitend dagwerk ten opzichte van jobs met uitsluitend nachtwerk of jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk. Opvallend is wel dat jobs met uitsluitend nachtwerk niet slechter scoren dan jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk. Jobs die meer flexibiliteit vereisen - een ander kenmerk van atypische arbeid - scoren slechter. Bewakingsagenten verkiezen vaste maandroosters ten opzichte van variabele maandroosters. Bovendien hebben ze een duidelijke afkeer van last-minute wijzigingen in het uurrooster.

Figuur 3. De invloed van jobkenmerken op de aantrekkelijkheid van de job



Noot: De figuur toont de resultaten van een lineaire regressie van de aantrekkelijkheid van een vacature (Likertschaal van 1 tot 10) op (1) het loon en de premie voor nachtarbeid; (2) drie kenmerken van atypische arbeidstijden; en (3) drie andere jobkenmerken. De figuur geeft de puntschatting voor elk jobkenmerk samen met het 95% betrouwbaarheidsinterval. De standaardfouten zijn geclusterd op het niveau van de respondent. De resultaten voor (bijvoorbeeld) nachtwerk dienen als volgt geïnterpreteerd te worden: wanneer alle andere jobkenmerken constant worden gehouden, zal een vacature met nachtwerk gemiddeld 0,88 punten lager scoren in vergelijking met een vacature met uitsluitend dagwerk.

Bron Eigen enquête

Vanuit een beleidsoogpunt is de belangrijkste vaststelling dat bewakingsagenten best bereid zijn om in te gaan op vacatures met atypisch werk, mits ze hier een hoger loon en/of premie voor ontvangen. Het vignette-experiment laat ons toe om te schatten hoeveel respondenten extra willen verdienen om

een atypische job even aantrekkelijk te vinden als een 'klassieke' job. Zo stellen we bijvoorbeeld vast dat de gemiddelde respondent een job met nachtwerk even aantrekkelijk vindt als een job met dagwerk indien de job met nachtwerk 2,25 euro per uur meer betaalt. De compensatie die respondenten vragen om (bijvoorbeeld) nachtwerk te doen lijkt lager te liggen dan wat gangbaar is in de sector. Dit zou kunnen verklaren waarom veel arbeiders in PC317 bereid zijn om, aan de huidige premies, 's nachts te werken.

Het valt op dat bewakingsagenten erg huiverig staan tegenover jobs waarin het rooster regelmatig last-minute wordt gewijzigd door de werkgever. Respondenten vragen 2,17 euro per uur meer om dergelijke jobs als even aantrekkelijk te beschouwen dan jobs waarin last-minute wijzigingen in het uurrooster niet voorkomen.

Uit voorgaand onderzoek en de enquêtevragen werd reeds duidelijk dat onregelmatigheid gelinkt kan worden aan een reeks negatieve welzijnsuitkomsten. De resultaten van het vignette-experiment lijken erop te wijzen dat bewakingsagenten zich hiervan bewust zijn en een premie eisen om onregelmatige jobs te aanvaarden.

Aanbevelingen

In het licht van onze bevindingen en de literatuur schuiven we enkele aanbevelingen naar voor. Deze aanbevelingen kunnen onderverdeeld worden in drie categorieën: (1) *organisatie-aanbevelingen*: dit zijn aanbevelingen die op organisatieniveau moeten worden doorgevoerd, bijvoorbeeld met betrekking tot de planning; (2) *adaptatie*: dit zijn aanbevelingen voor aanpassingen op het individuele niveau die ervoor zorgen dat de welzijnsimpact minder sterk is, merk op dat het feit dat er op individueel niveau aanpassingen nodig zijn een indicatie kan zijn dat de initiële situatie moeilijk of niet houdbaar is en dat sommige van deze aanpassingen door veranderingen op organisatieniveau-gefaciliteerd kunnen worden; (3) *compensatie*: dit zijn aanbevelingen met betrekking tot de compensatie voor bepaalde atypische arbeidstijdkenmerken op basis van het vignette-experiment.

Als organisatie-aanbevelingen schuiven we volgende punten naar voor:
- *beperk de blootstelling aan onregelmatigheid en oproepbaarheid;*
- *beperk de blootstelling aan quick returns, nachtwerk, en weekendwerk;*
- *bevorder roosterautonomie;*
- *zorg ervoor dat werknemers buiten de werkuren onbereikbaar (mogen) zijn;*
- *zorg voor voldoende werknemers;*
- *zorg voor een goede verstandhouding tussen management en werknemers;*
- *zorg ervoor dat planners bekend zijn en rekening kunnen houden met ergonomische planningsprincipes;*
- *garandeer genoeg hersteltijd.*

Als adaptatie-aanbevelingen wijzen we op het volgende:
- aanpassingen die haalbaar kunnen zijn voor bewakingsagenten in het kader van nachtwerk die worden voorgesteld in de onderzoeksliteratuur:
  - *kort slapen voor een nachtdienst;*
  - *kort slapen tijdens een nachtdienst;*
  - *vermijden om tijdens de nachtdienst grote maaltijden te eten;*
  - *bij woon-werkverplaatsingen na een nachtdienst zoveel mogelijk licht vermijden;*
  - *zo donker mogelijk slapen.*
- uit verschillende open vragen in de enquête halen we sectorspecifieke adaptatie-informatie: individuele bewakingsagenten worden geconfronteerd met de welzijnsimpact van verschillende atypische arbeidstijdkenmerken en passen zich hier soms zelf al aan. Het delen van kennis over en ervaringen met deze aanpassingen is interessant omdat dit voor andere bewakingsagenten inspirerend kan werken (bv. hoe zorgen andere bewakingsagenten ervoor dat ze gemakkelijker

kunnen slapen overdag na nachtwerk). Op organisatieniveau is kennis delen over de individuele aanpassingen die nu al plaats vinden interessant omdat deze aanpassingen vanuit het organisatieniveau gefaciliteerd zouden kunnen worden (bv. uitdelen van oordopjes, organiseren van infosessies):

- *faciliteren van sport;*
- *faciliteren van onbereikbaarheid.*

Als compensatie-aanbevelingen lijken de volgende punten ons relevant:

- *waar atypische arbeidstijden met een negatieve welzijnsimpact niet kunnen beperkt worden, lijkt compensatie aangewezen. Dit principe is de basis voor de meer concrete compensatie-aanbevelingen die hieronder volgen;*
- *werknemers zijn bereid om atypische uren te aanvaarden, mits daar een vergoeding tegenover staat;*
- *zorg voor een correcte vergoeding voor werknemers die in de praktijk stand-by zijn;*
- *zorg voor een correcte vergoeding voor werknemers die onregelmatig werken.*

Inhoud

Samenvatting **3**
Conceptueel kader 3
Onderzoeksmethodes 4
Arbeidstijdregeling in de bewakingssector 5
Welzijnsimpact arbeidstijdkenmerken 6
Houdbaarheid 8
Vignette-experiment 9
Aanbevelingen 11

Lijst tabellen **15**

Lijst figuren **17**

Inleiding **19**

1 | Bevindingen uit voorgaand onderzoek over de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden **21**

2 | Onderzoeksmethodes **23**
2.1 Beschrijving enquête 23
2.2 Experiment 25
2.3 Dagboek 25

3 | Onderzoeksresultaten **27**
3.1 Job- en achtergrondkenmerken 27
3.2 Arbeidstijdregelingen in de bewakingssector 32
3.2.1 Arbeidstijdkenmerken 32
3.2.2 Operationalisering arbeidstijdkenmerken voor verdere analyse 38
3.3 Welzijnsimpact arbeidstijdkenmerken 42
3.3.1 Algemeen 42
3.3.2 Slaap 44
3.3.3 Fysiek welzijn 50
3.3.4 Mentaal welzijn 55
3.3.5 Sociaal welzijn 61
3.4 Houdbaarheid en aanpassingen 67
3.4.1 Houdbaarheid 67
3.4.2 Aanpassingen 71
3.5 Inschatting voor- en nadelen arbeidsregimes door werknemers 75
3.5.1 Voor- en nadelen werkrooster 75
3.5.2 Vignette-experiment 78
3.5.3 Dagboekanalyse 85

4 | Conclusie en aanbevelingen **87**

Referenties **91**

Lijst tabellen

Tabel 1.1	Inschatting evidentie relatie arbeidstijdkenmerken en gezondheids- en/of welzijnsimpact	22
Tabel 2.1	Populatie en steekproef naar geslacht, in procent (aantallen)	24
Tabel 2.2	Populatie en steekproef naar geslacht, in procent (aantallen)	24
Tabel 2.3	Populatie en steekproef naar taal, in procent (aantallen)	24
Tabel 3.1	Respondenten naar onderwijsniveau, in procent (aantallen); aantal antwoorden (n) = 491	27
Tabel 3.2	Respondenten naar gezinssituatie, in procent (aantallen); aantal antwoorden (n) = 492	28
Tabel 3.3	Overzicht jobkenmerken	30
Tabel 3.4	Kruistabel voor 12 uur shift en tweede inkomen; aantal antwoorden (n) = 490	31
Tabel 3.5	Opsplitsing naar beroepscategorie, in procent; aantal antwoorden (n) = 490	31
Tabel 3.6	Roosterkenmerken in een normale werkmaand	33
Tabel 3.7	Overzicht arbeidstijdkenmerken	34
Tabel 3.8	Kruistabel voor mobiele bewakingsjob en betaald voor stand-by, indien regelmatig stand-by; aantal antwoorden (n) = 484	36
Tabel 3.9	Redenen planningswijzigingen voor subgroep met planningswijzigingen (meerdere antwoorden mogelijk)	36
Tabel 3.10	Kruistabel voor anciënniteit bij werkgever en frequentie werkplaatsverandering, gegroepeerde antwoorden; aantal antwoorden (n) = 484	37
Tabel 3.11	Verplaatsingstijd voor een normale werkdag	38
Tabel 3.12	Operationalisering arbeidstijdkenmerken	39
Tabel 3.13	Significante relaties tussen arbeidstijdkenmerken onderling	41
Tabel 3.14	Significante relaties tussen jobinhoud en arbeidstijdkenmerken	42
Tabel 3.15	Significante associaties tussen algemene gezondheid en arbeidstijdkenmerken	43
Tabel 3.16	Significante associaties tussen slaap en arbeidstijdkenmerken	46
Tabel 3.17	Significante relaties tussen slaapimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken	48
Tabel 3.18	Overzicht fysieke klachten bij bewakingsagenten	51
Tabel 3.19	Significante relaties tussen fysieke klachten en arbeidstijdkenmerken	51
Tabel 3.20	Significante relaties tussen fysieke gezondheidsimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken	53
Tabel 3.21	Overzicht positieve en negatieve gevoelens bij bewakingsagenten	56
Tabel 3.22	Significante relaties tussen mentaal welzijn en arbeidstijdkenmerken	57
Tabel 3.23	Significante relaties tussen mentaal welzijnsimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken	58
Tabel 3.24	Significante relaties tussen sociaal welzijn en arbeidstijdkenmerken	63
Tabel 3.25	Significante relaties tussen sociaalwelzijnsimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken	65
Tabel 3.26	Overzicht houdbaarheid	69
Tabel 3.27	Significante relaties tussen houdbaarheid en arbeidstijdkenmerken	70
Tabel 3.28	Overzicht aanpassingen	71
Tabel 3.29	Significante relaties tussen aanpassingen en arbeidstijdkenmerken	73

Tabel 3.30 De jobkenmerken in de vacatures 79
Tabel 3.31 Succesvolle randomisatie: aantal vignetten met een bepaald kenmerk 81
Tabel 3.32 Hoeveel compensatie vragen bewakingsagenten voor negatieve jobkenmerken? 84

Lijst figuren

Figuur 1	Conceptueel kader verband arbeidstijdregeling en welzijn	4
Figuur 2.	Overzicht van sociaal welzijn (laatst gewerkte maand)	8
Figuur 3.	De invloed van jobkenmerken op de aantrekkelijkheid van de job	10
Figuur 4.	Conceptueel kader verband arbeidstijdregeling en welzijn	20
Figuur 3.1	Anciënniteit van de respondenten	29
Figuur 3.2	Tweede inkomen uit nevenactiviteit	30
Figuur 3.3	Gemiddeld nettoloon inclusief premies	32
Figuur 3.4	Dienstlengte	35
Figuur 3.5	Werkplaatsveranderingen	37
Figuur 3.6	Algemene gezondheid	43
Figuur 3.7	Slaap gedurende laatste gewerkte maand	44
Figuur 3.8	Slaap EWCS	45
Figuur 3.9	Impact van en aanpassing voor slaappatroon	47
Figuur 3.10	Impact van en aanpassing voor fysieke gezondheidsproblemen	52
Figuur 3.11	Impact van en aanpassing voor mentale gezondheidsproblemen	58
Figuur 3.12	Overzicht van sociaal welzijn (laatst gewerkte maand)	61
Figuur 3.13	Overzicht van sociaal welzijn in EWCS (voorbije 12 maanden)	62
Figuur 3.14	Impact van en aanpassing voor werkprivéproblemen	64
Figuur 3.15	Leeftijd tot wanneer job houdbaar is	68
Figuur 3.16	De invloed van jobkenmerken op de aantrekkelijkheid van de job	82

Inleiding

De sector van de bewakingsdiensten (paritair comité 317) is in België in volle ontwikkeling. De beschikbare RSZ-cijfers voor de sector noteren een groei van 21% tussen het eerste kwartaal van 2013 en het eerste kwartaal van 2022 (RSZ, 2022). In het eerste kwartaal van 2022 is de sector goed voor een tewerkstelling van 18 385 werknemers, waarvan 86% arbeiders. Het aantal bedrijven is in deze periode daarentegen afgenomen, wat wijst op een dynamiek van schaalvergroting. De toename van de tewerkstelling wijst er ook op dat de COVID-19 pandemie geen negatieve uitwerking heeft gehad op de vraag naar bewakingsdiensten.

De bewakingssector wordt geconfronteerd met de specifieke problematiek van atypische werktijden en arbeidsregimes. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de industriële sectoren kent deze sector niet alleen nacht- en ploegenarbeid in de 'traditionele' zin, maar is de arbeidsorganisatie meer algemeen bijzonder flexibel. Zolang de rusttijden gerespecteerd worden, is het bijvoorbeeld mogelijk om in dezelfde week zowel een vroege, een late als een nachtshift te doen. Shiften kunnen continu wisselen, zowel wat werkdagen en -uren betreft, de duur van de shift, als de locatie waarop het werk wordt uitgevoerd (en dus het soort werk dat uitgevoerd wordt). Verder is het belangrijk op te merken dat er binnen de sector veel verschillende beroepen bestaan (bv. statische bewakingsagent, mobiele bewakingsagent, waardevervoerder, ...) die elk met verschillende systemen worden geconfronteerd. Zowel door de atypische aard van werktijden en arbeidsregimes als de grote intrasectorale jobdiversiteit is er nog geen volledig zicht op de sectorale arbeidstijdregeling en bijhorende welszijnsimpact.

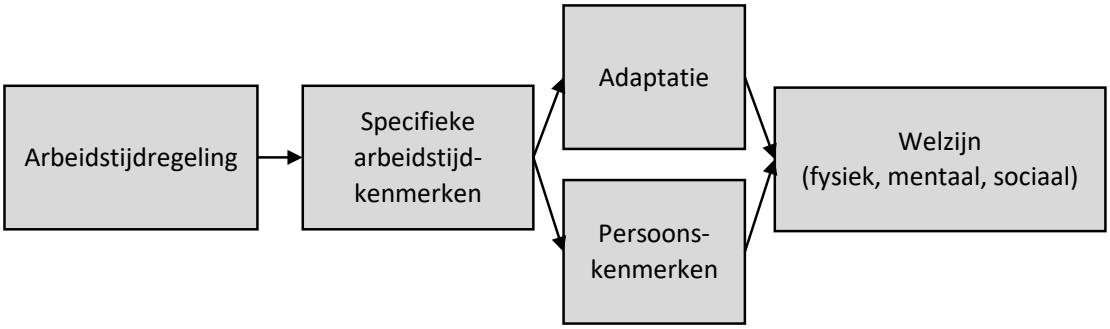
In dit rapport presenteren we de resultaten van een onderzoek dat volgende vragen beantwoordt:
- Wat is de arbeidstijdregeling in de Belgische bewakingssector?
- Wat is de welzijnssituatie van werknemers in de Belgische bewakingssector?
- Kan de welzijnssituatie van werknemers gelinkt worden aan de arbeidstijdregeling?
- Hoe waarderen werknemers zelf de verschillende arbeidstijdkenmerken?
- Gezien de arbeidstijdregeling en de welzijnssituatie van de werknemers, welke maatregelen zouden welzijnsbevorderend kunnen zijn?

Het conceptueel kader dat de link tussen arbeidstijdregeling en welzijn samenvat is weergegeven in figuur 4 hieronder.

Arbeidstijdregeling verwijst naar de manier waarop arbeidstijd in brede zin georganiseerd wordt. Een bewakingsfirma die één post dag en nacht moet bewaken kan één groep bewakingsagenten steeds 's nachts laten werken en een andere groep altijd overdag, of beide groepen bijvoorbeeld om de week van rooster doen wisselen.

De *specifieke arbeidstijdkenmerken* waar het onderzoek op focust zijn deze waarvan een verband met het welzijn van de werknemer wordt verondersteld. In het voorbeeld van de bewakingsfirma leidt de arbeidstijdregeling in het ene geval tot een vaste nacht- en een vaste dagploeg en in het andere geval tot een wisselend ploegensysteem. Dit kan een impact hebben op het fysiek, mentaal en sociaal welzijn van werknemers.

Figuur 4. **Conceptueel kader verband arbeidstijdregeling en welzijn**



Bron Eigen bewerking, op basis van literatuuronderzoek

De link tussen arbeidstijdkenmerken en welzijn kan voor individuele werknemers verschillen door twee mechanismen. Enerzijds kunnen er verschillen zijn in *adaptatie,* dit slaat op aanpassingen naar aanleiding van een specifiek arbeidstijdkenmerk. Zo kan de ene nachtwerker overdag met oordopjes slapen om niet wakker te worden van spelende kinderen, en de andere nachtwerker overdag zonder oordopjes slapen en wel regelmatig wakker worden door buitengeluiden. Anderzijds kunnen er verschillen zijn in *persoonlijke kenmerken*. Zo kan de welzijnsimpact van nachtwerk bijvoorbeeld verschillen afhankelijk van het chronotype van de werknemer (bv. nachttype, ochtendtype).

Onderzoek zal zich meestal richten op de gemiddelde werknemer, maar daarachter gaat variatie schuil, alsook zelfselectie: werknemers die zich goed voelen bij atypische werktijden zullen geneigd zijn in de sector te blijven, terwijl anderen de sector verlaten. Niettemin is het eveneens mogelijk dat werknemers zelf geen correcte risico-inschatting van de gevolgen van hun arbeidstijdregeling maken, of dat hun herstelvermogen en adaptatiestrategie op termijn tekortschiet. Een inschatting van de risico's van atypische arbeidstijden vereist daarom verschillende onderzoeksbenaderingen. Alleen zo kunnen de relaties tussen arbeidstijden en welzijn in een representatieve populatie kwantitatief in kaart gebracht worden en worden aangevuld met kwalitatieve informatie over de processen, strategie en breekpunten vanuit individuele ervaringen.

De structuur van dit onderzoeksrapport is als volgt. Eerst geven we een kort literatuuroverzicht van de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden, waarbij we in het bijzonder focussen op onderzoek relevant voor de bewakingssector. Vervolgens komen de onderzoeksmethodes kort aan bod (survey, vignette-experiment en dagboek). Daarna volgen resultaten van de analyse. Achtereenvolgens worden (1) jobkenmerken; (2) arbeidstijdregeling; (3) welzijnssituatie en welzijnsimpact; (4) houdbaarheid en aanpassingen; (5) uitkomst van het vignette-experiment en (6) resultaten van de dagboekanalyse besproken. Op basis van onze analyse en de beschikbare literatuur gaan we vervolgens bij de conclusies in op enkele mogelijk welzijnsbevorderende maatregelen.

1 | Bevindingen uit voorgaand onderzoek over de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden

De academische literatuur rond de impact van atypische arbeidstijden op het welzijn van de betrokken werknemers is vrij uitgebreid. De bestaande onderzoeken concentreren zich voornamelijk op nacht- en ploegenarbeid. De focus in de literatuur is vaak erg specifiek, en spitst zich bijvoorbeeld toe op de link tussen ploegenarbeid en mentaal welzijn (bv. D'Oliveira & Anagnostopoulos, 2021), de link tussen ploegenarbeid en slaap (bv. Kecklund & Axelsson, 2016), of de link tussen nachtarbeid en lichtblootstelling (bv. Schernhammer & Thompson, 2011). Ook is er in de literatuur meer aandacht voor specifieke sectoren, zoals de gezondheidssector (bv. Brooks, 2000; Burch *et al.*, 2009) of de veiligheidssector (bv. Scholarios *et al.*, 2017; Demerouti *et al.*, 2004). Ten slotte bestaan er al enkele studies die verschillende arbeidstijdkenmerken tegen elkaar afwegen om tot welzijnsbevorderende aanbevelingen te komen (bv. Wallace & Haber, 2020; Burgess, 2007; Knauth, 1996), zoals het zoveel mogelijk vermijden van nachtwerk bijvoorbeeld.

Om de welzijnsimpact van arbeidstijdkenmerken in de bewakingssector te analyseren, is het nodig om arbeidstijdkenmerken te identificeren die mogelijk een welzijnsimpact hebben. Deze kenmerken willen we immers bevragen in de enquête. Als vertrekpunt baseren we ons daarom grotendeels op een recente en grondige literatuurstudie van van de Ven *et al.* (2022) die focust op de welzijnsimpact van nacht- en ploegenarbeid. In hun studie analyseren deze auteurs hoe sterk het wetenschappelijk bewijs is voor de welzijnsimpact van 10 arbeidstijdkenmerken. Deze arbeidstijdkenmerken werden in eerder onderzoek al aangeduid als relevant voor het welzijn van werknemers in ploegenarbeid. De sterkte van het bewijs voor elk arbeidstijdenkenmerk wordt ingeschat op basis van een kwaliteitsbeoordelingsprocedure opgesteld door het National Heart, Lung and Blood Insitute[2], een Amerikaans overheidsinstituut.

Op basis van de literatuurstudie van van de Ven *et al.* (2022) zijn volgende conclusies mogelijk (samengevat in tabel 1.1). Er is sterk bewijs voor de negatieve welzijnsimpact van langdurige *blootstelling aan nachtdiensten* (een langdurige blootstelling aan nachtdiensten is gerelateerd met cardiovasculaire aandoeningen, type 2-diabetes en kanker); *quick returns* of minder dan 11 uur rust tussen twee diensten (dit kan leiden tot slechtere slaap, vermoeidheid, en werk-privéklachten); en *weekenddiensten* (deze zijn verbonden aan werk-privéklachten, maar niet aan slaap en mentale gezondheid). Er is sterk bewijs voor de positieve welzijnsimpact van *roosterautonomie* (dit is gelinkt aan werk-privébalans en een reeks positieve gezondheidskenmerken). Verder is er relatief sterk bewijs dat *dienstlengte* geen effect heeft op de gezondheid.

In de studie van van de Ven *et al.* (2022) is er zwak bewijs voor de negatieve welzijnsimpact van zes roosterkenmerken. Met betrekking tot *opeenvolgende nachtdiensten* zijn er in de literatuur tegenstrijdige resultaten, waarbij sommige studies geen negatief gezondheidseffect vinden en andere studies wel. Voor de invloed van de *rotatierichting* is het bewijs als zwak gekwalificeerd, maar zijn er niettemin wel indicaties dat voorwaarts en snel roteren het risico op slaapproblemen, vermoeidheid, werk-privéklachten en mentale klachten kan verminderen. Een *dienst starten voor 6 uur of 7 uur 's ochtends* zou de slaapkwaliteit kunnen verminderen, maar is te weinig onderzoek om duidelijke conclusies te trekken. Er zijn sterke indicaties dat *oproepdiensten* leiden tot zowel slaapproblemen als mentale gezondheids-

2 https://www.nhlbi.nih.gov/health-topics/study-quality-assessment-tools

en werk-privéklachten, maar gezien het beperkt aantal studies dat ingaat op oproepdiensten wordt het bewijs als zwak geclassificeerd.

Er is bovendien zwak bewijs dat *persoonlijke kenmerken* tot een verschillende welzijnsimpact van atypische arbeidstijdkenmerken leiden (bv. leeftijd, geslacht). Met betrekking tot leeftijd zijn de resultaten niet altijd gelijklopend. Zo zijn er indicaties dat oudere werknemers meer slaapproblemen ervaren ten gevolge van nachtdiensten en minder ten gevolge van ochtenddiensten, verder zouden oudere werknemers met onregelmatige werkroosters ook slechter herstellen, en meer baat kunnen hebben bij snelle voorwaartse rotatie. Er zijn geen indicaties dat geslacht bepalend is voor de welzijnsuitkomst. Verder zijn er theoretische verwachtingen dat avondtypes beter bestand zijn tegen nachtwerk dan ochtendtypes, en beter bestand zijn tegen bioritmeverstoringen. Door inconsistenties in de resultaten en het beperkt aantal studies is er op dit moment enkel zwak bewijs voor deze theoretische verwachtingen. Ten slotte is er amper onderzocht of socio-economische factoren en gezinssamenstelling ook een invloed hebben op de welzijnsimpact van nacht- en ploegenarbeid.

Tabel 1.1 Inschatting evidentie relatie arbeidstijdkenmerken en gezondheids- en/of welzijnsimpact

Roosterkenmerk	Sterkte bewijs	Effect
Duur en frequentie nachtdiensten	Sterk	Verhoogd risico op cardiovasculaire aandoeningen, type 2-diabetes en (borst)kanker. Vooral bij meer dan 10 of 20 jaar nachtwerk.
Opeenvolgende nachtdiensten	Zwak	Mogelijk verhoogd risico op slaapproblemen, vermoeidheid en ziekteverzuim bij vijf of meer opeenvolgende nachtdiensten.
Rotatierichting	Zwak	Verhoogd risico op slaapproblemen, vermoeidheid, werk-privébalans en mogelijk mentale klachten bij achterwaarts en langzaam roteren.
Quick returns (<11 u tussen diensten)	Sterk	Verhoogd risico op slaapproblemen, vermoeidheid, werk-privébalans en ziekteverzuim.
Dienstlengte	Redelijk	Geen verschil in gezondheidseffecten tussen 8 of 12 uur. De dienstlengte moet wel afgestemd zijn op zwaarte van werkzaamheden en op de werkomstandigheden.
Starttijd	Zwak	Effect onduidelijk. Aanwijzingen dat starten voor 6 uur of 7 uur 's ochtends slaap negatief beïnvloedt.
Weekenddiensten	Sterk	Verhoogd risico op werk-privéconflicten.
Oproepdiensten	Zwak	Beperkt onderzocht. Aanwijzingen voor een verhoogd risico op slaapproblemen, werk-privéconflicten en mentale klachten.
Roosterautonomie	Sterk	Beter voor werk-privébalans. Lijkt positief voor verschillende gezondheidselementen (bv. betere mentale gezondheid, betere slaap en lagere vermoeidheid).
Verschillen naar persoonskenmerken	Zwak	Onvoldoende bewijs. Theoretische verwachting dat ouderen en ochtendtypes minder geschikt zijn voor nachtwerk en dat er geen verschil tussen mannen en vrouwen is.

Noot: Bewijssterkte werd beoordeeld o.b.v. zowel aantal als kwaliteit van review, longitudinale, interventie- en cross-sectionele studies, zie van de Ven *et al.* (2022) voor verdere toelichting.

Bron Tabel overgenomen uit van de Ven *et al.* (2022).

Het is belangrijk om er bewust van te zijn dat naast arbeidstijdkenmerken ook andere factoren een de welzijnsimpact van een job bepalen. Zo hebben bijvoorbeeld buiten in de kou of voortdurend rechtopstaand werken ook een impact op het welzijn van werknemers.

2 | Onderzoeksmethodes

In deze sectie worden de verschillende gehanteerde onderzoeksmethodes kort toegelicht.

2.1 Beschrijving enquête

Op basis van de literatuur werd een vragenlijst opgesteld om volgende informatie te capteren in een enquête die werd afgenomen bij bewakingsagenten: (1) sociodemografische achtergrondkenmerken; (2) jobkenmerken; (3) arbeidstijdkenmerken; (4) fysiek, mentaal en sociaal welzijn. Surveyvragen zijn grotendeels overgenomen van of geïnspireerd door voorgaand academisch onderzoek en bijgevolg wetenschappelijk gevalideerd. De volgende bronnen werden geraadpleegd bij het opstellen van de vragenlijst: de Vlaamse werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid, de ESENER-vragenlijst van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, de EWCS-vragenlijst van Eurofound, de PMI-vragenlijst, de Standard Shift Work Index, van de Ven *et al.* (2016), Karhula *et al.* (2020), en gelijkaardige publicaties.

Voor bepaalde vragen kan er rechtstreeks vergeleken worden met de EWCS-resultaten.[3] De meest recente EWCS-gegevens zijn afkomstig van een representatieve bevraging bij 2 500 Belgen. Waar mogelijk worden in de tekst dan ook vergelijkbare EWCS-resultaten getoond.[4]

De enquêtepopulatie is gedefinieerd als arbeiders werkzaam in paritair comité 317 die in het vierde kwartaal van 2021 minstens het sectorale minimumloon verdienden (8 252 euro), in totaal gaat het om 15 331 personen. Bedienden werden uitgesloten aangezien een deel van deze werknemers administratief werk verricht of leidinggevende is. Het looncriterium is nodig om werknemers die slechts deeltijds actief zijn in de bewakingssector uit te sluiten, hun situatie lijkt erg specifiek en valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking (FBZB) stuurde op 06 mei 2022 via de post een willekeurige steekproef van 5 000 werknemers een vragenlijst toe (met andere woorden: uit de totale populatie van 15 331 bewakingsagenten, werden er 5 000 uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen). Van de werknemers die de vragenlijst toegezonden kregen, was 51,9% Nederlandstalig en 48,1% Franstalig. Bewakingsagenten kregen de vragenlijst in hun eigen taal opgestuurd met een gratis terugstuurenvelop. De respons bedroeg 497 (dus bijna 500 bewakingsagenten vulden de vragenlijst in), wat een responsgraad van 9,9% impliceert. De respons varieert soms per vraag omdat bepaalde respondenten niet op alle vragen antwoordden. Daarom wordt de vraagspecifieke respons in de bespreking van de resultaten steeds vermeld.

Eerst werd de kwaliteit van de data onder de loep genomen. Bepaalde datalijnen of antwoorden kunnen onbruikbaar, onmogelijk of onrealistisch zijn. Drie formulieren werden geschrapt wegens fouten bij het ingeven van de data. Verder werd de vraag over het aantal werknemers in hun bedrijfseenheid niet opgenomen in de analyses omdat er aanwijzingen waren dat meerdere bewakingsagenten deze vraag verkeerd begrepen hadden. Ten slotte werden bij specifieke vragen onmogelijke antwoorden uit de data verwijderd (bv. wanneer iemand aangaf 10 keer per maand aan zaterdagwerk te doen). Het ging hier steeds om een zeer klein aantal respondenten. Er bleek ook geen evidentie te zijn dat

3 European Working Conditions Survey. Voor meer info, zie: https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs

4 Omwille van de vergelijkbaarheid wordt de EWCS-steekproef beperkt tot respondenten die werken.

steeds dezelfde bewakingsagenten onrealistische antwoorden gaven. In het algemeen beoordelen we de datakwaliteit daarom als zeer goed.

Op basis van gegevens van het Fonds voor de bestaanszekerheid van de bewaking over de arbeiderspopulatie in PC317 is het mogelijk om de representativiteit van de enquête te analyseren. De respons licht iets hoger bij mannen (89%) dan de arbeiderspopulatie (85%) in zijn geheel (dus iets meer mannen vulden de enquête in dan verwacht op basis van de populatie van bewakingsagenten, zie tabel 2.1). De bewakingssector is in vergelijking met de Belgische economie erg mannelijk, gezien het aandeel mannen onder werkenden in de EWCS-survey 53% bedraagt.

Tabel 2.1 Populatie en steekproef naar geslacht, in procent (aantallen)

	Man		Vrouw	
	%	aantal	%	aantal
Arbeiders PC317	85,3	(13 078)	14,7	(2 253)
Respondenten	89,2	(438)	10,8	(53)

Bron FBZB (2022), eigen enquête

Een opsplitsing van de respons naar leeftijd (tabel 2.2) leert dat de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld over het algemeen ietwat ouder zijn dan de arbeiderspopulatie van PC317. Aangezien de meest recente EWCS-survey uit 2015 stamt, is het niet mogelijk om te vergelijken met de populatie in de Belgische economie.

Tabel 2.2 Populatie en steekproef naar geslacht, in procent (aantallen)

	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		60+	
	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal
Arbeiders PC317	0,2	(28)	30,4	(4 664)	26,4	(4 052)	20,9	(3 204)	17,0	(2 601)	5,1	(781)
Respondenten	0,0	(0)	24,8	(122)	19,7	(97)	23,8	(117)	25,0	(123)	6,7	(33)

Bron FBZB (2022), eigen enquête

Uit een opsplitsing naar taal (tabel 2.3) kan worden afgeleid dat de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld relatief gezien vaker Nederlandstalig zijn dan de arbeiderspopulatie van PC317, ondanks het feit dat de vragenlijst naar een evenredig steekproef van Nederlandstaligen en Franstaligen werd gestuurd (zie boven). Uit de EWCS-data blijken dat 39% van de Belgische werkenden Franstalig is en 61% Nederlandstalig.

Tabel 2.3 Populatie en steekproef naar taal, in procent (aantallen)

	Nederlands		Frans		Duits	
	%	aantal	%	aantal	%	aantal
Arbeiders PC317	51,7	(7 920)	48,3	(7 400)	0,1	(11)
Respondenten	65,0	(321)	35,0	(173)	0,0	(0)

Bron FBZB (2022), eigen enquête

Over het algemeen lijkt het dat de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld met betrekking tot leeftijd, geslacht en taal representatief zijn voor de arbeiderspopulatie van PC317. Met andere woorden, de bewakingsagenten die de vragenlijst hebben ingevuld vormen een goede afspiegeling

van zij die actief zijn in de sector. Daarom kunnen de resultaten van de enquête gegeneraliseerd worden naar de gehele populatie en kunnen de enquêteresultaten betrouwbaar worden geacht.

2.2 Experiment

Naast een klassieke vragenlijst bevatte de enquête ook een vignette-experiment. In dit deel van de enquête, beoordeelde elke bewakingsagent de aantrekkelijkheid van zes vacatures. Die vacatures werden opgesteld door het onderzoeksteam en verschillen van elkaar op een aantal vlakken, zoals het loon, de premie voor nachtarbeid, het werkregime (dag- versus nachtwerk) en de flexibiliteit die van de werknemers wordt verwacht (bv. vaste versus variabele maandroosters, het al dan niet voorkomen van last-minute wijzigingen in het uurrooster).

Vignette-experimenten laten toe te beoordelen in welke mate respondenten bepaalde kenmerken van atypische arbeidstijden als problematisch beschouwen. Daarmee vult het vignette-experiment de rest van de vragenlijst perfect aan. De vragenlijst peilt immers welke vormen van atypische arbeidstijden voorkomen in de bewakingssector. Het vignette-experiment evalueert vervolgens hoe respondenten zelf atypisch arbeidstijden beoordelen t.o.v. een 'klassieke' job in de sector.

Een typische voorspelling uit de literatuur is dat individuen best bereid zijn om belastende jobs, zoals jobs met nachtwerk, te aanvaarden op voorwaarde dat hier een hoger loon tegenover staat (bv. Rosen, 1986). Ze willen dus 'gecompenseerd' worden voor werk met atypische arbeidstijden. Het vignette-experiment laat toe te berekenen hoe hoog die compensatie precies ligt.

Vignette-experimenten hebben een rijke traditie en volgen een specifieke methodologie (Auspurg & Hinz, 2014). Het ontwerpen van een vignette-experiment vereist verschillende methodologische keuzes. We documenteren die keuzes hieronder, waarna we de resultaten van het vignette-experiment bespreken.

2.3 Dagboek

Aan de hand van een vragenlijst is het moeilijk om individuele of specifieke aanpassingsstrategieën en problemen op te sporen. Via een tijddagboek (*time diary*) kan er inzicht verkregen worden over het werkrooster van een persoon en contextuele factoren. Bovendien worden tijddagboeken algemeen als betrouwbaarder beschouwd dan antwoorden rond tijdindeling in vragenlijsten. Om deze redenen implementeerden we in het kader van deze studie ook een dagboekonderzoek.

Op het einde van de enquête werd aan bewakingsagenten gevraagd om hun contactgegevens door te geven als ze wilden deelnemen aan het dagboekonderzoek. Onder geselecteerde deelnemers die het dagboek volledig ingevuld terugstuurden werden drie tablets verloot. Van de 497 surveydeelnemers gaven 144 bewakingsagenten aan te willen deelnemen aan het dagboekexperiment. Van deze 144 vrijwilligers werden willekeurig 25 Franstalige en 25 Nederlandstalige bewakingsagenten geselecteerd. Zij kregen een dagboek in hun taal toegestuurd.

Het aan de bewakingsagenten toegestuurde dagboek bestond uit drie delen: (1) een echt 'dagboek' voor drie opeenvolgende dagen, om de inspanningen voor de bewakingsagenten zoveel mogelijk te beperken werd gekozen voor gesloten antwoordcategorieën (een zogenaamde 'light' time diary met 'precoded' antwoordmogelijkheden); (2) voor elke van de drie dagen enkele controlevragen, een open vraag naar dagverloop en open vraag naar kritieke momenten, met de bedoeling vooral via deze laatste open vraag nieuwe informatie te verkrijgen; (3) een afsluiter van het gehele dagboek met enkele controlevragen.

Ondanks de verloting van drie tablets onder dagboekdeelnemers was de respons erg laag, met slechts zes terugstuurde dagboeken. De resultaten van het dagboekonderzoek moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

3 | Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van onze analyse gepresenteerd. Eerst komen enkele job- en achtergrondkenmerken van arbeiders in PC317 aan bod. Daarna volgt een analyse van de arbeidstijdregeling. Vervolgens wordt ingegaan op fysiek, mentaal en sociaal welzijn, en de mate waarin welzijnsuitkomsten gelinkt zijn aan specifieke arbeidstijdkenmerken. Hierna komt de houdbaarheid van het huidige werk aan bod en eventuele aanpassingen die het werk dragelijker zouden kunnen maken. Dan bespreken we de resultaten van het vignette-experiment. Ten slotte gaan we in op de resultaten van de dagboekanalyse.

3.1 Job- en achtergrondkenmerken

In deze sectie bespreken we een reeks job- en achtergrondkenmerken van de respondenten.

Onderwijsniveau. Onder de bewakingsagenten die de vragenlijst invulden, voltooide ongeveer 19% geen hoger secundair onderwijs (tabel 3.1). De grootste groep, 68%, behaalde een diploma hoger secundair onderwijs. Slechts 13% voltooide een opleiding aan de hogeschool of de universiteit. Op basis van de EWCS zijn er in de gehele Belgische economie 1% werkenden die geen onderwijs genoten, 2% met enkel lager onderwijs als scholing, 13% met enkel lager secundair als scholing, 39% met als hoogste scholing een opleiding in het secundair onderwijs, en 46% die werkte aan de hogeschool of universiteit. In vergelijking met EWCS-2015 blijkt de bewakingssector dus een hoge concentratie aan werknemers met hoger secundair onderwijs en een lage concentratie aan hooggeschoolden.

Tabel 3.1 Respondenten naar onderwijsniveau, in procent (aantallen); aantal antwoorden (n) = 491

	Geen (in %)	Lagere school (in %)	Lager secundair (in %)	Hoger secundair (in %)	Hogeschool of universiteit (in %)
Respondenten	2,9	2,2	14,1	67,8	13,0

Bron Eigen enquête

Gezinssituatie. Ongeveer 20% van de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld blijkt alleen te wonen zonder kinderen, 5% geeft aan alleenstaande met kinderen te zijn, 24% woont samen zonder kinderen en 34% heeft als gezinssituatie als samenwonend met kinderen (tabel 3.2). Opvallend is het grote aandeel bewakingsagenten (18%) dat aangeeft onder geen van de voorgaande categorieën te vallen. Uit een open vervolgvraag blijkt dat het overwegend gaat om personen die nog bij hun ouders wonen, en in beperkte mate ook om co-housers (box 1).

Tabel 3.2 Respondenten naar gezinssituatie, in procent (aantallen); aantal antwoorden (n) = 492

	Alleen zonder kinderen (in %)	Alleen met kinderen (in %)	Samen met partner zonder kinderen (in %)	Samen met partner met kinderen (in %)	Andere (in %)
Bewakingsagenten	20,3	4,9	23,6	33,7	17,5

Bron Eigen enquête

Box 1 – Open vraag gezinssituatie

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag voor bewakingsagenten die 'Andere' aanduiden bij een gesloten vraag naar gezinssituatie (zie tabel 3.2 voor de antwoordopties van de gesloten vraag), zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

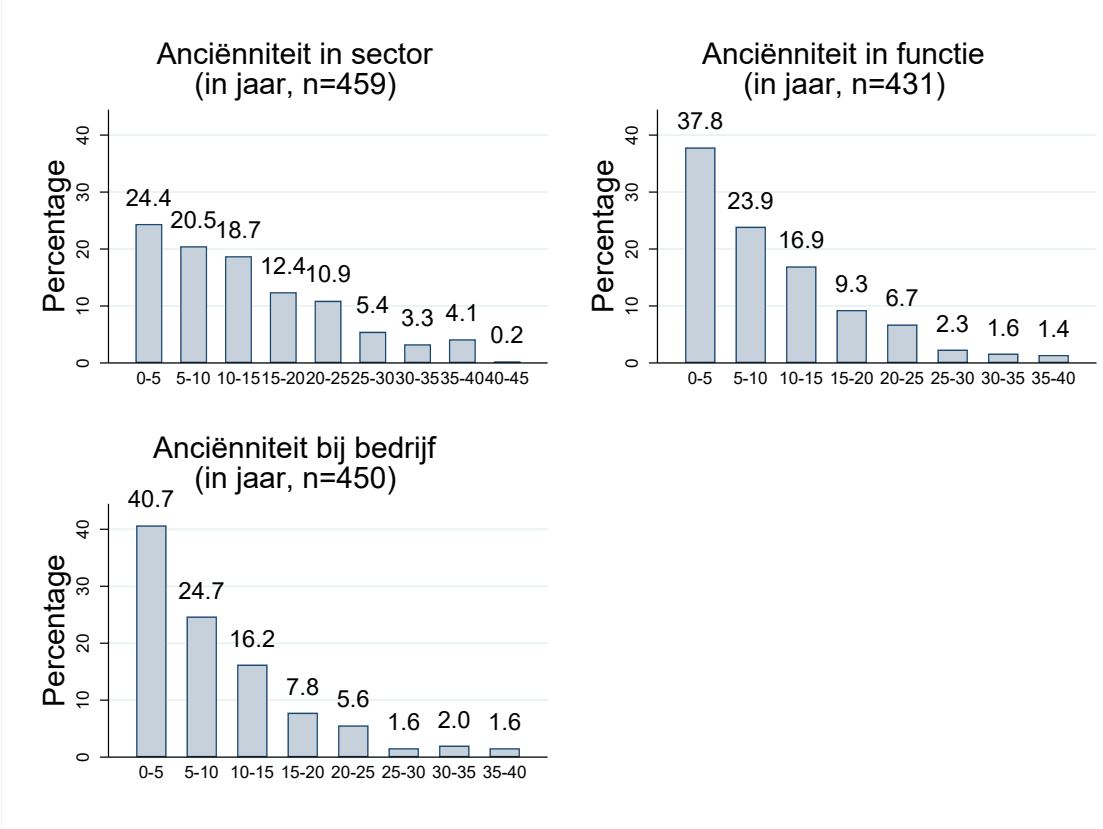
Bij ouders wonen (zeer frequent)

THUIS BIJ OUDERS
- "Ik woon nog bij mijn ouders."
- « Chez mes parents. »
- "Thuis met moeder."
- "Ik woon samen met moeder."
- « Je vis sans enfants chez mes parents. »
- « Toujours chez mes parents. »
- "Ik woon in bij mijn bejaarde vader als mantelzorger."
- « Je vis avec ma maman. »

Co-housing (in beperkte mate)
- "Co-housing met 1 vriendin."
- « Avec un colocataire. »
- "Co-housing."

Anciënniteit. Ongeveer 55% van de bewakingsagenten die de enquête invulden is al meer dan 10 jaar als bewakingsagent actief, 38% werkt al meer dan 10 jaar in dezelfde functie en ongeveer 35% werkt al langer dan 10 jaar voor hetzelfde bedrijf (figuur 3.1).

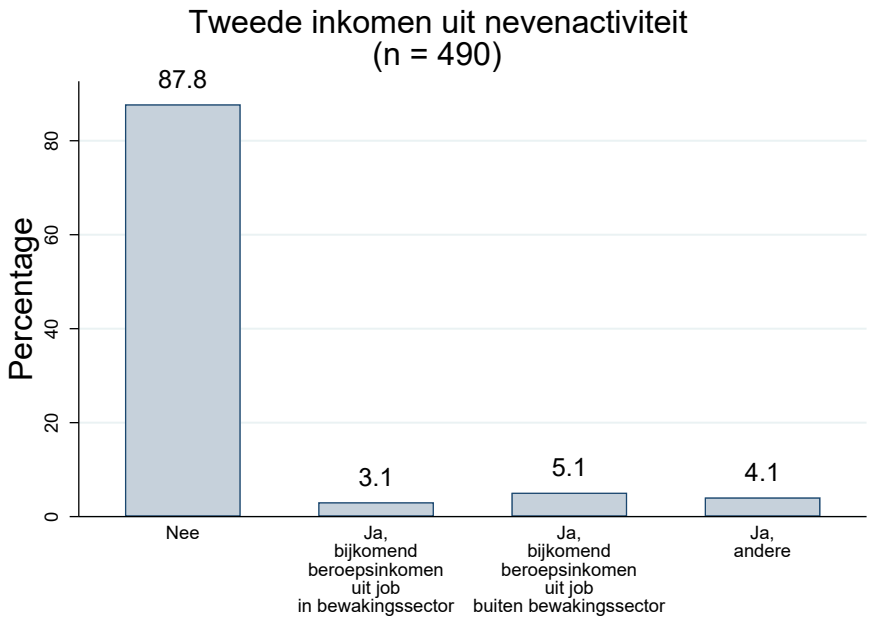
Figuur 3.1 Anciënniteit van de respondenten



Bron Eigen enquête

Nevenactiviteit. Over het algemeen blijkt het aantal bewakingsagenten met een tweede inkomen eerder beperkt (tabel 3.3). Slechts 12% van de bewakingsagenten geeft aan een nevenactiviteit uit te oefenen. Die 12% kan verder worden opgesplitst in 3% die een nevenactiviteit in de bewakingssector uitoefent, ongeveer 5% die een bijkomende job heeft buiten de bewakingssector en 4% die een andere nevenactiviteit uitoefent (voornamelijk vrijwilligers of zelfstandigen) (figuur 3.2). In vergelijking met de Belgische economie lijkt het aantal werknemers met een nevenactiviteit wel relatief hoog te liggen in de bewakingssector, gezien 7,7% van de werkenden in de EWCS-enquête aangeeft over een tweede inkomen te beschikken.

Figuur 3.2 Tweede inkomen uit nevenactiviteit



Bron Eigen enquête

Contractkenmerken. Gezien de steekproefselectie (zie sectie 2.1) is het niet verbazingwekkend dat bijna alle bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld voltijds aan de slag zijn (tabel 3.3). Opmerkelijk is wel dat 98% van de deelnemers aan de enquête over een vast contract beschikt. Uit de EWCS-enquête voor België blijkt dat 73,6% van de werkenden voltijds werkt en dat 88,0% van de werkenden een vast contract heeft.

Tabel 3.3 Overzicht jobkenmerken

	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Nevenactiviteit			
Tweede inkomen	12,2	9,5-15,5	490
Contractkenmerken			
Voltijds	99,2	97,9-99,8	490
Vast contract	97,8	96,0-98,9	491

Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).

Bron Eigen enquête

Een mogelijke hypothese is dat werknemers die steeds diensten van 12 uur draaien meer vrije tijd hebben en daardoor ook meer geneigd zullen zijn een nevenactiviteit uit te oefenen. In een kruistabel kan deze hypothese getest worden door twee categorieën te kruisen (tabel 3.4). 24,6% van de bewakingsagenten die steeds in 12 uur shiften werkt geeft aan over een tweede inkomen te beschikken, tegen 8,2% van de bewakingsagenten die niet in 12 uur shiften te werken.

Tabel 3.4 Kruistabel voor 12 uur shift en tweede inkomen; aantal antwoorden (n) = 490

12 uur shiften	Tweede inkomen	Geen tweede inkomen
Ja (in %)	24,6	75,4
Nee (in %)	8,2	91,9
Fisher	p-waarde = 0,00	

Noot: Op basis van een statistische test (de '*Fischer exacte test*') is het mogelijk na te gaan of dit resultaat 'statistisch significant' is. In dit geval blijkt het verschil tussen werken met 12 uur shiften die een tweede inkomen hebben en werkenden zonder 12 uur shiften die een tweede inkomen hebben effectief 'statistisch significant' (aangezien de p-waarde lager is dan 0,05), wat eenvoudig verwoord wil zeggen dat het verschil waarschijnlijk niet aan toeval te wijten is maar zich effectief voordoet in de populatie. Een lage p-waarde duidt aan dat het waarschijnlijker is dat er een associatie bestaat tussen de variabelen.

Bron Eigen enquête

Jobinhoud. De jobinhoud van bewakingsagenten blijkt geconcentreerd rond bewaking van kritieke en niet-kritieke infrastructuur, met 41% van de bewakingsagenten die aangeeft één van beide taken uit te oefenen (tabel 3.5). Verder voert ongeveer 18% van de bewakingsagenten afwisselend verschillende activiteiten uit. Een laatste grote beroepscategorie is mobiele bewaking (12,6%). Opmerkelijk is het relatief lage aantal bewakingsagenten dat aan evenementenbewaking doet, de verklaring hiervoor ligt in de steekproefselectie in het vierde kwartaal van 2021 – een periode waarin er weinig evenementen doorgingen, zowel door een seizoenseffect als door de coronapandemie.

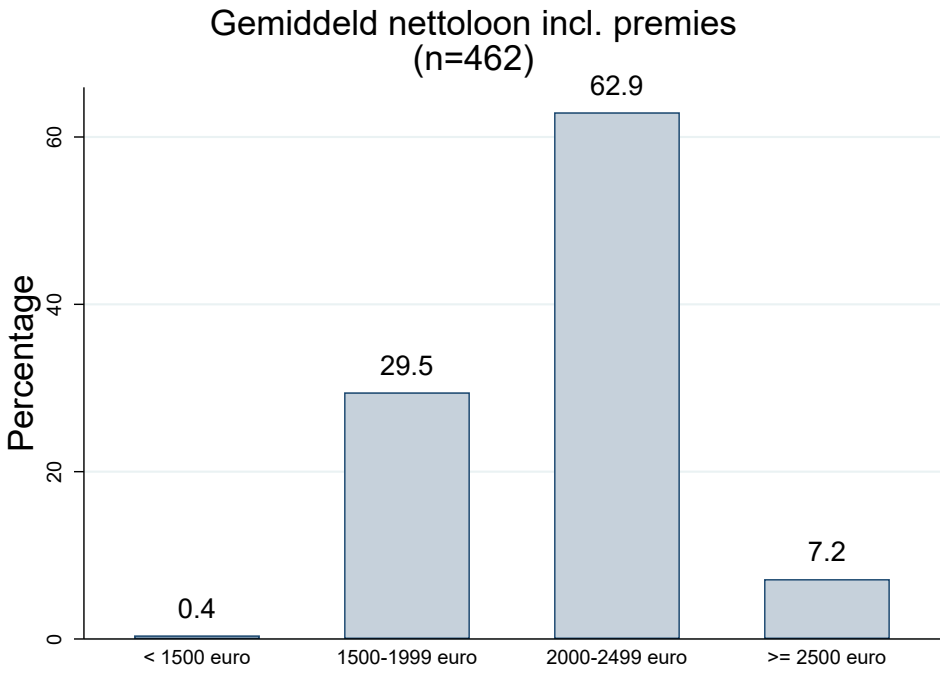
Tabel 3.5 Opsplitsing naar beroepscategorie, in procent; aantal antwoorden (n) = 490

	Percentage
Statische bewaking van niet-kritieke infrastructuur	22,0
Bewaking van kritieke infrastructuur	19,3
Afwisseling verschillende activiteiten	17,9
Mobiele bewaking	12,6
Luchthavenbeveiliging	7,5
Geen van deze activiteiten/taken	6,5
Bewaking van militaire basissen	5,5
Onthaalmedewerker/receptionist	4,4
Winkelbewaking	1,2
Evenementenbewaking	1,0
Alarmoperator	0,8
Nachtleven/portier/uitgaansleven	0,4
Parkeercontrole	0,4

Bron Eigen enquête

Nettoloon. Het gemiddeld netto maandloon inclusief premies blijkt sterk geconcentreerd: 63% van de bewakingsagenten die de enquête invulden verdient tussen 2 000 en 2 500 euro per maand en 30% van verdient tussen 1 500 en 2 000 euro per maand (figuur 3.3). 7% van de bewakingsagenten verdient meer dan 2 500 euro per maand.

Figuur 3.3 Gemiddeld nettoloon inclusief premies



Bron Eigen enquête

3.2 Arbeidstijdregelingen in de bewakingssector

Op basis van de wetenschappelijke literatuur blijkt er sterk bewijs voor de welzijnsimpact van vier arbeidstijdkenmerken: (1) *nachtdiensten*; (2) *weekenddiensten*; (3) *quick returns* (weinig tijd tussen diensten); en (4) *roosterautonomie*. Met andere woorden, we verwachten dat werken in nacht- en weekenddiensten, quick returns en geen of een beperkte roosterautonomie negatieve gevolgen hebben voor de fysieke en mentale gezondheid en het welzijn van bewakingsagenten. Daarnaast beschouwen we ook de (5) *dienstlengte* (e.g. *12 uur shiften*); (6) *oproepbaarheid*; (7) *onregelmatige uren* en (8) *verplaatsingstijd*. Die dimensies krijgen weinig aandacht in de literatuur, maar zijn volgens sectorexperten van belang.

In deze subsectie beschrijven we eerst wat de vragenlijst aan het licht brengt voor elk van deze acht arbeidstijdkenmerken. Verder verduidelijken we hoe de verschillende arbeidstijdkenmerken zullen worden geoperationaliseerd voor de analyse van de welzijnsimpact.

3.2.1 Arbeidstijdkenmerken

Nachtwerk. Gezien de onregelmatigheid in de werkroosters in de bewakingssector, vroegen we aan de bewakingsagenten die de enquête invulden het minimale en het maximale aantal dagen nachtwerk in een normale werkmaand (tabel 3.6). Op basis van de antwoorden kunnen we besluiten dat in een normale werkmaand slechts 18% van de bewakingsagenten nooit aan nachtwerk doet (0 als antwoord voor het maximale aantal dagen nachtwerk). Bij 76% van de bewakingsagenten komt nachtwerk in een normale werkmaand minstens één keer voor (géén 0 als antwoord voor het minimale aantal dagen nachtwerk). Verder geeft 44% van de surveydeelnemers aan voornamelijk nachtwerk te doen (tabel 3.7). Over het algemeen is nachtwerk dus breed verspreid onder bewakingsagenten, en bij iets minder dan de helft mogelijk ook dominant als roosterkenmerk. Uit de EWCS-2015 gegevens blijkt dat in de gehele Belgische economie 83% van de werkenden nooit aan nachtwerk doet.[5]

5 Hierbij moet worden opgemerkt dat EWCS nachtwerk iets strikter definieert als minstens 2 uur werken tussen 22 uur en 5 uur, in de survey definiëren we nachtwerk als minstens 2 uur werken tussen 22 uur en 6 uur.

Weekendwerk. Ook voor weekendwerk verzamelden we bij de geënquêteerden de minimale en maximale incidentie in een normale werkmaand (gemeten a.d.h.v. het aantal keer dat men op zaterdag en/of op zondag werkt). Dat leidt tot de volgende resultaten: 8% werkt in een normale werkmaand nooit op zaterdag, en 86% van de bewakingsagenten zegt minstens één keer op zaterdag te werken (tabel 3.6). In een normale werkmaand werkt slechts 8% nooit op zondag, en 84% van de surveyparticipanten geven aan minstens één zondag te werken (tabel 3.6). Aangezien ook de mediaan en het gemiddelde voor werk op zondag en werk op zaterdag vrij gelijklopend zijn, lijkt er weinig verschil te bestaan tussen het voorkomen van zaterdag- en zondagwerk. Meer nog dan nachtwerk, blijkt ook weekendwerk erg kenmerkend voor werkroosters in de bewakingssector. Uit EWCS-2015 gegevens blijkt dat 59% van de Belgische werkenden nooit op zaterdag werkt en 72% van de werkenden nooit op zondag. Voor de Belgische economie in zijn geheel is er dus wel een merkbaar verschil tussen zaterdag- en zondagwerk.

Tabel 3.6 Roosterkenmerken in een normale werkmaand

	Aantal = 0 (in %)	Mediaan	Gemiddelde	S.a.	Respons
Aantal keer nachtwerk (minstens 2 uur tussen 22 uur en 6 uur)					
Min.	24	5	6.6	6,0	415
Max.	18	12	10.3	7,1	408
Verschil (max.-min.)	24	3	3.8	4,0	402
Aantal keer werk op zaterdag					
Min.	14	2	1.5	0,9	428
Max.	8	3	2.8	1,2	426
Verschil (max.-min.)	22	1	1.4	1,0	415
Aantal keer werk op zondag					
Min.	16	2	1,4	0,8	427
Max.	8	3	2,8	1,2	425
Verschil (max.-min.)	20	1	1,4	1,0	414
Aantal keer 12 uur/dag of meer werken					
Min.	20	5	6,7	5,8	388
Max.	11	12	10,1	6,4	383
Verschil (max.-min.)	23	3	3,5	3,6	373
Aantal keer meerdere diensten/dag					
Min.	84	0	0,5	2,1	359
Max.	77	0	1,1	3,2	355
Verschil (max.-min.)	83	0	0,6	1,7	351
Aantal keer minder dan 12 uur rust tussen twee volledige diensten					
Min.	64	0	2,0	4,5	366
Max.	48	1	3,2	5,4	356
Verschil (max.-min.)	59	0	1,1	2,2	351

Noot: 'Aantal = 0' duidt aan hoeveel procent van de observaties de waarde 0 aanneemt; 'S.a.' rapporteert de standaardafwijking, dit is een maat voor de spreiding in de data; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).

Bron Eigen enquête

Quick returns. In een normale werkmaand draait ongeveer 16% van de bewakingsagenten minstens één keer twee of meer shiften per dag, terwijl 77% van de bewakingsagenten normaal gezien nooit meer dan één shift per dag werkt (tabel 3.6). In een normale werkmaand krijgt 36% van de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld minstens één keer minder dan 12 uur rust tussen twee volledige diensten, 48% krijgt normaal gezien altijd 12 uur of meer rust tussen twee volledige diensten (tabel 3.6). Deze laatste bevinding is bijzonder opvallend, aangezien dat betekent dat ongeveer de helft minstens af en toe niet de 12 uur rust tussen twee volledige diensten krijgt die de sectorale cao verplicht stelt. Onder de Belgische werkenden had 21% minder dan 11 uur rust tussen twee volledige diensten in de referentiemaand (EWCS, 2015), merk op dat in onze vragenlijst 12 uur rust bevraagd werd gezien de sectorale verplichting.

Roosterautonomie. Ongeveer 72% van de surveydeelnemers zegt gemakkelijk een dienst te kunnen wisselen met collega's, terwijl 52% vindt dat de planning rekening houdt met zijn of haar specifieke omstandigheden (bv. kinderen, hobby's, ...) (tabel 3.7). Over het algemeen blijkt er dus een vrij grote mate van roosterautonomie te bestaan.

Tabel 3.7 Overzicht arbeidstijdkenmerken

	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Nachtwerk			
Voornamelijk nachtwerk	44,1	39,7-48,8	482
Roosterautonomie			
Wanneer dat voor mij beter uitkomt, kan ik gemakkelijk een dienst wisselen met collega's	72,2	68,0-76,1	489
Bij de planning houdt mijn werkgever rekening met mijn specifieke omstandigheden (bv. kinderen, hobby's)	52,2	47,6-56,7	483
Oproepbaarheid			
Vrijwillig aangesloten bij een werknemerspoule ('flexibele pool') die beschikbaar moet zijn voor een acute oproep van de werkgever	8,2	5,9-11,0	489
Regelmatig stand-by buiten werkuren	30,7	26,6-35,0	489
Betaald om stand-by te zijn	20,6	17,1-24,5	484
Onregelmatigheid			
Elke werkdag even lang werken	42,3	37,9-46,8	492
Elke week evenveel werkdagen	9,0	6,6-11,9	490
Elke week evenveel uren	8,1	5,9-10,9	492
Roterend ploegensysteem	51,2	46,7-55,7	488
Regelmatig negatieve uren	13,5	10,6-16,8	489
Structureel overuren	46,4	41,9-51,0	489
Werkrooster wijkt af van initiële planning	84,6	81,1-87,7	481

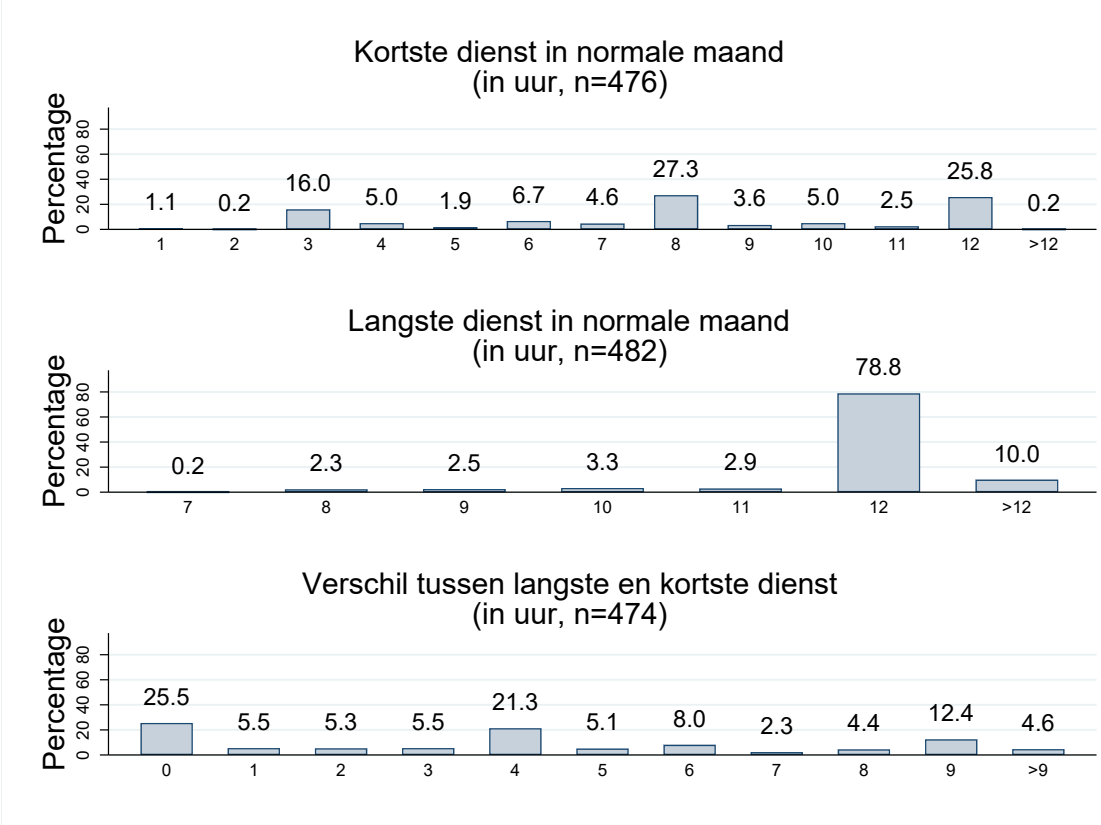
Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).

Bron Eigen enquête

Dienstlengte. In een normale werkmaand duurt de kortste dienst van de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld typisch ofwel 3 uur (16%), 8 uur (27%) of 12 uur (26%). Hieruit valt op te maken dat ongeveer een vierde van de deelnemers uitsluitend 12 uur shiften draait. In een normale werkmaand duurt de langste dienst typisch 12 uur (79%) of zelfs meer dan 12 uur (10%) (figuur 3.4).

Shiften van meer dan 12 uur gebeuren volgens de cao op vrijwillige basis. Er is geen direct vergelijkbare vraag in EWCS-2015 te vinden om de situatie te schetsen voor alle Belgische werkenden. Wel blijkt uit de EWCS-gegevens dat 67,7% van de Belgische werkenden nooit meer dan 10 uur/dag werkt. Hieruit valt af te leiden dat diensten in de bewakingssector over het algemeen langer tot veel langer duren dan in de Belgische economie in haar geheel.

Figuur 3.4 **Dienstlengte**



Bron Eigen enquête

Oproepbaarheid. Over de oproepbaarheid buiten de werkuren zijn volgende vaststellingen te maken (tabel 3.7). Ongeveer 31% van de bewakingsagenten geeft aan regelmatig stand-by te zijn voor de werkgever, maar slechts 21% zegt daar ook voor betaald te worden. Volgens de sectorale cao is een stand-by premie enkel verplicht voor mobiele bewakingsagenten. Op basis van de enquête is het mogelijk om te bekijken of mobiele bewakingsagenten vaker betaald worden om stand-by te staan (zie tabel 3.8, die beperkt is tot antwoorden van bewakingsagenten die in de enquête aangeven regelmatig stand-by te staan). Op basis van een statistische test kunnen we niet besluiten dat de mobiele bewakingsagenten vaker betaald worden om stand-by te staan in vergelijking met de niet-mobiele bewakingsagenten (er is geen statistisch significant verschil). Daarnaast maakt slechts 8% van de bewakingsagenten deel uit van een flexibele pool op zijn of haar werk.

Tabel 3.8 Kruistabel voor mobiele bewakingsjob en betaald voor stand-by, indien regelmatig stand-by; aantal antwoorden (n) = 484

Betaald voor stand-by	Mobiele bewakings-agent	Geen mobiele bewakings-agent
Ja (in %)	18,8	24,2
Nee (in %)	81,2	75,8
Fisher	p-waarde = 0,76	

Noot: Een lage p-waarde duidt aan dat het waarschijnlijker is dat er een associatie bestaat tussen de variabelen.
Bron Eigen enquête

Onregelmatigheid. Met betrekking tot een aantal onregelmatigheidsindicatoren valt op dat 42% van de bewakingsagenten aangeeft elke werkdag even lang te werken, maar slechts 9% respectievelijk 8% elke week evenveel werkdagen heeft/elke week evenveel uren presteert (tabel 3.7). Ter vergelijking met de Belgische werkenden: volgens de EWCS-2015 data werken 53% elke werkdag even lang en heeft 81% respectievelijk 68% elke week evenveel werkdagen/elke week evenveel uren. Ongeveer 50% van de bewakingsagenten die de enquête invulden zegt deel uit te maken van een roterend ploegensysteem (tabel 3.7). Bovendien blijkt uit de enquêteantwoorden dat bewakingsagenten eerder structureel overuren presteren dan regelmatig negatieve uren te hebben (tabel 3.7). 85% van de bewakingsagenten geeft aan dat het werkrooster normaal gezien afwijkt van de initiële planning, de voornaamste reden blijkt afwezigheid van een collega door ziekte of vakantie (94%, meerdere antwoorden mogelijk, (tabel 3.9). Volgens de sectorale cao moet de initiële planning meegedeeld worden aan het einde van de voorgaande maand. In de EWCS-enquête voor de gehele Belgische economie wordt bevraagd of het werkrooster 'regelmatig' wijzigt; 26% van de werkenden geeft aan dat dit inderdaad het geval is.

Tabel 3.9 Redenen planningswijzigingen voor subgroep met planningswijzigingen (meerdere antwoorden mogelijk)

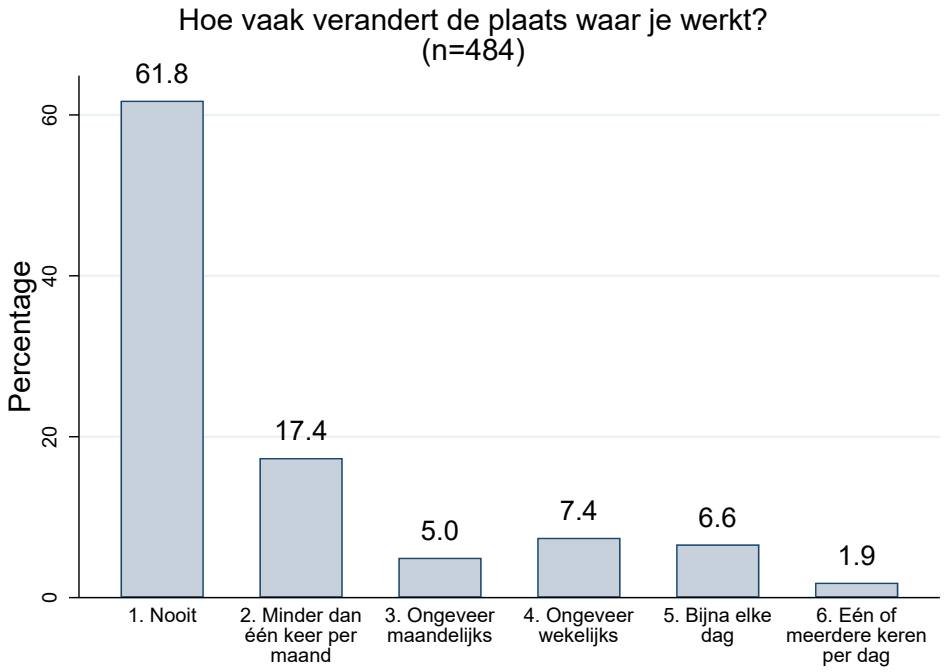
	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Wissel met collega in onderling akkoord	59,5	54,7-64,1	444
Werkgever bestempelt werkdag als economische werkloosheid, maar plant toch werk in	15,5	12,3-19,3	444
Werkgever verandert planning op vraag van de klant	42,8	38,1-47,5	444
Werkgever verandert planning omdat een collega ziek is of vakantie neemt	93,7	91,0-95,8	444
Werkgever geeft geen reden voor planningswijziging	15,1	11,9-18,8	444

Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau. 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).
Bron Eigen enquête

Voor ongeveer 2% van de bewakingsagenten verandert de werkplaats dagelijks tot zelfs meerdere keren per dag, voor iets minder dan 7% bijna dagelijks en voor iets meer dan 7% ongeveer elke week (figuur 3.5). Uit een kruising met anciënniteit bij werkgever en werkplaatsverandering (gegroepeerde antwoorden om duidelijker te kunnen vergelijken, tabel 3.10) blijkt dat bewakingsagenten met minder anciënniteit frequenter van werkplaats veranderen, maar dit verband blijkt niet significant (wat wil zeggen dat het volgens de wetenschappelijke bewijsstandaarden onmogelijk is om te besluiten dat het waargenomen verband waarschijnlijk niet aan toeval te wijten is). Algemeen lijkt er dus sprake te zijn

van een grote mate van onregelmatigheid met betrekking tot het werkrooster en in minder mate met betrekking tot de werkplaats.

Figuur 3.5 Werkplaatsveranderingen



Bron Eigen enquête

Tabel 3.10 Kruistabel voor anciënniteit bij werkgever en frequentie werkplaatsverandering, gegroepeerde antwoorden; aantal antwoorden (n) = 484

Anciënniteit bij werkgever	Ongeveer wekelijks of meer (in %)	Ongeveer maandelijks of minder (in %)	Nooit (in %)
< 9 jaar	58,5	23,2	18,3
10 tot 19 jaar	62,3	24,5	13,2
20 jaar of meer	74,5	17,0	8,5
Fisher	p-waarde = 0,25		

Noot: Een lage p-waarde duidt aan dat het waarschijnlijker is dat er een associatie bestaat tussen de variabelen.
Bron Eigen enquête

Verplaatsingstijd. Gemiddeld duren woon-werkverplaatsingen in een normale maand minimaal ongeveer 50 minuten en maximaal ongeveer 1 uur30 minuten (heen-en-terug, tabel 3.11). Woon-werkverplaatsingen in de bewakingssector lijken langer te duren dan wat normaal is in de Belgische economie, gezien uit EWCS-2015 gegevens een gemiddelde woon-werkverplaatsing van 49 minuten (mediaan: 40 minuten) af te leiden is (EWCS bevraagt geen minima en maxima zoals in onze enquête). Met betrekking tot de werk-werkverplaatsingen is duidelijk dat een relatief grote groep van 55% zich in een normale maand nooit verplaatst. De gemiddelde tijd die besteed wordt aan werk-werkverplaatsingen bedraagt in een normale maand minimaal ongeveer 35 en maximaal ongeveer 45 minuten. Voor werk-werkverplaatsingen moet worden opgemerkt dat het aantal antwoorden

(aantal bewakingsagenten die deze vraag invulden in de enquête) opmerkelijk lager is, mogelijk omdat bewakingsagenten zonder werk-werkverplaatsingen de vraag niet invulden.

Tabel 3.11 Verplaatsingstijd voor een normale werkdag

	Aantal =0 (in %)	Mediaan	Gemiddelde	S.a.	Respons
Woon-werkverplaatsingen (heen-en-terug)					
Min.	0	0 uur 40 min.	0 uur 51 min.	0 uur 42 min.	433
Max.	0	1 uur 15 min.	1 uur 35 min.	1 uur 33 min.	466
Verschil (max.-min.)	1	0 uur 23 min.	0 uur 37 min.	0 uur 54 min.	425
Werk-werkverplaatsingen					
Min.	56	0 uur 0 min.	0 uur 34 min.	1 uur 46 min.	299
Max.	55	0 uur 0 min.	0 uur 46 min.	1 uur 44 min.	288
Verschil (max.-min.)	59	0 uur 0 min.	0 uur 19 min.	0 uur 50 min.	288

Noot: 'Aantal = 0' duidt aan hoeveel procent van de observaties de waarde 0 aanneemt; 'S.a.' rapporteert de standaardafwijking, dit is een maat voor de spreiding in de data; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).

Bron Eigen enquête.

3.2.2 Operationalisering arbeidstijdkenmerken voor verdere analyse

In sectie 3.2.1 wordt de arbeidstijdregeling in de bewakingssector getypeerd aan de hand van verschillende vragen voor elk arbeidstijdkenmerk. Het vervolg van de analyse gaat na of welzijnsuitkomsten kunnen gelinkt worden aan specifieke arbeidstijdkenmerken. Om potentiële verbanden tussen arbeidstijdkenmerken en welzijnsuitkomsten te onderzoeken, is het nodig om elke respondent eenduidig te situeren ten opzichte van elk arbeidstijdkenmerk (*operationalisering*).

Voor de operationalisering van de arbeidstijdkenmerken zijn twee criteria van belang: (1) het gehanteerde criterium om respondenten te situeren ten opzichte van een arbeidstijdkenmerk moet voldoende representatief zijn voor het betrokken arbeidstijdkenmerk; en (2) het gehanteerde criterium moet voldoende onderscheidend zijn (dat wil zeggen, mag niet leiden tot één grote groep en één kleine groep respondenten), een opdeling met erg kleine groepen kan er namelijk toe leiden dat uitzonderingssituaties gecapteerd worden die de resultaten verstoren.

Op basis van de hierboven geschetste criteria werd voor elk van de arbeidstijdkenmerken een operationalisering gedefinieerd (tabel 3.12). Zoals al aangegeven, hebben sommige bewakingsagenten niet alle vragen beantwoord. Om zo weinig mogelijk informatie te doen verloren gaan, delen we de bewakingsagenten per arbeidstijdkenmerk als volgt op: enerzijds is er een groep die voldoet aan het operationaliseringscriterium (bv. bewakingsagenten die aangeven voornamelijk 's nachts te werken), anderzijds is er een groep die niet aangeeft te voldoen aan het operationaliseringscriterium (bv. zij die aangeven niet voornamelijk 's nachts te werken en personen die niet antwoorden op de vraag over voornamelijk 's nachts werken).

Tabel 3.12 Operationalisering arbeidstijdkenmerken

Roosterkenmerk	Operationalisering	Percentage 'ja'
Nachtdiensten	Voornamelijk 's nachts werken	43,1
Weekenddiensten	Minstens 4 dagen/maand in weekend werken	43,9
Dienstlengte	Altijd 12 uur shifts werken	24,7
Quick returns	Minstens 1x/maand <12 uur rust tussen diensten	26,7
Oproepdiensten	Regelmatig stand-by of in flexibele pool	34,8
Roosterautonomie	Planning houdt rekening met persoonlijke omstandigheden	24,3
Onregelmatigheid	Minstens 4 planningswijzigingen in een normale maand	22,7
Lange verplaatsingen	Minstens 1 uur woon-werkverplaatsing in normale werkdag	51,2

Bron Eigen enquête

Alvorens de operationalisaties te gebruiken om de link tussen welzijnsuitkomsten en arbeidstijdkenmerken te onderzoeken, is het interessant om het verband tussen arbeidstijdkenmerken onderling te analyseren. Dit kan door voor elk paar arbeidstijdkenmerken (bv. weekendwerk-nachtwerk of weekendwerk-oproepbaarheid) een kruistabel op te stellen en een statistische test (de 'Fischer exacte test') toe te passen die nagaat of er een 'statistisch significant' verband is tussen beide (wat simpel gezegd wil zeggen dat het waarschijnlijk is dat het ene arbeidstijdkenmerk gelinkt is aan het andere). Op basis van de resultaten van elk van de verschillende kruistabellen is het mogelijk om een overzichtstabel op te stellen (zie tabel 3.13). Deze overzichtstabel geeft weer wat de 'statistisch significante' verbanden zijn.

Het is belangrijk om te beseffen dat het bewijs voor een 'statistisch significant' verband op basis van een statistische test niet altijd even sterk is, sommige verbanden blijken 'significanter' dan andere. Onze analyse brengt dit in rekening door significantie op te delen in drie categorieën: (1) *borderline significantie*, dit zijn verbanden die net niet significant zijn maar waar in een grotere steekproef waarschijnlijk wel bewijs voor kan gevonden worden (technisch gezien gaat het om resultaten waarbij de statistische test leidt tot een p-waarde gelijk aan of kleiner dan 0,1 maar groter dan 0,05); (2) (gewone) *significantie*, dit zijn verbanden waar op basis van de in de wetenschappelijke literatuur geldende standaarden genoeg bewijs voor is om te zeggen dat het verband waarschijnlijk bestaat (p-waarde gelijk of kleiner dan 0,05 maar groter dan 0,01); (3) *sterke significantie*, dit zijn verbanden waarvoor er sterk bewijs voor is dat het verband waarschijnlijk bestaat (p-waarde kleiner dan 0,01).

De interpretatie van de 'statistisch significante' verbanden uit een overzichtstabel dient met de nodige omzichtigheid te gebeuren. Een statisch significant verband drukt enkel uit dat twee kenmerken waarschijnlijk aan elkaar gelinkt zijn, maar zegt niets over causaliteit. Het is niet omdat bijvoorbeeld nachtwerk en weekendwerk aan elkaar gelinkt zijn dat nachtwerk de oorzaak of het gevolg is van weekendwerk. Verder is het belangrijk om steeds rekening te houden met de operationalisering van het arbeidstijdkenmerk. Aan de hand van een statistische test meten we bijvoorbeeld of 'Voornamelijk 's nachts werken' en 'Minstens 4 dagen/maand in weekend werken' aan elkaar gelinkt zijn. We gaan ervanuit dat we met deze operationaliseringen kunnen meten of 'nachtwerk' en 'weekendwerk' aan elkaar gelinkt zijn maar dat hoeft niet noodzakelijk het geval te zijn.

Een overzichtstabel voor het verband tussen arbeidstijdkenmerken onderling leidt tot volgende resultaten, die ook samengevat worden in tabel 3.13.

Nachtwerk is sterk significant positief verbonden met weekendwerk en 12 uur shiften. Dat betekent dat er sterke indicaties zijn dat nachtwerk vaker voorkomt met 12 uur shiften en weekendwerk. Tussen nachtwerk en onregelmatigheid is er sterk significant negatief verband, tussen nachtwerk en oproepbaarheid is er een borderline significant negatief verband. Dat betekent dat er een sterke indicatie is dat nachtwerk gelinkt is aan het afwezig zijn van onregelmatigheid, en dat er zwakke indicatie

is dat nachtwerk gelinkt is aan het afwezig zijn van oproepbaarheid. Dit resultaat lijkt logisch: nachtdiensten zouden voorspelbaarder kunnen zijn, en tijdens de nacht komen dringende oproepen mogelijk minder voor.

Weekendwerk is sterk significant positief gelinkt aan nachtwerk en 12 uur shiften. De sterk significante positieve relatie tussen weekendwerk en de nachtwerk werd in de vorige alinea al aangehaald. Verder is weekendwerk borderline significant positief verbonden aan quick returns. Dit resultaat lijkt verklaarbaar: werknemers die voornamelijk diensten in het weekend werken zouden weinig tijd kunnen hebben tussen een zaterdag- en een zondagdienst.

12 uur shiften zijn sterk significant positief verbonden aan nachtwerk en weekendwerk. Deze verbanden werden in de vorige twee alinea's al vermeld. 12 uur shiften zijn borderline significant positief verbonden aan lange woon-werkverplaatsingen en roosterautonomie. Een mogelijke verklaring voor het samen voorkomen van 12 uur shiften en lange woon-werkverplaatsingen is dat bij 12 uur shiften minder verplaatsingen vereist zijn gezien het kleinere aantal werkdagen. Verder is het interessant dat werknemers met 12 uur diensten vaker aangeven over meer roosterautonomie te beschikken.

Quick returns zijn sterk significant positief verbonden aan onregelmatigheid, en borderline significant positief verbonden aan weekendwerk. Het verband tussen onregelmatigheid en quick returns is interessant: werknemers die veel planningswijzigingen te verduren krijgen worden ook vaker – illegaal - ingezet met minder dan 12 uur rusttijd tussen twee volledige diensten. Het verband tussen quick returns en weekendwerk kwam hierboven al aan bod. Ten slotte is er ook een borderline negatief verband tussen quick returns en roosterautonomie. Werknemers die illegaal worden ingezet met minder dan 12 uur rusttijd tussen twee volledige diensten ervaren ook minder roosterautonomie.

Oproepbaarheid is sterk significant positief verbonden met onregelmatigheid, en borderline significant negatief gelinkt aan nachtwerk. Dit betekent dat regelmatig stand-by zijn vaker voorkomt samen met frequente planningswijzigingen, wat logisch lijkt. Het verband tussen nachtwerk en oproepbaarheid werd hierboven al vermeld.

Onregelmatigheid is sterk significant positief gelinkt aan quick returns en oproepbaarheid, en sterk significant negatief gelinkt aan nachtwerk en 12 uur shiften. Deze verbanden werden eerder al opgemerkt.

Lange woon-werkverplaatsingen zijn borderline significant positief verbonden aan 12 uur shiften. Dit verband kwam eerder al aan bod.

Roosterautonomie is borderline significant positief gelinkt aan 12 uur shiften, en borderline significant negatief gelinkt aan quick returns. Deze verbanden werden hierboven al vermeld.

Over het algemeen lijken de gevonden relaties tussen arbeidstijdkenmerken onderling in lijn met wat verwacht kan worden, dit is een eerste indicatie dat de operationalisering goed gelukt is.

Tabel 3.13 Significante relaties tussen arbeidstijdkenmerken onderling

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Nachtwerk								
Weekendwerk	+++							
12 uur shiften	+++	+++						
Quick returns		+						
Oproepbaarheid	-							
Onregelmatigheid	---		---	+++	+++			
Woon-werk >=1 uur			+					
Roosterautonomie			+	-				

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <= 0,05; 3 tekens voor p-waarde <= 0,01.

Bron Eigen enquête

Een andere interessante vraag is hoe arbeidstijdkenmerken en jobinhoud met elkaar verbonden zijn. Opnieuw kan voor elk koppel arbeidstijdkenmerk-jobcategorie een kruistabel worden opgesteld. De statistisch significante verbanden die op basis van deze kruistabellen naar voren komen, kunnen dan in een overzichtstabel gepresenteerd worden.

De significante verbanden tussen jobinhoud en arbeidstijdkenmerken liggen in lijn met de verwachtingen (tabel 3.14). Zo is werken als onthaalmedewerker of winkelbewaking sterk significant respectievelijk significant negatief verbonden aan nachtwerk: 's nachts is er nu eenmaal minder nood aan onthaalmedewerkers of winkelbewakers. Dat de verbanden tussen arbeidstijdkenmerken en jobinhoud logisch lijken is een verdere indicatie dat de operationalisering van arbeidstijdkenmerken goed gelukt is.

Verder is het ook opvallend dat de jobcategorie 'geen van deze activiteiten/taken' (6,5% van de bewakingsagenten, zie tabel 3.5) negatief gerelateerd is aan de meeste indicatoren van atypische arbeidstijden. Dit kan gezien worden als een indicatie dat er geen belangrijke jobcategorie met atypische arbeidstijden ontbrak in de aan de bewakingsagenten voorgelegde lijst.

Tabel 3.14 Significante relaties tussen jobinhoud en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Statische bewaking van niet-kritieke infrastructuur						---		
Bewaking van kritieke infrastructuur	---				++			
Afwisseling verschillende activiteiten					++	++		
Mobiele bewaking	+++				-			
Luchthavenbeveiliging			---			+++		
Geen van deze activiteiten/taken	---	---	---		-		++	-
Bewaking van militaire basissen	++		+++		-			
Onthaalmedewerker/receptionist	---							--
Winkelbewaking	--							
Evenementenbewaking				++	++	++		
Alarmoperator								
Nachtleven/portier/uitgaansleven								
Parkeercontrole								

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

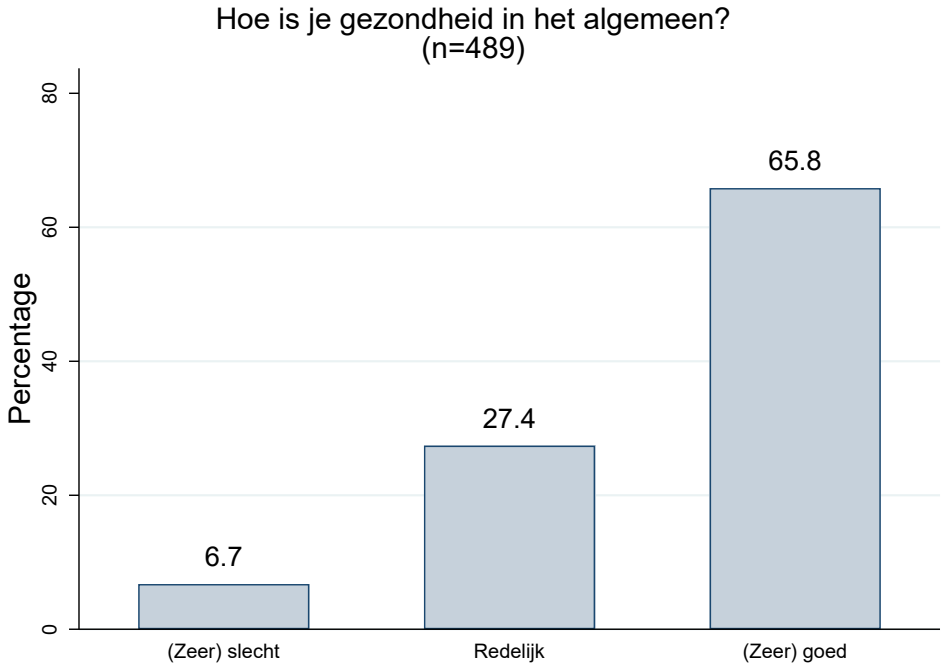
3.3 Welzijnsimpact arbeidstijdkenmerken

In de voorgaande secties werden de arbeidstijden onder arbeiders in de bewakingssector getypeerd en werd uitgelegd hoe verschillende arbeidstijdkenmerken geoperationaliseerd zijn voor de verdere analyse. Hier gaan we in op de welzijnssituatie van de bewakingsagenten en onderzoeken we of welzijnsuitkomsten gelinkt zijn aan specifieke arbeidstijdkenmerken. Eerst komt algemene gezondheid aan bod, vervolgens slaap, daarna fysiek welzijn, mentaal welzijn en sociaal welzijn. De aparte categorie voor slaap is nodig omdat slaap zowel verbonden is aan fysiek als mentaal welzijn.

3.3.1 Algemeen

Bewakingsagenten schatten hun gezondheid in het algemeen als goed in (figuur 3.6). 66% denkt over een goede of zeer goede gezondheid te beschikken, 27% classificeert hun gezondheid als redelijk en 7% geeft aan dat hun gezondheid slecht of zeer slecht is. In het licht van de EWCS-2015 gegevens voor België zijn deze resultaten echter opmerkelijk slecht: onder alle Belgische werkenden rapport immers 81% een goede of zeer goede gezondheid, 16% een redelijke gezondheid en maar 3% een slechte of zeer slechte gezondheidstoestand.

Figuur 3.6 Algemene gezondheid



Bron Eigen enquête

Vervolgens bestuderen we of algemene gezondheid van bewakingsagenten gelinkt kan worden aan specifieke arbeidstijdkenmerken. Opnieuw worden de resultaten van kruistabellen samengevat in een overzichtstabel (tabel 3.15). Er blijkt een significant positief verband tussen algemene gezondheid en roosterautonomie, een positief verband tussen algemene gezondheid en 12 uur shiften en een negatief verband tussen algemene gezondheid en onregelmatigheid (die laatste twee zijn net niet statistisch significant). Erg opvallend is de indicatie dat 12 uur shiften positief verbonden zouden kunnen zijn aan algemene gezondheid: dit gaat mogelijk in tegen de verwachtingen van bepaalde sectorexperten.

Tabel 3.15 Significante associaties tussen algemene gezondheid en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Algemene gezondheid			+			-		++

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0.1; 1 teken voor p-waarde <=0.1; 2 tekens voor p-waarde <=0.05; 3 tekens voor p-waarde <=0.01.

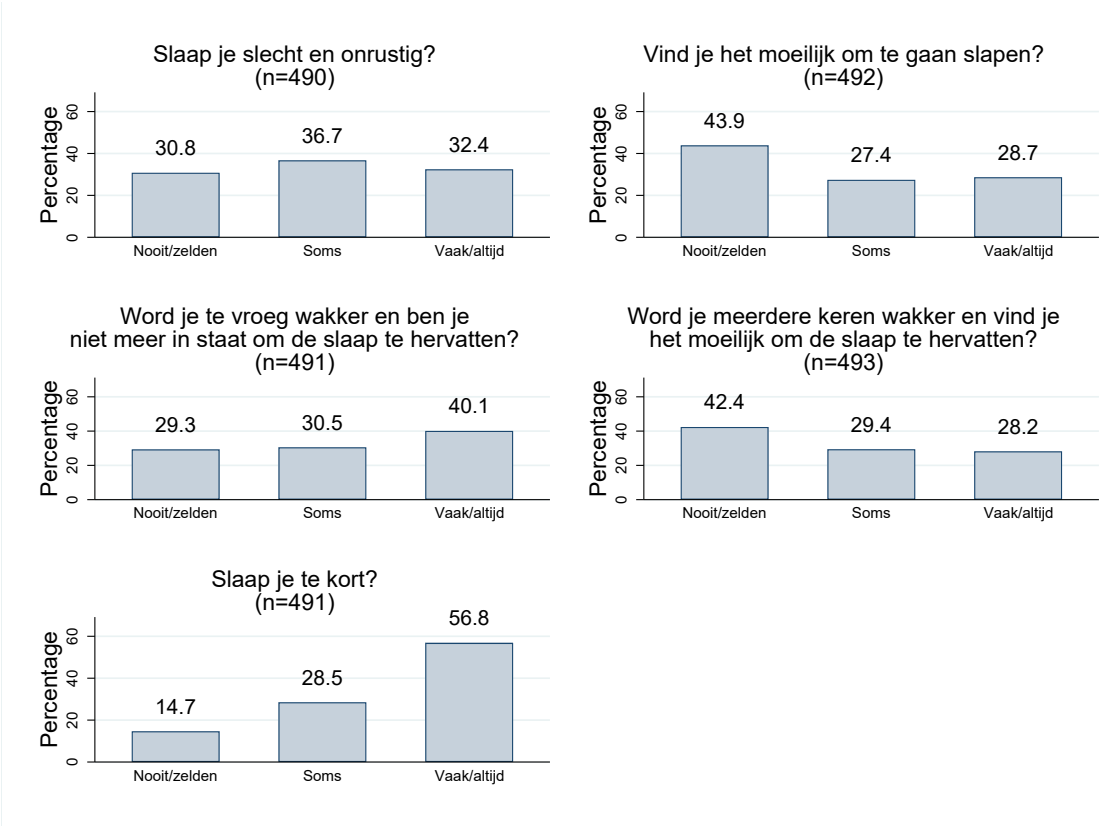
Bron Eigen enquête

De algemene gezondheid van bewakingsagenten is naar hun eigen inschatting over het algemeen goed. In vergelijking met de Belgische werkenden in hun geheel doet de bewakingssector het wel slecht. Er zijn indicaties dat een goede algemene gezondheid gelinkt is met roosterautonomie en, minder sterk, met 12 uur shiften. Verder is er ook een aanwijzing dat lange woon-werkverplaatsingen verbonden zijn aan het hebben van een redelijke gezondheid (goed noch slecht). Ten slotte is er een zwakke indicatie dat onregelmatigheid verband houdt met een slechte algemene gezondheid.

3.3.2 Slaap

De slaapkwaliteit in brede zin van bewakingsagenten blijkt erg verdeeld (figuur 3.7). Met betrekking tot slecht en onrustig slapen, moeilijk inslapen, vroeg wakker worden, meerdere keren per nacht wakker worden geeft steeds ongeveer 1/3 aan vaak of altijd, 1/3 soms en 1/3 nooit of zelden het slaapprobleem te ervaren. Opvallend is dat meer dan de helft van de bewakingsagenten denkt vaak of altijd te kort te slapen, en slechts 15% denkt nooit of zelden te kort te slapen.

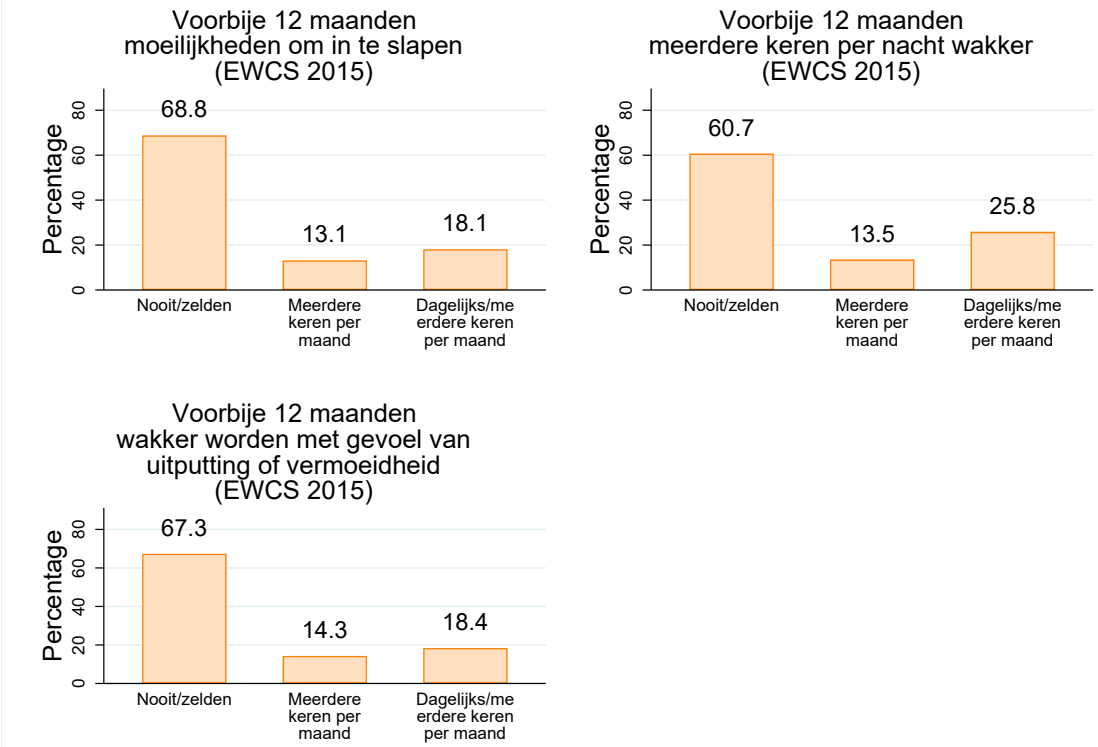
Figuur 3.7 Slaap gedurende laatste gewerkte maand



Bron Eigen enquête

De enquêtevragen rond slaapkwaliteit zijn niet direct vergelijkbaar met gelijkaardige EWCS-vragen (figuur 3.8). Slechts twee vragen zijn grotendeels gelijklopend, de antwoordschalen zijn licht verschillend en in de enquête wordt bewakingsagenten gevraagd om te antwoorden voor de laatste gewerkte maand in plaats van de voorbije 12 maanden zoals in EWCS. Ervan uitgaande dat de EWCS- en onze enquête toch genoeg overlap vertonen, blijkt de slaapkwaliteit van bewakingsagenten beduidend slechter dan onder Belgische werkenden in het algemeen. Zo heeft slecht 44% van de bewakingsagenten nooit of zelden moeite met inslapen in vergelijking met 69% onder de Belgische werkenden, en geeft 42% van de bewakingsagenten aan nooit of zelden meerdere keren per maand wakker te worden in vergelijking met 61% onder de Belgische werkenden.

Figuur 3.8 Slaap EWCS



Noot: EWCS-vragen 79a-c, steekproef beperkt tot werkenden.
Bron EWCS (2015)

Daarna gaan we na in welke mate arbeidstijdkenmerken gelinkt zijn aan slaapkwaliteit (tabel 3.16). Voor *nachtwerk* blijkt er een sterk significant positief verband met vroeg wakker worden, meerdere keren wakker worden en te kort slapen. Dit lijkt logisch aangezien dit precies de dimensies van slaapkwaliteit zijn waar bijvoorbeeld lichtblootstelling of daggeluiden de slaapkwaliteit kunnen verminderen.

Met betrekking tot *12 uur shiften* blijkt er een borderline significant positief verband met te kort slapen. Een mogelijke verklaring is dat werknemers met meerdere opeenvolgende 12 uur shiften korter gaan slapen om ook tijdens een werkperiode aan sociale verplichtingen te voldoen.

Tabel 3.16 Significante associaties tussen slaap en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Slecht en onrustig slapen						+		---
Moeilijk inslapen						+++		---
Te vroeg wakker worden en niet meer in staat slaap te hervatten	+++					+		---
Meerdere keren wakker worden en moeilijk om slaap te hervatten	++							--
Te kort slapen	++		+		+	+++	+++	--

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <= 0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

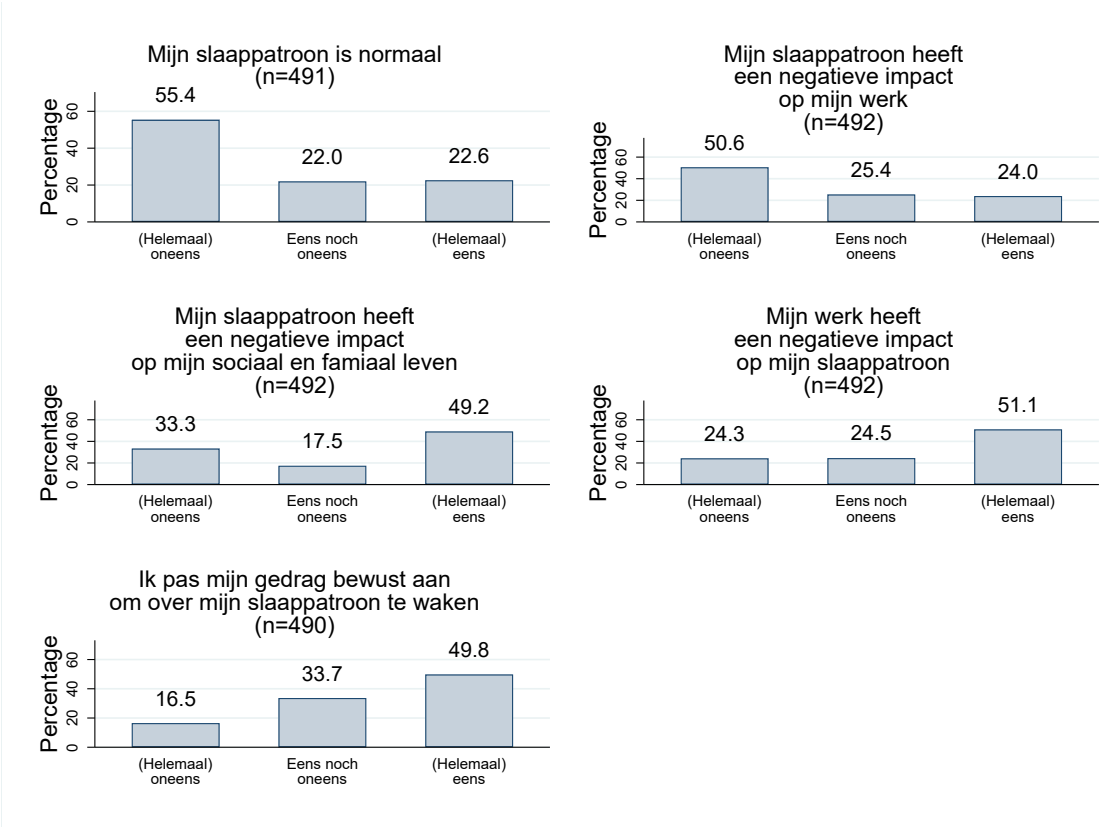
Bron Eigen enquête

Onregelmatigheid is sterk significant negatief gerelateerd aan moeilijk inslapen en te kort slapen, en ook geassocieerd aan slecht en onrustig slapen en te vroeg wakker worden (maar niet statistisch significant in de laatste twee gevallen). Opvallend is dat onregelmatigheid het enige atypische arbeidstijdkenmerk is dat gelinkt kan worden aan slecht en onrustig slapen en moeilijk inslapen. Een verklaring hiervoor kan bijvoorbeeld zijn dat werknemers met onregelmatigheid vaker op bioritmeverstoringen kennen en daardoor minder goed een vast slaappatroon kunnen ontwikkelen.

Lange woon-werkverplaatsingen zijn sterk significant geassocieerd met te kort slapen. Een verklaring kan zijn dat bewakingsagenten met een lange verplaatsingstijd slaap moeten opofferen om op tijd op hun werk te raken.

Roosterautonomie is sterk negatief geassocieerd met alle indicatoren. Dit betekent dat bewakingsagenten met roosterautonomie relatief gezien een hoge slaapkwaliteit hebben. Merk op dat roosterautonomie amper geassocieerd is aan andere arbeidstijdkenmerken (tabel 3.13) of specifieke jobcategorieën (tabel 3.14). Dit gebrek aan associatie met andere arbeidstijdkenmerken of specifieke jobcategorieën suggereert dat roosterautonomie niet verbonden is met een specifieke arbeidstijdvorm (bv. dagwerk) of een specifieke jobcategorie (bv. alarmoperatoren).

Figuur 3.9 Impact van en aanpassing voor slaappatroon



Bron Eigen enquête

Een volgende vraag is hoe bewakingsagenten zelf hun slaapkwaliteit in het algemeen inschatten, het verband tussen slaapkwaliteit en werk en privéleven zien, en of ze hun gedrag bewust aanpassen om hun slaap te verbeteren (figuur 3.9). Opmerkelijk is dat maar liefst 55% van de bewakingsagenten aangeeft zijn of haar slaappatroon als niet normaal te beschouwen. Verder blijkt bijna één op de vier bewakingsagenten van oordeel dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op hun werk; voor hun sociaal en familiaal leven loopt dit op tot één op de twee. Meer dan de helft van de bewakingsagenten geeft bovendien aan dat hun werk een negatieve impact heeft op hun slaap. Ten slotte zegt ongeveer de helft van de bewakingsagenten aan gedragsaanpassingen te doen om tot een betere slaapkwaliteit te komen.

Vervolgens bekijken we opnieuw tot op welke hoogte slaapimpact/-aanpassing gelinkt is aan specifieke arbeidstijdkenmerken (tabel 3.17). In lijn met de verwachtingen blijkt er een sterk significant negatief verband tussen nachtwerk en 'Slaappatroon is normaal' (bewakingsagenten die 's nachts werken geven dus aan geen normaal slaappatroon te hebben). Erg opmerkelijk is dat oproepbaarheid en onregelmatigheid significant respectievelijk sterk significant gerelateerd zijn aan 'Werk heeft een negatieve impact op slaappatroon' (oproepbaarheid en onregelmatigheid zijn dus gelinkt aan een negatieve impact van werk op het slaappatroon). Verder valt op dat er opnieuw sterke indicaties zijn dat roosterautonomie kan gelinkt worden aan een positieve slaapuitkomst (meer autonomie zorgt voor betere slaap).

Tabel 3.17 Significante relaties tussen slaapimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Slaappatroon is normaal	---					-		+++
Slaappatroon heeft negatieve impact op werk		++		+	+++	++		---
Slaappatroon heeft negatieve impact op sociaal en familiaal leven	+	+++		++				---
Werk heeft negatieve impact op slaappatroon		+			++	+++		---
Mijn gedrag bewust aanpassen om over slaappatroon te waken				-				

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Aan bewakingsagenten die aangaven dat hun werk een negatieve impact heeft op hun slaappatroon of hun gedrag bewust aan te passen om over hun slaappatroon te waken werd een open vraag gesteld naar een slaapgerelateerde klacht of risico (box 2). Vaak terugkomende antwoorden zijn (1) in slaap vallen achter het stuur; (2) de wissel tussen nacht-/dagdiensten of onregelmatige beginuren zijn slopend; (3) afruil tussen slaap en sociaal leven; (4) moeilijk om genoeg te slapen; (5) het voorkomen van stemmingswisselingen.

Interessant is ook dat bepaalde bewakingsagenten wijzen op de slopende impact van last-minute extra diensten, bijvoorbeeld:

"Er is een zieke, dus jij zal morgen de vroege moeten doen -> terwijl ik de late had […] nieuwe collega komt aan na nachtshift van 12 uur, niemand om dit op te leiden dus mocht 16 uur blijven tot iemand kon aflossen."

Een andere interessante opmerking komt van een leidinggevende die aangeeft zelf stress te ervaren van het last-minute zoeken naar inplanbare bewakingsagenten:

"Als leidinggevende probeer je de dienstverlening naar de klant te garanderen. Soms onrealistische veel aanvragen om of dagen te hebben. Het is een gedachten molen die nooit stilstaat. Het permanent beschikbaar moeten zijn weegt na die jaren door. Ik kan mijn gedrag niet aanpassen daar ik door de werkgever verplicht wordt de continuïteit bij de klant blijvend te garanderen."

Samengevat, blijkt slaapkwaliteit in brede zin erg verdeeld. Voor een reeks indicatoren geeft 1/3 aan vaak of altijd, 1/3 soms en 1/3 zelden of nooit slaapproblemen te ervaren. Hoewel de beschikbare gegevens geen perfecte vergelijking toelaten, is het aannemelijk dat de slaapkwaliteit van een bewakingsagent merkelijk lager is dan van een Belgische werkende in het algemeen. Nachtwerk en onregelmatigheid lijken het sterkst verbonden met een slechte slaapkwaliteit, terwijl roosterautonomie daarentegen gelinkt kan worden aan een goede slaapkwaliteit.

Opmerkelijk is dat meer dan de helft van de bewakingsagenten zegt geen normaal slaappatroon te hebben. Eén vierde geeft aan dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op het werk, één op twee geeft aan dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op hun sociaal en familiaal leven. Ongeveer de helft van de bewakingsagenten rapporteert hun gedrag bewust aan te passen om tot een beter slaappatroon te komen. Zowel onregelmatigheid als oproepbaarheid kunnen gelinkt worden aan een negatieve impact van het werk op slaap, voor weekendwerk is er zwakkere evidentie dat er

mogelijk een negatieve impact van het werk op slaap kan zijn. Roosterautonomie is opnieuw verbonden met het afwezig zijn van een negatieve impact van het werk op slaap.

Opvallende informatie uit de open vraag in verband met slaaprisico's is dat bewakingsagenten vaak in slaap vallen achter het stuur, het slopend karakter van de wissel tussen nacht- en dagdiensten of wisselende beginuren, en de frequente stemmingswisselingen naar aanleiding van vermoeidheid. Verder is het interessant om te beseffen dat planners ook zelf onder druk staan van hun leidinggevenden om een continue dienstverlening te garanderen.

Box 2 – Open vraag slaap

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag "Kan je een voorbeeld geven van werk-privé gerelateerde klachten of risico's? Hoe probeer je deze te verhelpen?" zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

In slaap vallen achter het stuur

- "Werken van 21.30 uur tot 8 uur 's morgens, teveel werken bij het naar huis rijden. Onverantwoord."
- « Sommeil au volant. »
- "Het gebeurt wel eens dat ik vermoeid geraak tijdens het werk, dit is niet handig aangezien ik hele tijd rond rij als mobiele bewakingsagent. Als dit gebeurt doe ik een powernap."
- "Genoodzaakt de wagen aan de kant moeten zetten te voorkoming van ongevallen. Even bekomen na een lange shift voor ik met de motor naar huis kan rijden."
- "Naar huis rijden is soms gevaarlijk, te vermoeid: raam open zetten, voor een nachtshift nog een uur slapen"
- "Na een lange dag of nacht dienst inslaap vallen achter het stuur!"

Wissel tussen nacht-/dagdiensten of onregelmatige beginuren zijn slopend

- "Aanpassen dag-nacht <-> nacht-dag"
- "Wissel tussen nacht en dagshift lijkt op een jetlag."
- "In één week met 1 rustdag tussen switchen van dag naar nacht en omgekeerd is niet altijd makkelijk."
- « Changement de shift nuit/jour en 24 h. Gros impact stress sur le sommeil et donc sur la rentabilité au boulot. »
- "Veel nachten = nachtritme als je dan 1 dag thuis bent gepland en dag erna terug mocht hebt ben je kapot."
- "- wisseling van dag naar nacht of andersom - de ene dag opstaan om 3.45 uur 's ochtends, de andere dag opstaan om 15 uur namiddag -> veranderen van nachtritme (overdag slapen is moeilijker)."
  "Ik pas mijn bioritme aan aan mijn 3 ploegen stelsel, door het regelmatig wisselen van ploegen systeem moet ik het bioritme terug aanpassen met wanneer aangepast was. ik heb geen bioritme meer."

Er is een afruil tussen slaap en sociaal leven

- « Je m'oblige à dormir un minimum d'heures entre deux shifts, afin d'être le plus « qé rationnel » possible lors du shift suivant, négligeant la vie sociale et familiale. »
- "Doordat ik een partner heb, die soms wel soms geen werk heeft, kan die geregeld er zich niet bij neerleggen dat ik moet gaan slapen."
- "Je kan niets plannen omdat je steeds wisselend moet gaan slapen (om toch voldoende slaap te hebben). lang op voorhand of helemaal niet (rooster komt uit 25ste van de maand)."
- "Het weekend dat mijn zoon bij me is moet ik opstaan als ik normaal ga slapen."
- « Problème de sommeil souvent lié aux hobby's après le travail. »
- "Zeer onregelmatige tijdstippen om te slapen wat kan leiden tot je vrienden minder zien of minder met vrienden weg gaan."
- "Bij familie etentjes op de middag slaap ik te weinig (minder dan 7 uur) als het op zaterdag is."

Moeilijk om genoeg te slapen

- "Soms heb je wel eens wat te weinig uren slaap als je 2 diensten hebt."
- "Weinig slaap = slaap te kort!."
- "Doordat ik na een nacht te werken meestal al rond 12 à 13 uur wakker wordt, heb ik vaak maar 4 à 5 uur geslapen. Na x aantal dagen/nachten merk ik dat ik gevoeliger ben om hoofdpijn te krijgen."
- "Voor je wekker wakker worden, denkende dat het al tijd is slechte fysieke conditie door wisselende slaap patroon."
- "8.30 uur in bed: 12 uur wakker = te weinig, aanpassing, ik probeer tussen 15.30 uur en 17.00 uur nog wat te rusten/slapen."

Meer irritaties/stemmingswisselingen
- « Plus irritable vis à vis de mes proches, manque de concentration frequent. »
- « Je suis irrascible et j'ai tendance à somnoler. »
- "Na 5 dagen nacht werk ben ik niet actief en snel geïrriteerd."
- « Irritabilité: preudre du temps pour soi. »
- « Irntabité, stress. »
- « Le manque de sommeil a un effet nefaste sur mes humeurs. »
- "Kort, slechtgezind bij het opstaan na slaaptekort."
- "Irritabilite, mauvaise humeur."
- "Na omschakeling van nacht naar dag shift heb ik vaak last van humeurigheid."

Adaptatievoorbeelden
- "Te lang onderweg, waardoor bij aankomen thuis je soms niet meer moe bent."
- "Slaapmasker opzetten om te verduisteren."
- "Gemakkelijke houding aannemen in de bureaustoel, tijdstip van eten proberen aan te houden."
- "Bewust dag voor nachtshift langer slapen."
- "Licht buiten alles zo zwart, donker mogelijk maken: licht in kamer zorgde ervoor dat ik de slaap moeilijk kan vatten."
- "Niet vettig eten, geen alcohol consumeren als ik vroeg moet beginnen bv om 4 uur beginnen met werken Tussen 20-21 uur gaan slapen. niks zwaar eten. In de middag ben ik enorm uitgeput tenzij ik bezig blijf."
- « Selon l'heure de mon début de shift, j'adapte l'heure à laquelle je me couche! »
- "Voor vroege shiften voor 21.30 uur naar bed."
- "Ik drink minder koffie op het werk (zeker geen aan het einde van mijn shift) om niet wakker te worden omdat ik naar toilet moet."

Interessante varia
- "Er is een zieke, dus jij zal morgen de vroege moeten doen -> terwijl ik de late had 2 nieuwe collega komt aan na nachtshift v. 12 uur, niemand om dit op te leiden dus[?] mocht 16 uur blijven tot iemand kon aflossen."
- "Na een nachtshift krijg ik vaak honger om 2 à 3 uur."
- "Dat je net de nacht hebt gestaan en toch bellen ze u wakker! Als ze u opbellen voor extra shift zonder dat je dit hebt kunnen incalculeren, bv. om 14 uur bellen ze voor nachtshift maar je bent wel al wakker van 6.30 uur en kunt ook niet meer voor die shift slapen = doodmoe na shift."
- "Bij zware dag (meerdere incidenten) moeilijk om te verwerken."
- "Slapen tijdens de dag is soms moeilijk (zeker in de zomer)."
- "12 uur shift tot 8.30 uur: zomers moeilijk slaap vatten met klaarte van de dag."
- "Omdat we geen 5 dagen van 12 uur mogen doen laat men soms 1 dag tussen. 4 nachten – 1 huis - terug nachten dit is moeilijk. Ik vond het vroeger beter gewoon 5 achtereen werken bv en meerdere dagen thuis achteraf dan nutteloos 1 dagje ertussen."
- "Als leidinggevende probeer je de dienstverlening naar de klant te garanderen. Soms onrealistische veel aanvragen om of dagen te hebben. Het is een gedachten molen die nooit stilstaat. Het permanent beschikbaar moeten zijn weegt na die jaren door. Ik kan mijn gedrag niet aanpassen daar ik door de werkgever verplicht wordt de continuïteit bij de klant blijvend te garanderen."

3.3.3 Fysiek welzijn

Een aantal fysieke klachten blijken bij een aanzienlijk deel van de bewakingsagenten voor te komen (tabel 3.18). Zo geeft meer dan de helft van de bewakingsagenten aan last te hebben musculoskeletale klachten, rapporteert 35% spijsverteringsproblemen, 31% obesitas en 31% verlies van kracht of uithouding. De EWCS-2015 gegevens laten het helaas niet toe de incidentie van deze fysieke problemen te vergelijken met de Belgische werkenden in het algemeen.

Tabel 3.18 Overzicht fysieke klachten bij bewakingsagenten

	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Spijsverteringsproblemen	35,4	31,2-39,8	491
Cardiovasculaire klachten	21,1	17,6-25,0	488
Musculoskeletale klachten	55,9	51,4-60,4	490
Verlies kracht of uithouding	30,6	26,6-34,9	490
Ernstige hoofdpijn/migraine	27,3	23,3-31,4	488
Hypertensie (hoge bloeddruk)	19,5	16,1-23,4	486
Hartritmestoornissen	6,3	4,3-8,9	489
Diabetes	5,6	3,7-8,0	484
Obesitas	31,0	26,9-35,3	490
Morbide obesitas	6,6	4,5-9,1	487

Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).
Bron Eigen enquête

Opvallend is dat vooral oproepbaarheid, onregelmatigheid en weekendwerk positief verbonden lijken met een reeks fysieke klachten (tabel 3.19) (of m.a.w. bewakingsagenten die geconfronteerd worden met oproepbaarheid, onregelmatigheid of weekendwerk lijken dus meer fysieke klachten te ervaren). Verder is het opmerkelijk dat roosterautonomie negatief gelinkt kan worden aan verschillende fysieke problemen, wat een indicatie is dat bewakingsagenten met roosterautonomie minder fysieke problemen zouden ervaren.

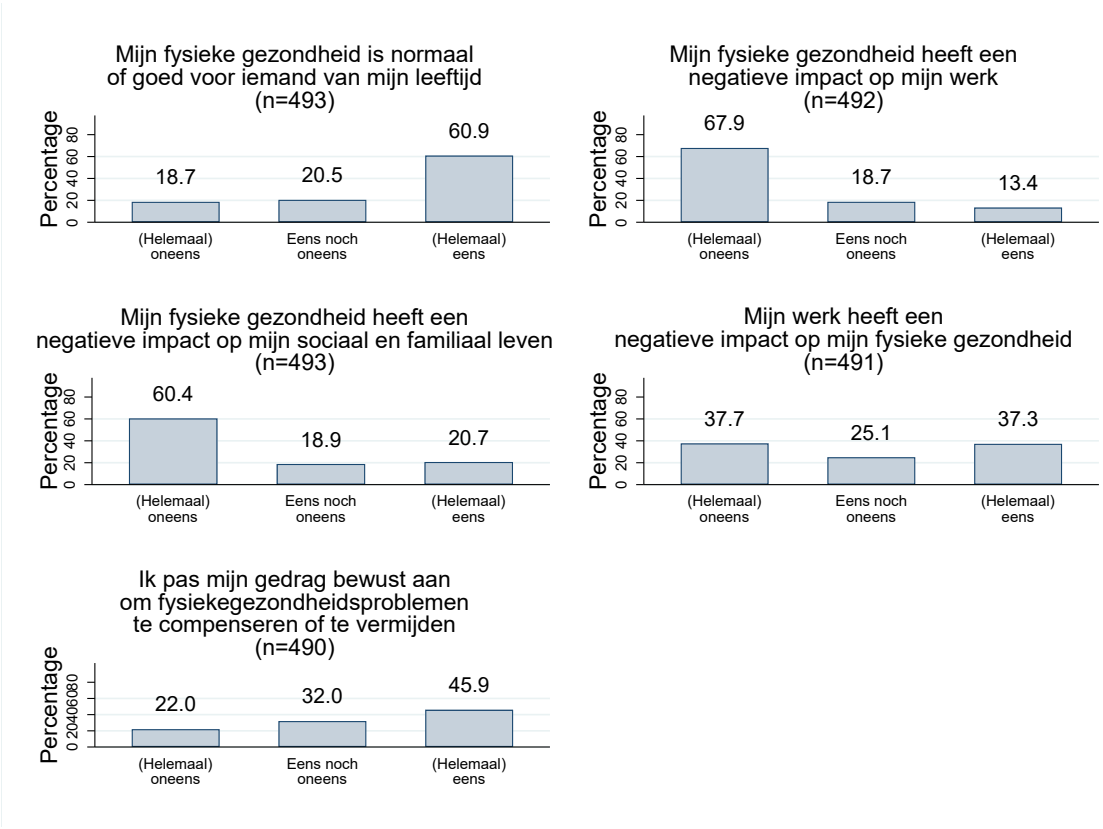
Tabel 3.19 Significante relaties tussen fysieke klachten en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Spijsverteringsproblemen					+++	++		---
Cardiovasculaire klachten						+		--
Musculoskeletale klachten						++		--
Verlies kracht of uithouding					+	+++		---
Ernstige hoofdpijn/migraine					++			---
Hypertensie (hoge bloeddruk)		+		+++		+		
Hartritmestoornissen		+			++	+		--
Diabetes		++				+		
Obesitas	+	++		++			++	
Morbide obesitas		+						

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.
Bron Eigen enquête

Vervolgens bekijken we hoe bewakingsagenten zelf hun fysieke gezondheid inschatten, het verband tussen fysieke gezondheid en werk en privéleven zien, en of zij hun gedrag bewust aanpassen om hun fysieke gezondheid te verbeteren (figuur 3.10). Ongeveer 19% van de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld geeft aan dat hun fysieke gezondheid niet normaal of goed is voor iemand van hun leeftijd. 13% rapporteert dat hun fysieke gezondheid een negatieve impact heeft op hun werk, en 21% meldt dat hun fysieke gezondheid een negatieve impact heeft op hun sociaal en familiaal leven. Opvallend is dat 37% aangeeft dat het werk een negatieve impact heeft op de fysieke gezondheid, en 25% hierover onbeslist is. Ten slotte zegt een kleine helft van de bewakingsagenten (46%) gedrag bewust aan te passen om over de fysieke gezondheid te waken. Helaas laat de EWCS-2015 data niet toe om te vergelijken met Belgische werkenden.

Figuur 3.10 Impact van en aanpassing voor fysieke gezondheidsproblemen



Bron Eigen enquête

Fysieke gezondheidsimpact/-aanpassing blijken opnieuw verbonden aan arbeidstijdkenmerken (tabel 3.20). Opmerkelijk is dat onregelmatigheid significant negatief verbonden is met een goede/ normale fysieke gezondheid, en sterk significant positief verbonden met de stelling dat werk een negatieve impact heeft op de fysieke gezondheid. Dit is een aanwijzing dat onregelmatigheid gelinkt is aan een slechte fysieke gezondheid, en een negatieve impact van het werk op fysieke gezondheid. Verder is er opnieuw een indicatie dat 12 uur shiften geen negatieve gezondheidsimpact hebben. De resultaten voor oproepbaarheid zijn ook interessant: dit wordt opnieuw sterk gelinkt aan een negatieve impact van de fysieke gezondheid op het werk en aan een negatieve impact van werk op fysieke gezondheid. Ten slotte valt nog op dat roosterautonomie opnieuw significant positief geassocieerd is aan een goede fysieke gezondheid, en sterk negatief geassocieerd aan een reeks impactindicatoren.

Tabel 3.20 Significante relaties tussen fysieke gezondheidsimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Fysieke gezondheid is normaal of goed voor iemand van mijn leeftijd			+			--		++
Fysieke gezondheid heeft negatieve impact op werk					+++	--		---
Fysieke gezondheid heeft negatieve impact op sociaal en familiaal leven						+		---
Werk heeft negatieve impact op fysieke gezondheid			-	+	+++	+++		---
Mijn gedrag bewust aanpassen om fysieke gezondheids-problemen te vermijden of te compenseren								

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Bewakingsagenten die aangaven dat het werk een impact had op de fysieke gezondheid of hun gedrag bewust aanpasten om fysieke gezondheidsproblemen te vermijden werden gevraagd verder toe te lichten in een open vraag (box 3). Klachten die vaak terugkomen zijn (1) slaapklachten; (2) stressklachten; (3) klachten door onregelmatigheid; (4) klachten door de zware fysieke werklast; en (5) klachten door statisch werk. Deze laatste twee vaak voorkomende klachten zijn interessant, aangezien dit aangeeft dat een groep werknemers te zware fysieke arbeid verricht en een andere groep te statisch werkt. Voor beide groepen zijn dan aparte aanpassingsstrategieën vereist.
Interessant is dat sommige bewakingsagenten aangeven dat lange diensten sporten soms bemoeilijken, bijvoorbeeld:

"Soms heb ik geen tijd om te sporten voor mijn werk door de lange shifts. Ik geef soms wat slaap op om dit veel te kunnen doen dan."

Verder valt ook op dat sommige bewakingsagenten naar suboptimale sociale verhoudingen verwijzen, bijvoorbeeld:

"Een defecte poort moet dicht sleuren die dan voor last in de schouder zorgde. Problemen waren al maanden gekend en niet hersteld. We besloten collectief als groep om de poort niet meer te sluiten. Kort daarna werd de poort hersteld."

Box 3 – Open vraag fysieke gezondheidsproblemen

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag 'Kan je een voorbeeld geven van een werkgerelateerde fysieke klacht of risico? Hoe pas je je daar thuis of op het werk aan aan?' zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

Slaapklachten

- « Fatigue causée au réveil tôt, je m'adapte en me disciplinait et ajuste mes horaires de sommeil. »
- "Constant vermoeid dus vroeg gaan slapen."
- "Oververmoeid, stress, hoofdpijn (door vermoeidheid en stress) de risico hiervan is dat er mensen medische klachten gaan ontwikkelen. verder kunnen ze ook een burn out krijgen."
- "Slaapgebrek/slaapwandelen/orientatiestoornissen => pogen om slaap in te halen op vrije dagen."
- « le sommeil engendre une mauvais humeur et un manque de concentration. »
- « forte fatigue - trajet domicile => travail trop long somnolalle au volant. »
- « Être rappeler alors que se viens de finir mes nuits Je suis bcp moins performant au travail. »
- "Na 7 nachten is mijn spijsvertering verstoord. Ik gebruik tijdens de nachten zeer lichte maaltijden."

Stressklachten

- "Diabetisch en cardiovasculaire problemen. Ik moet zo veel mogelijk stress situaties vermijden wegens hart-klachten. De vele jaren dienst in de mobiele sector eisen hun tol: wisselende ploegen shiften, zeer veel werk tijdens de shift, de shiften duren te lang, stress, verloren dagen zoals een enkele thuis in een reeks nachten, te veel uren gewerkt per maand (10 jaar tegen 220 uur gemiddeld)."
- « Stress induit par la hiérarchie de ma société et le turn over ineroyable sur mon poste, la moindre « erreur » même minime est sanctionnée 'au mieux » par une mutation. Uniquement du a la société qui nous a repris le contrat en 2018 et qui est la [?] société que je connaisse dans le gardiennage et pourtant c'est la [?] »
- "Stress door werkdruk."

Klachten door onregelmatigheid

- "Onregelmatig warm en koud eten of niets eten door je standbye bv. beter om direct naar de werkpost te rijden soms opstopping constipatie v/d darm."
- "Ik heb 3 keer zo weinig energie in mijn leven sinds ik in ploegen ben gaan werken, onregelmatig eten, moeilijk op te lossen."
- « Manger a n'importe quelle heure, hygiéne de vie mediocre. J' essaye de neste actif mais la fatigue de travail prend le dessur des fais. »
- "Van de nacht thuiskomen (7.30 uur-12 uur dienst) en volgende dag de dag op (9.30 uur) -> slaap-probleem die dag."
- « Finir un shift de nuit le merde a 6h et revenir le veuisrein [?] en journée a 6 heures. Up/down sommeil/ concentration on finis son shift de nuit, ou de repose un minimum pour reprendre le jour. »
- "Teveel uren kloppen, te lange dagen werken, teveel veranderingen van werkplanning -> aanpassen is vrijwel onmogelijk hoewel ik het vaak probeer."

Klachten door tillen te zware lasten

- "Last van rugpijn, voeten na een lange interventie nacht (alles te voet op site)."
- « Mal de dos constant et prise de poids a causes des conditions dans lesquelles j'effectue mon travail. Je vais à la salle de sjort jour contrer cela. »
- "Klacht -> rugpijn/spier tussen schouders afkomstig van onnatuurlijke houding in voertuig en het tillen van zware lasten tijdens het werk."
- "Camions in/uit stappen of voertuig controle. Rechterbeen voor of op plaatsen zodat ik kan voor in het voertuig kan kijken of op het voertuig kan klimmen. Deze fysieke klacht is ook te danken aan een minimale beweging, die ik zeer zeker binnenkort zal hervatten en zo andere klachten zal voorkomen + kinetherapie."
- "Zere voeten/benen na nachtshiften (veel wandelen) -> voetenbadje."
- « Problème de tendimite aux tendons d'achilles, que ne guerri pas. Travail 95% de bout sur une journée de 11 h. »
- "Spullen dragen tijdens rondes veroorzaakt rugpijn."

Klachten door te veel zitten/statisch werken

- "Vaak bureau werk: constant zitten, computer, wapen dragen -> onderkant rug/bekken pijn. Te weinig beweging."
- "Veel zitten op het werk, overdaad in sport thuis."
- "Omdat op het werk 8 uur lang zitten is voor een pc krijg ik last in rug en benen."
- « J'effectue de dispatching, dece fait, nous sommes souvent assis ce qui donne mal au dos de ce fait, je vais marcher. »
- "Pijn in de onderrug door het vele zitten. Thuis ben ik fysiek actief."
- « Toujours assis sur des chaises non adaptées a mon travail, peu de movemonts. »
- "Veel zittend werk is compensatie door sporten thuis."
- "Rugpijn door slechte zittoestand op het werk omdat onze stoelen voor zien zijn voor 8 uur zitten en geen 12 uur."

Adaptie door sporten

- « Je fais beaucoup de sport. »
- "Te weinig beweging -> thuis bewegen."
- "Bureauwerk -> weinig beweging - thuis: mountainbike, tuinieren."
- "Ze zouden ons moeten gratis laten sporten."
- "Door tijd die ik vrij heb, eens gaan wandelen, fietsen, ... zonder gsm."
- "Sporten: fitness+lopen."
- « Le sport quotidien est un atout et une obligation pour moi. »

Adaptatie door rusten/slaap

- "Probeer te rusten als ik alleen thuis ben."
- "Wisselende uren -> rapper slapen -> voor toch genoeg energie te blijven houden."
- « Je me repose des que j'en ai l'opportiniter. »
- "Tijdens vrije dagen slaap ik meer om te recupereren."
- « J'essaie de dormir des que je peux. »
- "Door genoeg rust te nemen , anders lukt het me niet."
- "Proberen in mijn vrije dagen genoeg te slapen om het te kort van slaap gedurende werkdagen te compenseren."

Interessante varia

- "Wegens 12 uur shiften weinig tijd om aan fysieke gezondheid te werken. Thuis dagelijkse 'work-out' doen ter compensatie."
- "Vermoeidheid -> weinig slaap 12 uren werken Nog 12 uren over tegen de volgende shift, -woon - werkverkeer, -eten, -wassen, -huishouden, -slaap, ..."
- "Soms heb ik geen tijd om te sporten voor mijn werk door de lange shifts. Ik geef soms wat slaap op om dit veel te kunnen doen dan."
- "Te veel uren: te weinig tijd/zin/motivatie om opnieuw te gaan sporten."
- "Ik sport veel en doordat ik vaak maar 5 uur slaap, heeft m'n lichaam niet voldoende tijd om te recupereren in mijn slaap. Hierdoor krijgen mijn spieren niet voldoende tijd om te herstellen."
- « Le changement de shift jour/nuit me fatigue beaucoup. M'empeche de dormir correctement, je m'adapte en dormant plus quand je suis en congé le chef est aux aguets crée du stress en attendant que je commettent une [?] pour me faire un rapport negatif mais les erreurs sont commise a cause du changement d'heure jour/nuit. Je me dit souvent que si il respecte les 48 h entre deux shift prester il puit faire ce qu'il veut. EX: lundi je fais 7 h-10 h [?] mercredi en nuit été ... »
- "Mentaal dicht tegen depressie/burn-out, veel eten op het werk."
- « Pas le temps de s'inscrice dans un club de sport, fatigue tjn présente, mal bouffe. »
- "Rugpijn door niet-ergonomisch indeling, te veel uren, geen tijd voor sport, ..."
- « Je gaide le même rythme de sommeil pendant 1 jour ou 2 la sanoir dormir la journée, avant de reprendre une vie de jour. »
- "Een defecte poort moet dicht sleuren die dan voor last in de schouder zorgde. Problemen waren al maanden gekend en niet hersteld. We besloten collectief als groep om de poort niet meer te sluiten. Kort daarna werd de poort hersteld."

Samengevat, lijken fysieke problemen vrij frequent voor te komen onder bewakingsagenten, in het bijzonder musculoskeletale klachten (56%), spijsverteringsproblemen (35%), obesitas (31%) en verlies van kracht of uithouding (31%). Specifieke fysieke problemen blijken voornamelijk verbonden te kunnen worden aan weekendwerk, quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid. Roosterautonomie daarentegen is gelinkt aan de afwezigheid van verschillende specifieke fysieke problemen.

Hoewel 'slechts' 19% van de bewakingsagenten vindt dat hun fysieke gezondheidstoestand niet goed of normaal is voor iemand van hun leeftijd, geeft 37% aan dat hun werk een negatieve impact heeft op hun fysieke gezondheid. Een kleine helft van de bewakingsagenten (46%) geeft bovendien aan hun gedrag aan te passen om over hun fysieke gezondheidstoestand te waken.

Interessante conclusies uit de open vraag in verband met fysieke gezondheidsproblemen is dat er een groep werknemers is met klachten door een te zware fysieke werklast, en een andere groep met klachten door te veel statisch te werken. Verder zijn er in de open vraag aanwijzingen dat slechte sociale verhoudingen preventieve gezondheidsmaatregelen hypothekeren.

3.3.4 Mentaal welzijn

Voor een reeks indicatoren met betrekking tot verschillende dimensies van mentaal welzijn lijkt steeds ongeveer 10-30% van de bewakingsagenten negatieve gevoelen/afwezigheid van positieve gevoelens te rapporteren (tabel 3.21). 31% van de bewakingsagenten geeft aan niet het gevoel te hebben zinvol bezig te zijn, 32% zegt door zorgen veel slaap te kort te komen, en maar liefst 37% heeft het gevoel voortdurend onder druk te staan.

Tabel 3.21 Overzicht positieve en negatieve gevoelens bij bewakingsagenten

	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Positieve gevoelens			
Ik kan me concentreren op mijn bezigheden	89,4	86,3-92,0	492
Ik kan plezier beleven aan mijn gewone, dagelijkse bezigheden	80,4	76,6-83,8	489
Ik heb het gevoel zinvol bezig te zijn	68,2	63,8-72,3	490
Ik voel me in staat om beslissingen te nemen	91,9	89,1-94,1	493
Ik ben in staat mijn problemen onder ogen te zien	95,1	92,8-96,8	491
Ik voel me alles bij elkaar redelijk gelukkig	79,6	75,8-83,1	486
Negatieve gevoelens			
Ik kom door zorgen veel slaap te kort	32,2	28,0-36,5	488
Ik heb het gevoel dat ik voortdurend onder druk sta	36,9	32,7-41,4	490
Ik voel me ongelukkig en neerslachtig	15,7	12,6-19,3	484
Ik ben het vertrouwen in mezelf kwijtgeraakt	12,0	9,3-15,2	491
Ik beschouw mezelf als een waardeloos iemand	7,8	5,6-10,5	489
Ik heb het gevoel dat ik mijn moeilijkheden niet de baas kan	8,4	6,1-11,1	490

Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).

Bron Eigen enquête

Opnieuw blijkt dat 12 uur shiften geassocieerd is met een positieve welzijnsuitkomst (tabel 3.22), in dit geval doordat bewakingsagenten die 12 uur shiften werken aangeven minder slaap te kort komen door zorgen, minder het gevoel te hebben voortdurend onder druk te staan en minder het vertrouwen in zichzelf kwijtgeraakt zijn. Andere tendensen zijn dat oproepbaarheid en onregelmatigheid gelinkt lijken aan negatieve mentaal welzijnsuitkomsten, en roosterautonomie opnieuw consistent verbonden kan worden aan een positieve welzijnsuitkomst.

Tabel 3.22 Significante relaties tussen mentaal welzijn en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Ik kan me concentreren op mijn bezigheden				--	---	-		+++
Ik kan plezier beleven aan mijn gewone, dagelijkse bezigheden					--	--		+++
Ik heb het gevoel zinvol bezig te zijn	-							+++
Ik voel me in staat om beslissingen te nemen								+++
Ik ben in staat mijn problemen onder ogen te zien					--			+
Ik voel me alles bij elkaar redelijk gelukkig				--	---	--		+++
Ik kom door zorgen veel slaap te kort			--		+++	+++	--	---
Ik heb het gevoel dat ik voortdurend onder druk sta			-		+++	+++		---
Ik voel me ongelukkig en neerslachtig						++		
Ik ben het vertrouwen in mezelf kwijtgeraakt			-					
Ik beschouw mezelf als een waardeloos iemand				+				
Ik heb het gevoel dat ik mijn moeilijkheden niet de baas kan					+			

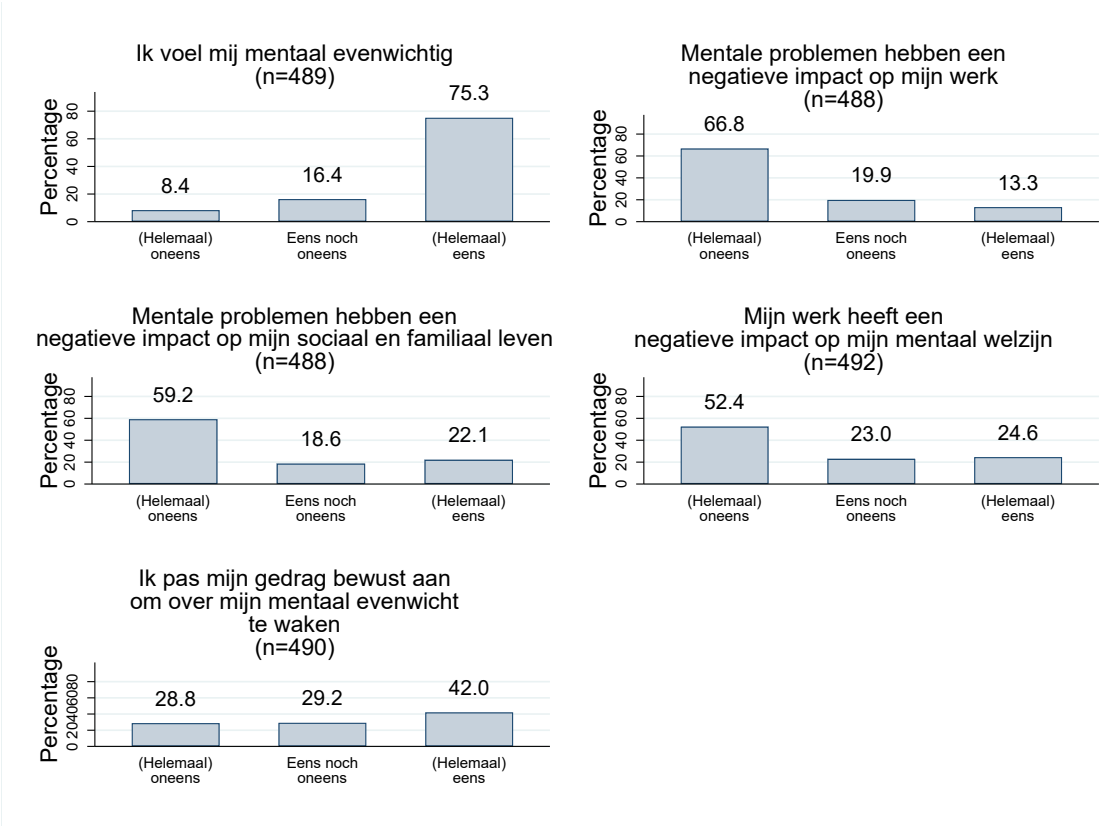
Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Hierna bekijken we hoe bewakingsagenten zelf hun mentale gezondheid in het algemeen inschatten, het verband tussen mentale gezondheid en werk en privéleven zien, en of zij hun gedrag bewust aanpassen om hun mentale gezondheid te verbeteren (figuur 3.11). 75% van de bewakingsagenten voelt zich mentaal evenwichtig, 13% geeft aan dat mentale problemen een invloed hebben op het werk en voor 22% hebben mentale problemen een invloed op het sociaal en familiaal leven. 25% zegt dat het werk een negatieve impact heeft op mentaal welzijn. 42% doet bewust gedragsaanpassingen om over hun mentaal evenwicht te waken.

De relaties tussen werkorgansiatiekenmerken en mentale gezondheidsimpact/-aanpassingen kunnen onderzocht worden met behulp van een overzichtstabel die de resultaten van kruistabellen samenvat (tabel 3.23). Het resultaat geeft een duidelijk beeld: quick returns zijn significant positief verbonden aan een negatieve werkimpact op mentaal welzijn; voor oproepbaarheid en onregelmatigheid kan een sterk significant positief verband gevonden worden met een negatieve werkimpact op mentaal welzijn (dus quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid lijken voor een negatief effect van werk op mentaal welzijn te zorgen). Bovendien zijn oproepbaarheid en onregelmatigheid ook significant verbonden met een mentale problemenimpact op werk en sociaal en familiaal leven. Ten slotte zijn er opnieuw indicaties dat roosterautonomie gelinkt is aan een positieve welzijnsuitkomst. Ten opzichte van de groep zonder roosterautonomie is de groep met roosterautonomie het een stuk vaker oneens met *'Ik pas mijn gedrag bewust aan om over mijn mentaal evenwicht te waken'* en ietwat vaker eens met dezelfde stelling.

Figuur 3.11 Impact van en aanpassing voor mentale gezondheidsproblemen



Bron Eigen enquête

Tabel 3.23 Significante relaties tussen mentaal welzijnsimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Mentaal evenwichtig voelen								+
Mentale problemen hebben een negatieve impact op werk					+	+++	-	-
Mentale problemen hebben negatieve impact op sociaal en familiaal leven					++	++		---
Werk heeft negatieve impact op mentaal welzijn				++	+++	+++		---
Mijn gedrag bewust aanpassen om over mentaal evenwicht te waken								

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Aan bewakingsagenten die in de enquête aangaven dat het werk een negatieve impact heeft op hun mentaal welzijn en/of zeiden hun gedrag bewust aan te passen om over hun mentaal welzijn te waken, werd een bijkomende open vraag om verduidelijking gesteld. Enkele oorzaken van mentale problemen die frequent terugkomen zijn: (1) slechte verstandhouding met werkgever; (2) veranderlijk-

heid brengt stress teweeg; (3) gevaarlijke werkomgeving of zwaar werk leidt tot stress; (4) personeelstekort. Werknemers passen zich op verschillende manier aan hun werksituatie aan om mentale gezondheidsproblemen te minimaliseren, bijvoorbeeld: "*Bij onduidelijke berichten en/of geruchten probeer ik om asap duidelijkheid te verkrijgen.*"

Het is interessant om de resultaten van de open vraag te bekijken in het licht van de arbeidstijdkenmerken (box 4). Dat veranderlijkheid stress teweegbrengt kan mogelijks verklaren waarom onregelmatigheid sterk gelinkt is aan een negatieve welzijnsuitkomst (tabel 3.23). Personeelstekort zou kunnen leiden tot minder tijd tussen diensten of een grotere nood aan stand-by werknemers, wat een mogelijke verklaring kan zijn voor de link tussen quick returns en oproepbaarheid en een negatieve mentaal welzijnsuitkomst. Stress als gevolg van een gevaarlijke werkomgeving of zwaar werk lijken we niet te kunnen capteren met de arbeidstijdkenmerken bevraagd in de enquête. Ten slotte bij een slechte verstandhouding met werkgever als oorzaak van mentale klachten, zou het kunnen dat roosterautonomie vaker voorkomt bij werknemers met een goede verstandhouding met de werkgever - daarom is het belangrijk nog eens te benadrukken dat we enkel associaties en geen causaliteit kunnen meten.

Samengevat, voor een reeks indicatoren met betrekking tot verschillende dimensies van mentaal welzijn lijkt steeds ongeveer 10-30% van de bewakingsagenten negatieve gevoelens/afwezigheid van positieve gevoelens te rapporteren. Opvallend is dat 37% het gevoel heeft voortdurend onder druk te staan, 31% van de bewakingsagenten aangeeft niet het gevoel te hebben zinvol bezig te zijn, en 32% van de door zorgen veel slaap te kort komt. Met betrekking tot specifieke dimensies van mentaal welzijn lijken onregelmatigheid, oproepbaarheid en in mindere mate quick returns verbonden te zijn aan negatieve mentaal welzijnsuitkomsten. Roosterautonomie is dan weer gelinkt aan positieve mentaal welzijnsuitkomsten.

Slechts 8% van de bewakingsagenten zegt zich mentaal niet evenwichtig te voelen, maar niettemin geeft 25% aan dat het werk een negatieve impact heeft op mentaal welzijn en doet 42% bewust gedragsaanpassingen om over hun mentaal evenwicht te waken. In lijn met de verwachtingen zijn quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid verbonden met een negatieve werkimpact op mentaal welzijn. Roosterautonomie is gelinkt aan de afwezigheid van een negatieve werkimpact op mentaal welzijn.

Uit antwoorden op de open vraag kunnen een aantal mogelijke verklaringen worden afgeleid voor de vrij afgetekende resultaten i.v.m. de link tussen arbeidstijdkenmerken en mentale gezondheid. Het verband met roosterautonomie kan eventueel verklaard worden doordat werknemers aangeven dat een slechte verstandhouding met de werkgever het mentaal welzijn negatief beïnvloedt, en roosterautonomie potentieel geassocieerd is met een positieve verstandhouding met de werkgever. Het verband tussen quick returns/oproepbaarheid en een negatieve mentaal welzijnsuitkomst valt mogelijk deels uit te leggen door het voorkomen van personeelstekorten, wat tot voor de bestaande werknemers tot meer werk/stand-by vereisten kan leiden. Ten slotte is de link tussen onregelmatigheid en een negatieve mentaal welzijnsuitkomst mogelijk verklaarbaar als stress ten gevolge van veranderlijkheid. Verder geven werknemers ook aan dat een zware fysieke werklast of een gevaarlijke werkomgeving tot stress leidt, maar dit mechanisme lijken we met de arbeidstijdkenmerken niet te capteren en valt ook buiten het bestek van dit onderzoek naar atypische arbeidstijden.

Box 4 – Open vraag mentale gezondheidsproblemen

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag 'Kan je een voorbeeld geven van mentale zorgen die verband houden met het werk. Hoe pas je je hieraan aan?' zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

Slechte verstandhouding met werkgever

- "Altijd eenrichtingsverkeer kwestie beslissingen, 4 verantwoordelijken altijd de klant die beslist maar men ziet nooit[?]"
- "Elke geschreven regel kan/wordt overroepen door overste bij willekeur."
- "Gij wordt niet gewaardeerd door u firma + klant, gij moet gewoon zwijgen en flexibel werken."

- "Absolument aucune autonomie, chaque moindre décision doit être couverte par un supérieur (ouvrir son parapluie) sous [?] (comme déjà dit) de mutation même pour ennue minimeet insignifiante. »
- "Er wordt niet geluisterd naar personeel wanneer onwerkbare situaties gemeld worden."
- "Ze luisteren niet als er opmerkingen gegeven worden of doen er niks aan."
- « Stresse de l'employeur. ne me firdisont pas sur mon travail. »
- « La pression de la hiérarchie, je sais dire non et defendu par la delegation [?] »
- "Hier dien je persoonlijk met om te gaan. Vermits er bijna geen contact is met de werkvloer ook al is het tegenovergestelde beweerd. Er is bijna geen contact op meerdere plaatsen."

Veranderlijkheid brengt stress teweeg
- « Gestion du travail en multitâches sur un tres court laps de temps -> chaque tache [?], un temps pour chaque tache. »
- "Verschillende posten vragen verschillende procedures bij de klnaten, door de veelheid van planningswijzigingen gebeurt het dat je 'fouten' maakt bij de klanten."
- "Stress voor gezondheid door altijd te veranderen van nacht en dag."
- "Slaap te kort vanwegen de afwezigheid van een bioritme, en alles dat uit die slaaptekortheid volgt."
- "Hoe moet ik goed doen zodat iedereen tevreden blijft. Liever zelf de meerdere aanpassingen te aanvaarden dan collega's te laten opdraaien."

Gevaarlijke werkomgeving of zwaar werk leidt tot stress
- "Zeer gevaarlijke werkomgeving = stress! de onzekerheid van wat er de volgende dag zal afspelen op het werk?"
- "Mijn fysieke problemen bakken soms mentaal enorm. Men verlangt dingen die ik niet meer aankan zoals vroeger. Geregeld gaat het gewoon niet meer."
- « Le danger. »
- "Druk/stress op werkvloer dat je meeneemt naar huis."
- « Je cherce à me satisfaire de mon travail malgré l'humeur des personnes rencontreés. »
- « Les personnes lourde, nous considèrent comme de la merde, savent que nous avons aucun [?] sur eux et nous devons faire face à des agressions physique de verbale sévère qui entrainentales incapacités de travail au des choques physique. »
- "Geen wapenstok, handboeien. de wet van bewaking is beknopt. geen lessen voor verdediging, geen lessen over veiligheid, ..."
- "Als ze mij onterecht aanvallen, voel ik mij slecht in mijn wel en het houd mij bezig -> ik ben vooral stil en sluit mij vooral af van andere personen."
- "Stress en werkdruk is te hoog waardoor ik sneller geïrriteerd raak en moedeloos. ik probeer door te zetten om dit te doen voor de toekomst voor mijn kinderen (dat ze niets tekort komen)."

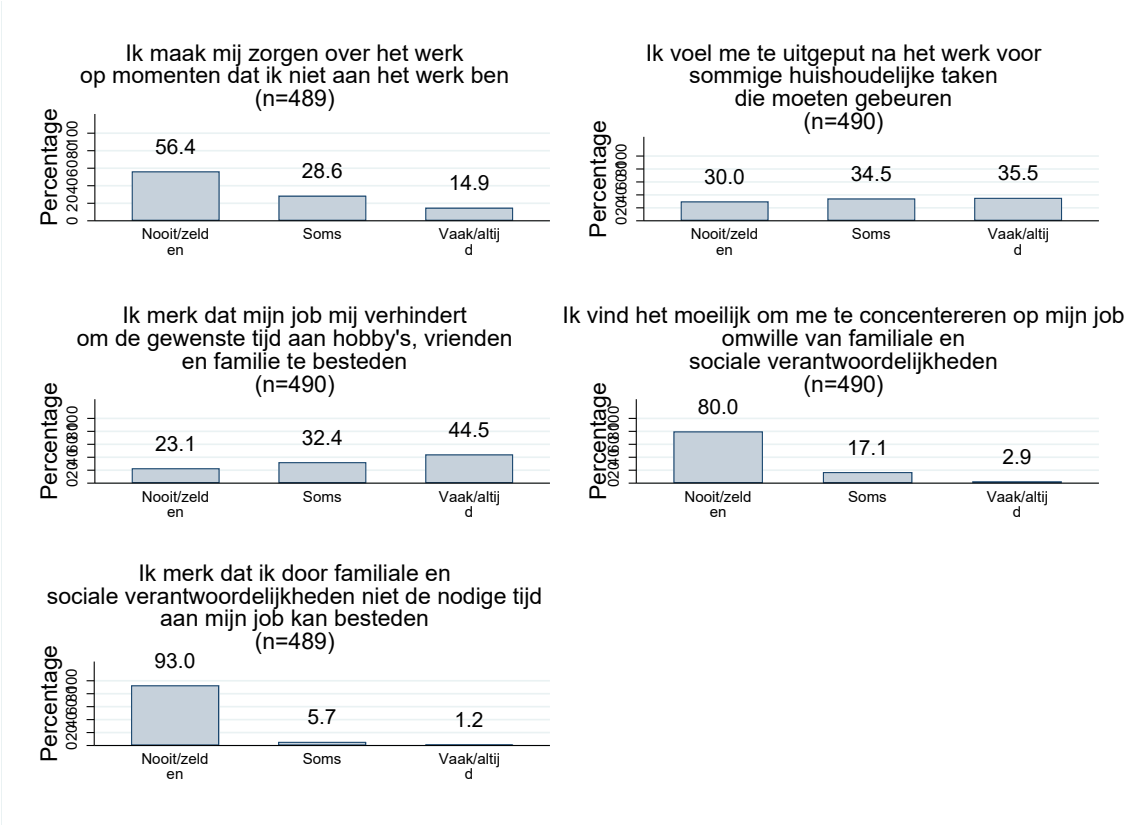
Personeelstekort
- "Dit jaar zijn er enorm veel agenten weg naar een andere job. Er is geen motivatie meer, zelfs de nieuwe agenten die beginnen zijn al hopeloos ... we zijn te vaak onderbemand, ... Ik heb er niet te veel last van want mijn planning blijft hetzelfde."
- "Onderbemanning."
- "De nachtdienst waar ik verantwoordelijk voor was, werd volgestoken met nieuwe onervaren werkkrachten. Agenten die overdag wouden werken, werden tegengehouden wegens onvoldoende. Ik kon hier niks aan doen, gewoon verder doen."

Adaptatievoorbeelden
- « Mouvaise horaire -> je dors beaucoup. »
- "Een planning opmaken voor de ploeg waar iedereen tevreden mee is. is bevragen aan collega's, planning ruim op tijd maken zodat aanpassingen mogelijk zijn."
- "Gebruik van dagboek, positieve quotes lezen, gesprek met een vriend(in). Research online, besprekingen met collega's."
- "Eens de shift gedaan is denk ik niet meer aan het werk en leg ik gsm en mails naast mij neer."
- « faire du sport pour conupenter le stress et la nervosté. »
- « Je separe ma vie en deux, le travail reste au travail. »
- « Je fais des activitées qui me plaise en dehors de mon lieu de travail avec des gens qui j'aime. »
- "Bij onduidelijke berichten en/of geruchten probeer ik om asap duidelijkheid te verkrijgen."
- "Op bepaalde momenten sluit ik het werk volledig af vb geen mails lezen na 18 uur of voor 5 uur enz. ... weinig of niets doen in het weekend."
- "Door alles van werkproblemen op het werk achter te laten."
- "Ik ga druke plaatsen uit de weg, liever rustig thuis dan waar veel volk samen komt. De dag of dagen voor de vroege shiften heb ik geen sociaal leven."

3.3.5 Sociaal welzijn

De resultaten voor verschillende componenten van sociaal welzijn zijn uiteenlopend (figuur 3.12). 15% van de bewakingsagenten zegt zich vaak of altijd zorgen te maken over het werk in hun vrije tijd, 29% geeft aan dat dit soms gebeurt. 36% van de bewakingsagenten voelt zich na het werk te uitgeput voor sommige huishoudelijke taken die moeten gebeuren, 35% rapporteert dat dit soms voorkomt. Maar liefst 45% van de bewakingsagenten geeft aan dat hun job hen verhindert om de gewenste tijd aan hobby's vrienden en familie te besteden, en een bijkomende 32% zegt dat dit soms gebeurt. Voor twee andere indicatoren van sociaal welzijn (moeilijk op job concentreren omwille van familiale en sociale verantwoordelijkheden, door familiale en sociale verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan job kunnen besteden) lijkt er geen structureel probleem te zijn: slechts 3% respectievelijk 1% geeft aan vaak of altijd met de bedoelde problematieken in aanraking te komen.

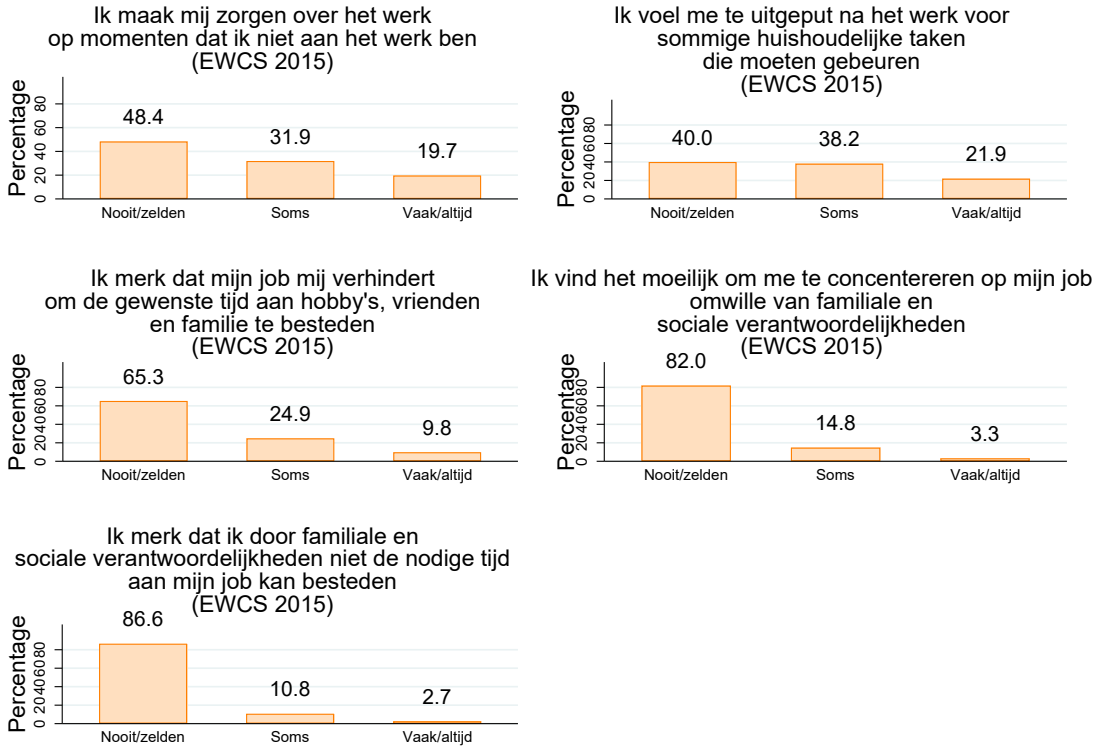
Figuur 3.12 Overzicht van sociaal welzijn (laatst gewerkte maand)



Bron Eigen enquête

EWCS-2015 gegevens zijn direct vergelijkbaar met de enquêteresultaten (figuur 3.13). In vergelijking met de Belgische werkenden in hun geheel maken minder bewakingsagenten zich zorgen over het werk op momenten dat ze niet aan het werk zijn (15% vaak of altijd tegen 20% onder de Belgische werkenden). Wel is het zo dat het in de bewakingssector vaker voorkomt dat werknemers zich na het werk te uitgeput voelen voor sommige huishoudelijke taken (36% in de bewakingssector geeft aan dat dit vaak of altijd voorkomt, tegenover 22% onder de Belgische werkenden). Erg opvallend is het verschil met betrekking tot de vraag of het werk verhindert om de gewenste tijd aan hobby's, vrienden en familie te besteden – onder bewakingsagenten zegt 45% dat dit vaak of altijd het geval is, tegen slechts 10% onder de Belgische werkenden in het algemeen.

Figuur 3.13 Overzicht van sociaal welzijn in EWCS (voorbije 12 maanden)



Bron EWCS (2015)

Via kruistabellen is het mogelijk om verbanden tussen arbeidstijdkenmerken en verschillende componenten van sociaal welzijn te onderzoeken, zoals eerder uitgelegd kunnen de resultaten van deze kruistabellen in een overzichtstabel worden samengevat (tabel 3.24). De resultaten zijn net zoals bij mentaal welzijn vrij afgetekend. Nachtwerk is significant negatief geassocieerd met zich zorgen maken over het werk wanneer men niet aan het werk is. Dit betekent dat nachtwerkers zich in hun vrije tijd door de band genomen minder werkgerelateerde zorgen maken. Eén reden hiervoor kan zijn dat nachtwerk regelmatiger is en/of een lagere werklast inhoudt (bv. minder incidenten). Quick returns zijn sterk positief gerelateerd aan minder tijd dan gewenst aan hobby's, vrienden of familie besteden. Oproepbaarheid en onregelmatigheid zijn significant of sterk significant geassocieerd met een reeks sociaalwelzijnsdimensies (in dit geval lijkt er een verband te zijn tussen oproepbaarheid en onregelmatigheid en zich zorgen maken over het werk, te uitgeput zijn voor huishoudelijke taken, verhinderd zijn om tijd te besteden aan hobby's, vrienden, enz. en zich moeilijk kunnen concentreren). Opnieuw blijkt roosterautonomie samen te gaan met een positieve welzijnsuitkomst.

Tabel 3.24 Significante relaties tussen sociaal welzijn en arbeidstijdkenmerken

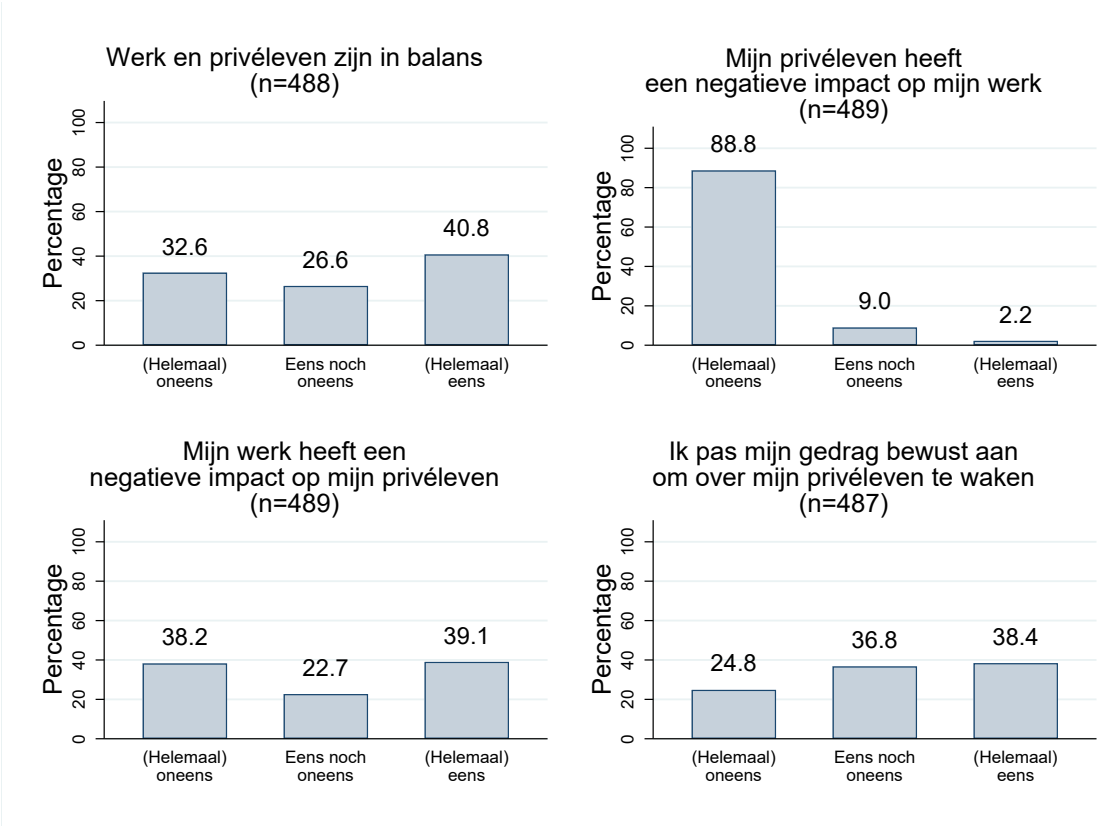
	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Zorgen over werk wanneer niet aan het werk	--				+++	++		---
Te uitgeput na werk voor sommige huishoudelijke taken die moeten gebeuren	-				++	+++		---
Job verhindert om gewenste tijd aan hobby's, vrienden en familie te besteden				+++	++	+++		---
Moeilijk om te concentreren op job omwille van familiale en sociale verantwoordelijkheden					++	++		---
Door familiale en sociale verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan job kunnen besteden								

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Vervolgens gaan we na hoe bewakingsagenten hun werk-privébalans, de interacties tussen werk en privé en hun eigen adaptatiegedrag zelf inschatten (figuur 3.14). Slechts 41% vindt dat werk en privéleven in balans zijn, en 39% geeft aan dat het werk een negatieve impact heeft op het privéleven. Verder zegt 38% zijn of haar gedrag bewust aan te passen om over het privéleven te waken, en rapporteert maar 2% dat het privéleven een negatieve impact heeft op het werk.

Figuur 3.14 Impact van en aanpassing voor werkprivéproblemen



Bron Eigen enquête

Via een overzichtstabel kunnen de relaties tussen arbeidstijdkenmerken en sociaalwelzijnsimpact/-aanpassing geanalyseerd worden (tabel 3.25). Quick returns blijken sterk significant negatief verbonden met werkprivébalans (quick returns worden dus geassocieerd met een slechtere balans tussen werk en privéleven). Ook voor oproepbaarheid en onregelmatigheid is er een sterk significant negatief verband met werkprivébalans (slechtere balans), bovendien zijn er ook significante tot sterk significante positieve linken met een negatieve impact van privéleven op werk en van werk op sociaal en familiaal leven (dus oproepbaarheid en onregelmatigheid lijken tot werk-privé conflicten te leiden in beide richtingen). Roosterautonomie is sterk significant positief verbonden met werkprivébalans (autonomie zorgt dus voor een betere balans), en sterk significant verbonden aan de afwezigheid van een negatieve werkimpact op sociaal en familiaal leven (autonomie lijkt de negatieve impact van het werk op het sociaal en familiaal leven te beperken). Daarnaast is het interessant dat voor 12 uur shiften een positief verband blijkt met werkprivébalans (maar niet statistisch significant), wat een indicatie is dat 12 uur shiften niet noodzakelijkerwijs met negatieve welzijnseffecten geassocieerd zijn.

Tabel 3.25 Significante relaties tussen sociaalwelzijnsimpact/-aanpassing en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Werk en privé zijn in balans			+	---	---	---		+++
Privéleven heeft een negatieve impact op werk					+++	+		
Werk heeft een negatieve impact op sociaal en familiaal leven					+++	+++		---
Bewuste gedragsaanpassing om over privéleven te waken						+		

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Aan bewakingsagenten die vinden dat hun werk een negatieve impact heeft op hun sociaal of familiaal leven en/of rapporteren aan bewuste gedragsaanpassing te doen om over hun privéleven te waken, werd gevraagd om in een open vraag verder te verduidelijken (box 5). De meest frequent aangehaalde werkprivérisico's zijn: (1) weekendwerk, (2) nachtwerk, (3) lange werkuren; (4) wisselende uren; (5) last-minutewijzigingen. Een vaak terugkomende aanpassing is om werk en privé zo strikt mogelijk gescheiden te houden, bijvoorbeeld: *"Als ik bij familie of vrienden ben gaat gsm uit!*"

Het is opvallend dat weekend- en nachtwerk frequent terugkeren als werkprivérisico terwijl er uit de voorgaande analyse geen duidelijke link tussen weekend-/nachtwerk en sociaalwelzijnsproblemen naar voren komt. Een eerste mogelijke verklaring hiervoor is de manier waarop we de eerdere analyse hebben uitgevoerd: enkel bewakingsagenten met relatief veel nacht- en weekendwerk werden meegenomen in die statistische analyses. Het zou kunnen dat weinig nacht- en weekendwerk ook al een impact heeft op het sociaal welzijn. Een tweede mogelijke verklaring is het criterium voor de open vraag: enkel werknemers met een negatieve werkimpact en/of bewuste gedragsaanpassingen kregen de open vraag voorgeschoteld.

Verder komen de open vragen ook enkele interessante niet-frequente antwoorden naar boven. Zo zouden 12 uur shiften bevorderlijk kunnen zijn voor het privéleven omdat er dan meer vrije tijd overblijft door de week heen (box 5). Anderzijds moet worden opgemerkt dat de werkprivébalans bij sommige bewakingsagenten niet anders dan schrijnend genoemd kan worden, bijvoorbeeld: "*Ik ben 2x gescheiden, dat zegt genoeg*" of "*Maanden waarin ik me partner niet zie ondanks dat we samen wonen.*" Ten slotte valt nog op dat planners zelf in een lastige situatie zitten, bijvoorbeeld:

"24/7 bereikbaar als leidinggevende van een team - telefoon [?] 'gewerkte uren' door ziekte, dringende vragen, extra prestaties, ..." of "Opnieuw de constante druk van een leidinggevende functie, wanneer ik eigenlijk zou moeten slapen ben ik soms last-minute aan een manpower probleem bezig."

Box 5 – Open vraag sociaalwelzijnsproblemen

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag "Kan je een voorbeeld geven van werk-privé gerelateerde klachten of risico's? Hoe probeer je deze te verhelpen?" zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

Weekendwerk heeft sociale impact

- "Ik geef elke zaterdag les in mijn sport, maar wegens heel vaak te werken in het weekend; kan ik tegenwoordig zelden lesgeven. Alsook afspreken met vrienden, die in het weekend thuis zijn, terwijl ik moet werken."

- "Enige werk/privé gerelateerde klachten zijn de werk weekend Gelukkige kan mijn partner hier redelijk goed mee om; soms moet er wel eens geschippend worden om privé/quality time in het werkschema te passen."
- "Weekendwerken en feestdagen, zijn nefast voor familiebezoeken, feesten vrienden. Teveel weekends."
- "Door te vele weekends te werken te weinig tijd om met de kinderen iets te doen."

Nachtwerk heeft sociale impact
- "Ik zie vrienden en familie weinig door het werk. Dit vooral omdat ik 's nachts werk dus mijn ritme anders is dan die van hun. Soms geef ik dus slaap op om die mensen toch te kunnen zien."
- « Je fait de travailler de nuit m'empêche régulièrement de [?] aux activités familiales ou sociales. »
- "12 uur shift is top, maar sociaal leven = 0. Ik werk v 19 uur tot 7 uur; dus weg v 17.45 uur tot 8.15 uur. Volgens de meesten als je 08 [?] maandag gepland staat maar dinsdag niet, heb je dinsdag vrij, ... maar maandag werk ik dus 5 uur en dinsdag 7 uur."
- "Weekendwerk en nachten maken het moeilijk je mist er veel door. ziet u partner veel minder."

Lange werkuren hebben sociale impact
- "Omwille van de lange werkuren rest er weinig tijd voor sociaal contact in de privé of in het beoefenen van hobby's!"
- "Te veel werken, minder tijd voor familie, vrienden, partner, hobby, ..."
- "We moeten regelmatig extra shiften doen, minder thuis -> niet veel aan te doen, hoort beetje bij de job, af en toe nee zeggen."
- "Isolement door extra gepresteerde uren vooral voelbaar door coronaperiode was hard."
- "Over 60 uur weken is geen privé leven."
- "Te veel werken, te veel uren waardoor geen tijd voor vrienden of familie."

Wisselende uren hebben grote sociale impact
- « Longueur des shiftes/alternance des shifts jour/nuit [?] le fait de faisse des activités ou de sortir. J'essaie de faire, même si je suis fatigue et la fatigue me decourage. »
- "Door de vele wijzigingen en de planning is het moeilijk zelf iets te plannen in onze privé."
- "Als ik mijn sport beoefen train ik vaak alleen omdat mijn uren niet overeenkomen met de andere atleten. Mijn vrienden zien mij vaak niet omdat ik bijna nooit tijd heb."
- "1 nacht werken 12 uur, 1 dag thuis, 1 nacht werken 12 uur is geen priveleven."
- "Geen vaste afspraken kunnen maken met de familie/vrienden/dokter afspraken gedurig afspraken verleggen."
- "Te veel werk en last minute veranderingen zorgt ervoor dat er sneller ruzies ontstaan maar ook met partner/vrienden."
- "Voorbeeld: een agent heeft bij [bewakingsbedrijf] niet te kiezen als hij één dag, 4/5 werkt om bv.: ouderschapsverlof neemt op dag dat hij het nodig heeft, veel flexibele shiften."
- "Door in shiften te werken is een hobby in teamverband heel moeilijk."

Last-minute planningswijzigingen en druk vanuit de werkgever om te reageren
- « Changement de planning derniere minute ce qui pose probleme"
- « Même en repas, on se sent obligé « connecté » afin que le chef puisse vous joindre « au cas oú » -> si on ne [?] pas ou se retrouve sur liste rouge et on en devient une cible à qui [?] n'est excusée"
- « La tension qui est régulierement entretenues par notre direction pour oublier le sport et ma femme sont mes secrets, pression de la direction si je ne réponds pas favorablement à des demandes de derniére minute. »
- "Altijd aan het werk, nooit met rust gelaten worden, constant gezaag"
- « Les changements répétitifs de planning on ne soit pas prévoir quoique ce soit car souvent obligé de déplacer. »
- "Ik probeer de kerk in het midden te houden, maar als ik een opdracht weiger krijg ik telefoon met druk om toch te aanvaarden om geen financieel verlies te hebben."
- « Problemes à resoudre en dehors des horaires de travail. Je ne réponds au telephone. »
- "Afspraken om met familie en/of vrienden samen iets te doen, bv. een etentje, kunnen meestal last minute niet doorgaan of ik kan gewoon niet bijwonen. Als ik dan gepland sta om te werken gaat dit voor. Zo ook trainingen in clubverband kan ik ook zelden deelnemen."
- « Je tente de me déconecter, mais pas facile à l'heure de [?]. L'employeur inondé litteralement les travailleurs de mails, n'étant qu'un executant, je ne vois pas bien, pourquoi diversses instructions devrait m'ête [?] quand je suis en repos. »

Adaptatie door werk en privé strikt te scheiden
- "Werken en privé blijven strikt gescheiden."
- "Uiteraard. Werk op de eerste plaats als je er bent maar op de tweede plaats in je leven."
- « Je travail c'est le travail, chez moi il n'y fait pas partie. »

- « Malgré la fatigue, il est important de sortir vois du monde. »
- "Nee zeggen als het niet meer gaat."
- "Als ik bij familie of vrienden ben gaat gsm uit!"
- "Ik houd werk & prive gescheiden."
- "Ik houd werk en privé gescheiden, ik denk niet na over mijn werk, ik stress er niet om de stress van het werk nam ik vroeger mee naar huis. Nu maak ik een duidelijk onderscheid tussen werk en prive."
- "Ik probeer mijn werk en/of gebeurtenissen op het werk niet mee te nemen naar huis en vise versa."

Interessante varia

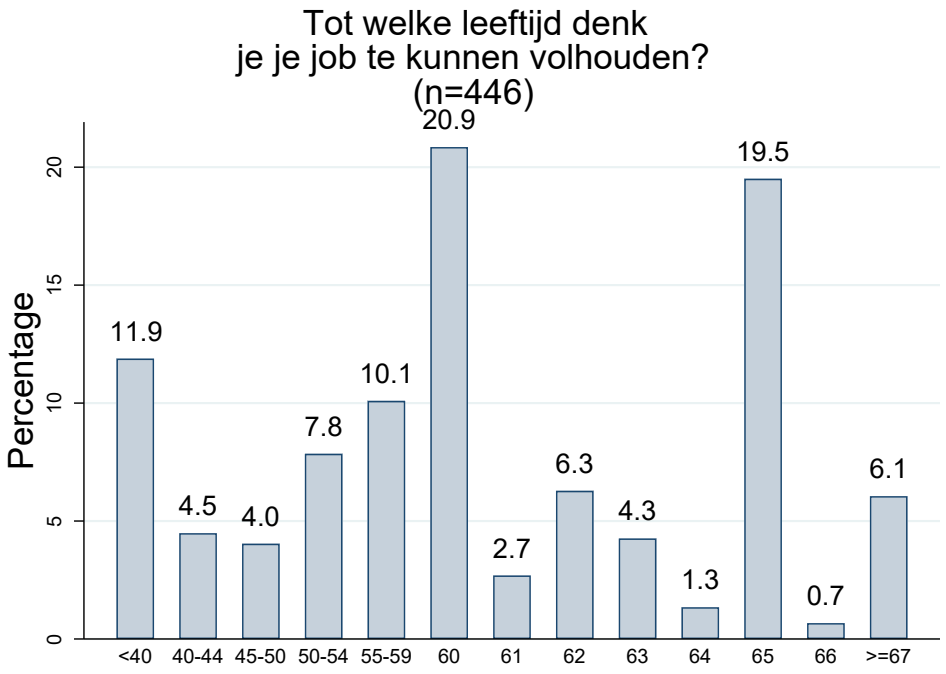
- "Door 3 dagen 12 uur shiften te presteren, heb ik de nodige tijd in de week voor mijn privéleven."
- "Door het werk kan ik op verschillende momenten in de maand wanneer de meeste mensen thuis zijn, niet deelnemen aan sociale activiteiten."
- "Ik ben 2x gescheiden, dat zegt genoeg."
- "Uurrooster bepaalt heel het privéleven, sociaal leven, familiaal leven."
- « Manque de temps pour passer avec sa famile et amis. »
- "Aucune sortie possible, ni même prendre l'air en famille, aucun moment libre en famille, pas possible d'organiser. »
- « Pau faire des rencoutres ou maintenir une vie social ce boulat est le pire peut de gens sont capable d'accepter nos horaires de traveil. Ce baulot ma value coupes et c'est bien triste. »
- "Ik heb geen gezinsleven, ik zie mijn kinderen amper en als ik ze zie kan ik het niet opbrengen om vrolijk te zijn wegens vermoeidheid."
- "Fysiek lastig om steeds top te zijn voor de 'kids' en vrouw."
- "Veel minder tijd met mijn vriendin te kunnen doorbrengen."
- "Verwatering van prive relaties, nooit tijd vrij om erbij te kunnen zijn op sociale momenten, 24/7 bereikbaar als leidinggevende van een team - telefoon[?] 'gewerkte uren' door ziekte, dringende vragen, extra prestaties, ..."
- "Opnieuw de constante druk van een leidinggevende functie, wanneer ik eigenlijk zou moeten slapen ben ik soms last-minute aan een manpower probleem bezig."
- "De maandplanning komt veel te laat. Aangezien ik een familieman ben, is het moeilijk om afspraken te maken et kinderen en kleinkinderen."
- "Maanden waarin ik mijn partner niet zie ondanks dat we samen wonen."
- « Travail a la maison en retard, trop fatigue en [?]. ... le minimum quand je n'oubli pas de le faire et souvent tombe endormi sur mon laptop. »
- "Op het moment is de regio waar ik werk onderbemand, aangezien ik ook vakbondafgevaardigde ben en de pogingen om met leidinggevende te onderhandelen geen resultaten of oplossingen breng: legt dit op het moment een extra werkdruk op mijn schouders."

3.4 Houdbaarheid en aanpassingen

3.4.1 Houdbaarheid

Jobhoudbaarheid kent verschillende dimensies en kan op verschillende manieren gemeten worden. Een belangrijke indicator van jobhoudbaarheid is ongetwijfeld de leeftijd tot waarop men zelf denkt de job te kunnen volhouden. 38% van de bewakingsagenten geeft aan hun job niet tot 60 jaar te kunnen volhouden, en slechts 26% denkt tot 65 of ouder te kunnen werken (figuur 3.15).

Figuur 3.15 Leeftijd tot wanneer job houdbaar is



Bron Eigen enquête

Naast leeftijd kunnen enkele andere factoren relevant zijn voor de houdbaarheid van een job, met name (1) inspraak op het werk, (2) de sociale context, en (3) houdbaarheid gezinsinkomen (tabel 3.26). Met betrekking tot inspraak blijkt dat slechts 24% van de bewakingsagenten aangeeft dat er op hun werk een regelmatige georganiseerde bijeenkomst is waar medewerkers hun mening kunnen geven over de organisatie. 38% zegt betrokken te worden bij het verbeteren van de werkorganisatie en 65% geeft aan op de hoogte gehouden te worden van afspraken rond preventie en bescherming op het werk. Met betrekking tot de eerste en tweede inspraakindicatoren kan vergeleken worden met EWCS-2015 gegevens: onder Belgische werkenden geeft 59% aan op het werk een regelmatig georganiseerde bijeenkomst te hebben waar werknemers hun mening kunnen geven, en zegt 76% betrokken te worden bij het verbeteren van de werkorganisatie. Bewakingsagenten hebben dus relatief weinig inspraak op het werk.

De sociale context werd op twee manieren bevraagd. Enerzijds geeft 50% van de bewakingsagenten aan dat hun baas hen helpt en ondersteunt, anderzijds zegt 79% dat hun collega's hen helpen en ondersteunen. Op basis van de EWCS-2015 data blijkt dat 84% van de Belgische werkenden een baas hebben die hen helpt en ondersteunt, en 91% collega's die hen helpen en ondersteunen. Ook voor de sociale context lijkt de bewakingssector het dus slechter te doen dan de Belgische economie.

De laatste bevraagde categorie is het huidig gezinsinkomen. 39% zegt moeilijk of zeer moeilijk rond te komen met het huidig gezinsinkomen. Helaas is het niet mogelijk om te vergelijken met EWCS-2015 gegevens. Niettemin lijkt dit erop te wijzen dat een grote groep bewakingsagenten de eindjes moeilijk aan elkaar kan knopen.

Tabel 3.26 Overzicht houdbaarheid

	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Tot welke leeftijd houdbaar			
Denkt job te kunnen volhouden tot minstens 65 jaar	26,2	22,2-30,6	446
Inspraak op werk			
Er is op werk een regelmatig georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven over wat er binnen de organisatie gebeurt	24,3	20,6-28,4	485
Ik word betrokken bij verbeteren van de werkorganisatie	37,5	33,2-42,0	485
Ik word op de hoogte gehouden van de afspraken op mijn werk rond preventie en bescherming op het werk	65,0	60,6-69,3	486
Sociale context			
Mijn baas helpt en ondersteunt me	49,7	45,1-54,2	479
Mijn collega's helpen en ondersteunen me	78,5	74,5-82,1	483
Huidig gezinsinkomen			
(Zeer) moeilijk om mee rond te komen	38,7	34,3-43,2	478

Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).
Bron Eigen enquête

Eens te meer linken we de verschillende uitkomsten aan arbeidstijdkenmerken (tabel 3.27). Voor *nachtwerk* vinden we een sterk significante link met twee inspraakindicatoren. In eerder onderzoek rond nacht- en ploegenarbeid (Lamberts, 2017) kwam al naar voren dat nachtwerkers vaak losgekoppeld werken van de rest van de organisatie en dus minder inspraak hebben. Dat wordt in deze enquête bevestigd.

Verder blijken *quick returns* significant negatief geassocieerd met op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming, en sterk negatief verbonden aan een baas hebben die helpt en ondersteunt (met andere woorden, wie geconfronteerd wordt met quick returns lijkt ook minder op de hoogte te worden gehouden van afspraken rond preventie en bescherming op het werk en lijkt minder aan te geven steun te krijgen van de baas). Deze twee associaties zijn weinig verrassend gezien quick returns gemeten worden als het minstens één keer per maand minder dan 12 uur hebben tussen twee volledige diensten, wat in strijd is met de wettelijke verplichtingen voortvloeiend uit de sectorale cao. Opvallend is de significant positieve associatie tussen quick returns en moeilijk rondkomen met het huidige gezinsinkomen: een mogelijke verklaring is dat werknemers quick returns aanvaarden omdat ze het financieel moeilijk hebben en zo toch het hoofd boven water kunnen houden.

Oproepbaarheid is significant negatief verbonden met collega's die helpen en ondersteunen (of met andere woorden, in situaties waar bewakingsagenten geconfronteerd worden met oproepbaarheid lijkt er minder steun te zijn van collega's), wat zou kunnen wijzen op wrevel tussen collega's over wie wanneer moet inspringen/stand-by staan. Ook voor oproepbaarheid is er een opmerkelijk significant positief verband met moeilijk of zeer moeilijk rondkomen met het huidig gezinsinkomen. Opnieuw zou dit een aanwijzing kunnen zijn dat bewakingsagenten stand-by werken uit financiële noodzaak.

Onregelmatigheid kan dan weer sterk significant negatief gelinkt worden aan op de hoogte gehouden worden over afspraken rond preventie en bescherming op het werk. Net zoals bij quick returns en onregelmatigheid blijkt er een positief verbond met moeilijk rondkomen, maar de evidentie is hier wat minder sterk.

Ten slotte is het opnieuw erg opvallend dat roosterautonomie sterk significant positief geassocieerd is met alle inspraak- en positieve sociale context indicatoren, positief geassocieerd is met tot minstens 65 jaar denken te kunnen werken (niet statistisch significant) en negatief geassocieerd is met moeilijk of zeer moeilijk rondkomen (niet statistisch significant). Hier is het belangrijk om zoals eerder al opgemerkt in het achterhoofd te houden dat het meten van associaties/verbanden aan de hand van kruistabellen niet gelijk is aan het meten van causaliteit. De aanwezigheid van roosterautonomie ligt dus niet noodzakelijk aan de oorzaak van, of andersom. Niettemin lijkt de aanwezigheid van inspraak op het werk en een goede sociale context een plausibele verklaring voor de aanwezigheid van roosterautonomie.

Tabel 3.27 Significante relaties tussen houdbaarheid en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Tot welke leeftijd houdbaar								
Denkt job te kunnen volhouden tot minstens 65 jaar								+
Inspraak op werk								
Er is op werk een regelmatig georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven over wat er binnen de organisatie gebeurt	---			-				+++
Ik word betrokken bij verbeteren van de werkorganisatie	---						--	+++
Ik word op de hoogte gehouden van de afspraken op mijn werk rond preventie en bescherming op het werk				--	-	---		+++
Sociale context								
Mijn baas helpt en ondersteunt me				---		-	-	+++
Mijn collega's helpen en ondersteunen me					--			+++
Huidig gezinsinkomen								
(Zeer) moeilijk om mee rond te komen				++	++	+		-

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Samengevat, werd houdbaarheid opgedeeld in verschillende componenten: leeftijd tot waarop het werk houdbaar wordt geacht, inspraak, sociale context en gezinsinkomen. Voor elk van deze verschillende houdbaarheidscomponenten zijn er aanwijzingen dat de bewakingssector slecht scoort. Voor inspraak en sociale context is vergelijkbaarheid met de Belgische werkenden mogelijk en blijkt dat de bewakingssector het ook relatief gezien slecht doet. Gebrek aan inspraak blijkt geassocieerd met nachtwerk. Dat zou verklaard kunnen worden door een loskoppeling tussen nachtwerkers en de rest van de organisatie. Quick returns zijn verbonden met niet op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming en een baas die niet helpt of ondersteunt. Deze resultaten lijken logisch gezien quick returns illegaal zijn in de sector. Oproepbaarheid kan in verband gebracht worden met een slechte verstandhouding tussen collega's onderling. Een mogelijke verklaring is dat het vaak moeten invallen tot wrevel tussen collega's leidt. Onregelmatigheid is gelinkt aan niet op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming. Zowel voor quick returns,

oproepbaarheid als onregelmatigheid zijn er aanwijzingen dat deze arbeidstijdkenmerken verband houden met moeilijk of zeer moeilijk rondkomen met het huidig gezinsinkomen. Dit laatst verband kan er mogelijk op wijzen dat bewakingsagenten quick returns, oproepbaarheid of onregelmatigheid accepteren uit financiële noodzaak.

3.4.2 Aanpassingen

Naast houdbaarheid is het ook belangrijk om individuele aanpassingen te bekijken. Een onhoudbare werksituatie zal werknemers onder druk zetten om de situatie zo houdbaar mogelijk te maken – via aanpassingen. Deze aanpassingen zijn dus (1) mogelijk een aanwijzing dat de situaties onhoudbaar is, en (2) kunnen de onhoudbaarheid van de werksituatie ook deels verhullen: bijvoorbeeld wanneer werknemers die nacht- en ploegenarbeid echt niet aankunnen hun werk stopzetten (aanpassing) en daardoor niet in de hierboven besproken statistieken rond welzijnsuitkomsten of houdbaarheid van bewakingswerk meetellen (aangezien ze niet meer in de sector werken, dit is het zogenaamde *selectie-effect*).

Drie dimensies van aanpassingen werden daarom bevraagd in de enquête: (1) werklastvermindering in het verleden; (2) elders werk zoeken in het heden; en (3) aspecten van het werk die moeten veranderen om het werk houdbaar te maken in de toekomst (tabel 3.28). Met betrekking tot vermindering van de werklast blijkt dat 26% van de bewakingsagenten nu minder uren werkt dan vroeger en dat 20% een lichter werkrooster heeft. Wat betreft elders werk zoeken, is 23% van de bewakingsagenten op zoek naar ander werk binnen de bewakingssector en 33% naar ander werk buiten de bewakingssector (het ene sluit het andere niet uit). Ten slotte zijn er nog de aspecten die moeten veranderen om het werk tot 65 jaar houdbaar te houden (meerdere opties mogelijk): 36% van de bewakingsagenten vermeldt de taakinhoud (zoals belasting, risico's of complexiteit), maar liefst 59% antwoordt dat de werktijden moeten veranderen, 22% wil een verandering in verplaatsingen en 21% ziet wijzigingen in de sociale werkomgeving als noodzakelijk.

Tabel 3.28 Overzicht aanpassingen

	Ja (in %)	95% BI (in %)	Respons
Vermindering werklast			
Minder uren werken dan vroeger	25,8	22,0-29,9	488
Lichter werkrooster dan vroeger	20,3	16,8-24,1	488
Elders werk zoeken			
Binnen de bewakingssector	22,8	19,1-26,8	478
Buiten de bewakingssector	33,1	28,9-37,5	477
Indien niet tot 65 jaar houdbaar, welke aspect(en) moeten veranderen om wel mogelijk te maken			
Taakinhoud (bv. belasting, risico's, complexiteit)	35,6	30,4-41,0	329
Werktijden	58,7	53,1-54,0	329
Verplaatsingen	21,9	17,5-26,7	329
Sociale werkomgeving (bv. collega's, leidinggevende)	21,0	16,4-25,4	329

Noot: '95% BI' geeft het betrouwbaarheidsinterval op 95%-significantieniveau; 'Respons' geeft aan voor hoeveel observaties er een betekenisvolle waarde beschikbaar is (= aantal bewakingsagenten dat deze vraag beantwoord heeft).

Bron Eigen enquête

Verbanden tussen aanpassingen en arbeidstijdkenmerken werd onderzocht met kruistabellen en samengevat in tabel 3.28. Met betrekking tot verminderde werklast, is het verband tussen nachtwerk

en minder werken dan vroeger intrigerend: bewakingsagenten die nu nachtwerk doen lijken mogelijk voor nachtwerk te kiezen om minder uren te moeten werken. Een sterk significant negatief verband tussen het hebben van een lichter werkrooster dan vroeger en onregelmatigheid kan dan weer geïnterpreteerd worden als een aanwijzing dat onregelmatigheid door de band genomen als zwaar gezien wordt, waardoor men nu voor een lichter werkrooster kiest. Verder is er nog een positieve link tussen roosterautonomie en een lichter werkrooster dan vroeger, wat te verwachten is – het zou vreemd zijn mochten bewakingsagenten met roosterautonomie voor zichzelf een zwaarder rooster dan vroeger inplannen.

Een tweede aanpassingsdimensie is het zoeken van ander werk. Hier vinden we voor quick returns, oproepbaarheid, en onregelmatigheid respectievelijk een positief verband met het zoeken naar ander werk binnen de bewakingssector. Deze resultaten zouden erop kunnen wijzen dat quick returns, oproepbaarheid, onregelmatigheid door bewakingsagenten als minder houdbaar worden ingeschat dan jobs met andere arbeidstijdkenmerken binnen de sector. Oproepbaarheid blijkt ook sterk positief verbonden met werk zoeken buiten de bewakingssector (dus deze bewakingsagenten geven vaker aan dan anderen op zoek te zijn naar werk buiten de sector), terwijl roosterautonomie net sterk negatief geassocieerd is met werk zoeken buiten de bewakingssector.

Als laatste dimensie werden bewakingsagenten ook gevraagd welke aspecten van hun werk moeten veranderen om tot 65 jaar te kunnen werken. Interessant is dat nachtwerk (en weekendwerk in mindere mate) geassocieerd is met taakinhoud, wat kan impliceren dat bewakingsagenten nachtwerk als rustiger of met minder werkdruk ervaren dan niet nachtwerk. Oproepbaarheid blijkt gelinkt aan verandering in de sociale context, in lijn met het hierboven vastgestelde negatief verband tussen oproepbaarheid en goede verstandhouding met collega's (met andere woorden, om oproepbaarheid haalbaar te maken, lijkt een goede ondersteuning door collega's essentieel). Onregelmatigheid is dan weer verbonden met wijzigingen in taakinhoud en werktijden: het lijkt erop dat naast werktijden ook de taakinhoud van onregelmatige jobs als problematisch wordt ervaren. De sterk significante relaties tussen lange woon-werkverplaatsingen en een verandering in verplaatsingen is niet verassend (zij die met lange pendeltijden geconfronteerd worden, wensen dit aangepast te zien om het werk houdbaar te houden). Voor bewakingsagenten met roosterautonomie vinden we dat ze minder dan andere bewakingsagenten (zonder roosterautonomie) een verandering in werktijden willen.

Tabel 3.29 Significante relaties tussen aanpassingen en arbeidstijdkenmerken

	Nachtwerk	Weekendwerk	12 uur shiften	Quick returns	Oproepbaarheid	Onregelmatigheid	Woon-werk >= 1 uur	Roosterautonomie
Vermindering werklast	+							
Minder uren werken dan vroeger						---		+
Lichter werkrooster dan vroeger								
Elders werk zoeken								
Binnen de bewakingssector				+	++	+++		
Buiten de bewakingssector					+++			---
Indien niet tot 65 jaar houdbaar, welke aspect(en) moeten veranderen om wel mogelijk te maken								
Taakinhoud (bv. belasting, risico's, complexiteit)	---	-				+++		
Werktijden						++		---
Verplaatsingen							+++	
Sociale werkomgeving (bv. collega's, leidinggevende)					+			

Noot: Het aantal tekens voor de positieve ('+', groene achtergrond) en negatieve ('-', rode achtergrond) monotone verbanden duidt de significantie aan o.b.v. de Fisher exacte test: geen teken voor p-waarde >0,1; 1 teken voor p-waarde <=0,1; 2 tekens voor p-waarde <=0,05; 3 tekens voor p-waarde <=0,01.

Bron Eigen enquête

Aan bewakingsagenten die aangaven dat werken tot 65 jaar voor hen niet houdbaar was, werd gevraagd welk aspect van hun werk moet veranderen om werken tot 65 wel mogelijk te maken. Naast taakinhoud, werktijden, verplaatsingen, en sociale werkomgeving was er ook een open antwoordcategorie (box 6). Frequent voorkomende antwoorden zijn (1) meer regelmaat; (2) minder zwaar werk/meer rust; (3) beter management; (4) minder nachtwerk; en (5) een betere vergoeding. Met betrekking tot beter management wijzen sommige van de antwoorden op een schrijnende situatie, bijvoorbeeld: "A*ls ze onverwacht bellen en soms dreigen ze met ontslag of ze dreigen door naar andere kant van het land te gaan werken.*" of *"Management/sector die een schrikbewind voert.*"

Box 6 – Open vraag veranderingen om tot 65 jaar werken houdbaar te maken

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag 'Welk aspect van je werk moet veranderen om je wel in staat stellen tot aan je pensioen te werken?' zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

Meer regelmaat
- "Meer regelmaat en gelijke verdeling van de weekends te werken en de verschillende ploegen."
- "Afwisseling dag-/nachtshifts."
- "Onregelmatige uren."
- « Horaires. »
- "Wissel dag-nacht."
- "Logica in de planning."
- "Meer vakantie, minder onvoorziende planning wissels."
- "Arbeidsuren, ballans werk/prive."
- "Planning."
- "Enkel dagwerk, vaste planning, enkel 8 uren shiften. geen weekendwerk."

Minder zwaar werk/meer rust
- "Meer verlof en recup kunnen opnemen vanaf er over gaat bij contractuele uren. wat nu niet het geval is want ze mogen plannen tot 175 uur."
- "Ik zal het rustiger aan moeten gaan doen."
- "Fysiek zware arbeid."

- "Het s-gewicht dat gedragen moet worden en het steeds in en uitstappen van vrachtwagen --> hoogte."
- "Mogelijk 4/5 werken."
- "Minder uren."
- "3/4 gaan werken."

Beter management
- "De mentaliteit van de firma en leidinggevende, zij zijn [?] en de werknemers zijn goedkope slaafjes."
- "Management/sector die een schrikbewind voert."
- « Le respect envers les agents de guardiennages, que d'argent de guardiennage fasse des tâches qui ont du sens et pas se vin de moyen de dissuasin au de décoration. »
- "Als ze onverwacht bellen en soms dreigen ze met ontslag of ze dreigen door naar andere kant van het land te gaan werken."
- "Respect, werksfeer."
- "Directie moet beseffen dat een leidinggevende onmogelijk 24/7 beschikbaar kan zijn, de connecteren van werk is een noodzaak om lang te kunnen [?] in de bewakingssector."
- "De druk op mentaal vlak, je MOET inspringen."
- "Werkdruk, nauwelijks bewakingstaken, normaal veel administratie, logistieke opdrachten, genoeg personeel om de C4 en de ziektes op te vangen."
- "Minder flexibiliteit en telefoons om iemand te vervangen."
- « Stress induit par la hiérarchie. »

Minder nachtwerk
- « Les horaires de nuit. »
- « Travailler de nuit est trés lourd comme travail. »
- « Horaire de nuit. »
- « Plus en etat physique de courrir, de me defendre, de rester éveiller pendant 12 heure de nuits. »
- « Horaire de nuit. »
- "Te vaak nachtwerk."
- « De nuits. »
- « Jour au lieu de travailler la nuit. »
- "Michien de nachten die te veel zijn/ worden op termijn."

Betere vergoeding
- « Salaire. »
- "Lonen, premies, pensioen."
- "Het loon."
- "Verloning."
- "Meer uurloon & premies (onderbetaald)."
- "Verloning, premies zijn echt gewoon schijt."
- "Juiste vergoeding."
- "Beter loon."
- "Betere premies en betere legale voordelen (meer maaltijdcheques, ...)."
- "Verloning is veel te laag. vooral premies en woon-werkvergoeding."

Samengevat, kunnen werknemers zich op verschillende manieren aanpassen aan een onhoudbare werksituatie. Enerzijds kunnen deze aanpassingen gezien worden als een aanwijzing dat de werksituatie onhoudbaar is, anderzijds kunnen aanpassingen aan een onhoudbare werksituatie ook tot een onderschatting van de negatieve impact van bepaalde arbeidstijdkenmerken leiden (bv. wanneer de zwaarst getroffen werknemers de sector verlaten).

Drie dimensies van aanpassingen werden onderzocht: met betrekking tot (1) *vermindering van de werklast* blijkt dat 26% minder uren werkt dan vroeger en 20% een lichter werkrooster heeft. Wat betreft (2) *elders werk zoeken* is 23% op zoek naar ander werk binnen de bewakingssector en 33% naar ander werk buiten de bewakingssector (het ene sluit het andere niet uit). Ten slotte zijn er nog (3) *de aspecten die moeten veranderen om het werk tot 65 jaar houdbaar te houden*: 36% vermeldt taakinhoud (zoals belasting, risico's of complexiteit), liefst 59% antwoordt dat de werktijden moeten veranderen, 22% wil een verandering in verplaatsingen en 21% ziet wijzigingen in de sociale werkomgeving als noodzakelijk.

De analyse van het verband tussen arbeidstijdkenmerken en aanpassingen leidt tot enkele opvallende resultaten. Nachtwerk is sterk negatief geassocieerd met aanpassingen aan de taakverdeling om het werk houdbaar te houden, wat zou kunnen betekenen dat de taakinhoud van nachtwerk minder

belastend is. Oproepbaarheid en onregelmatigheid zijn gelinkt aan elders werk zoeken binnen de bewakingssector. Onregelmatigheid is verder sterk verbonden met de nood aan aanpassingen aan taakinhoud en aanpassingen van werktijden om het werk houdbaar te maken tot 65 jaar. Ten slotte is roosterautonomie sterk significant negatief verbonden aan het zoeken van werk buiten de sector, en ook sterk significant negatief verbonden met aanpassingen aan werktijden om werktijd om het werk dragelijk te houden tot 65 jaar. Bewakingsagenten met roosterautonomie lijken dus minder dan anderen een nood aan aanpassingen aan te geven.

Uit de open vraag i.v.m. aanpassingen om het werk houdbaar te maken tot 65 jaar blijkt dat sommige bewakingsagenten een erg grote druk ervaren om planningswijzigingen te aanvaarden.

3.5 Inschatting voor- en nadelen arbeidsregimes door werknemers

Een belangrijke vraag is wat werknemers zelf als voor- of nadelen van hun werkrooster zien. Daarbij moet men in het achterhoofd houden dat dit deze voor- en nadelen niet noodzakelijk ook tot 'het beste' werkrooster leiden, zo is het denkbaar dat bijvoorbeeld jonge werknemers zich misschien niet ten volle bewust zijn van de negatieve welzijnseffecten op de lange termijn van bepaalde arbeidstijdkenmerken.

De inschatting van voor- en nadelen van werkroosters door werknemers gebeurde op twee manieren. Enerzijds werd aan werknemers gevraagd wat ze zelf als voor- en nadelen zien van hun huidige werkrooster (sectie 3.5.1), anderzijds werden via een vignette-experiment de impliciete voorkeuren van werknemers bepaald (sectie 3.5.2).

3.5.1 Voor- en nadelen werkrooster

Aan werknemers werd gevraagd wat volgens hen de twee grootste voordelen van hun werkrooster zijn (box 7). Conclusies die kunnen getrokken op basis van frequent terugkomende antwoorden zijn: (1) veel vrije dagen wordt gezien als voordeel van 12 uur shiften; (2) sommige bewakingsagenten houden van nachtwerk, andere van dagwerk; (3) de nachtpremie is een voordeel van nachtwerk; (4) bij nachtwerk, weekendwerk en 12 uur shiften komt de afwezigheid van files vaak terug als voordeel; (5) flexibiliteit vanuit de werknemer en inspraak worden gewaardeerd; (6) bewakingsagenten beschouwen het hebben van een vaste planning als voordeel.

De antwoorden op deze open vraag in verband met de voordelen van het huidige werkrooster liggen in lijn met de resultaten van de analyses in verband met welzijn (sectie 3.3) en houdbaarheid (sectie 3.4). Opvallende nieuwe informatie is dat bewakingsagenten vlot verkeer een voordeel vinden, en dat een belangrijke reden om 12 uur shiften te verkiezen de vrije tijd is die men daardoor krijgt.

Box 7 – Open vraag voordelen werkrooster

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag 'Wat zijn de twee grootste voordelen van je werkrooster?' zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

Veel vrije dagen dankzij 12 uur shiften

- « 12 heures de shifts donc beaucoup de jours blancs. »
- "Door lange dagen minder dagen werken."
- « Shift de 12 h, moins de jours a prester. »
- "Langere shiften werken, minder dagen naar het werk gaan."
- "Voldoende rust tussen periodes van meerdere werkdagen [respondent met 12 uur shift]."
- « Nombre de jours off [respondent met 12 uur shift]. »
- "Met 12 uur shiften ben ik veel thuis."
- « Jours de repos (shifts 12h). »
- "Meerdere dagen vrij [respondent met 12 uur shift]."
- "Vaak lange shiften waardoor minder # dagen werken/maand."
- « Shifts long. »
- "Meer uren per dag werken daardoor je meer dagen vrij bent per maand."
- "Dat ik 14 dagen werk en hetzelfde thuis ben."

Zowel dag als nacht worden door (andere) bewakingsagenten als positief gezien
- "Dagwerk."
- "Dagwerk."
- "Dagdienst."
- "Vaak nacht."
- "Nachtdienst."
- "Geen nachten."
- "Kan overwegend nachtshiften doen."
- "Nacht: werklast, rustig minder stress."
- "Nachtwerk (komt goed uit met de kids)."

Nachtpremie voor nachtwerk
- « La prime de nuit. »
- « Prime nuit. »
- « Premies de nuit. »
- « Le salaire, la variété des nuits. »
- « Salaire + primes. »
- « Nuits = primes. »

Bij 12 uur shiften/nachtwerk/weekendwerk, minder verkeer/verplaatsingen
- "Minder filles."
- "Vermijden van verkeer."
- "Geen grote files naar het werk."
- « Moins de déplacements. »
- "12 uur = ook minder heen & weer rijden."
- "Geen files op de wegen."
- "Weinig woon-werk verkeer."
- "Goede uren, geen file."

Eigen flexibiliteit/inspraak wordt gewaardeerd
- "Kan wisselen met collega's."
- "Heb wat flexibiliteit."
- "Enige flexibiliteit voor verandering mogelijk."
- "Overleg is mogelijk, ook met werknemers van bedrijf zelf."
- "Overleg met postoverste."
- "Gemakkelijk aanpasbaar, goede communicatie met plannen."

Vaste planning hebben
- « Heures fixes. »
- "Altijd vast werk [?] zaterdag en zondag nacht."
- "Door vast met de nacht te werken heb ik altijd de mogelijkheid de kinderen op te halen."
- "Vast regime."
- "Vast werkrooster."
- "Vast uur rooster."
- "Normaal herhaalt zich dat per maand -> planning."
- « Stabilité du planning et nombre de prestation limité a +- 16. »

Aan bewakingsagenten werd vervolgens gevraagd wat de twee grootste nadelen van hun werkrooster zijn. Vaak terugkomende antwoorden zijn (1) onregelmatige uren; (2) onduidelijk einduur; (3) negatieve impact op sociaal leven van nachtwerk, weekendwerk en onregelmatigheid; (4) frequente laattijdige planningswijzingen; (5) planning slechts één maand op voorhand bekend; en (6) vermoeidheid en verstoord bioritme. Verder zijn nog een aantal, minder vaak terugkomende antwoorden interessant – bijvoorbeeld de opmerking dat de planning vaak weinig logisch in elkaar zit: "*Elke maand andere planning, volgt geen logica, soms slechts 1 nacht (veel wisselen van ritme).*"

Box 8 – Open vraag nadelen werkrooster

De meest voorkomende antwoorden op de open vraag 'Wat zijn de twee grootste nadelen van je werkrooster?' zijn (enkele voorbeeldantwoorden bijgevoegd):

Onregelmatige uren
- "Altijd ander start uur, je kan geen slaap patroon krijgen."
- "Te veel afwisselende uren -> moeilijk om priveleven af te scheiden."
- "Elke dag andere aanvanguur."
- "Elke dag ander einduur."
- "Varierend beginuur, bv. ma. 3 uur - di 5 uur, woe 3.30 uur, do 4.30 uur, vrij 3 uur."
- « Irregularite des horaires et rythme d'eveil et de sommeil. »

Onduidelijk einduur
- « Parfais, on finit en retard suite à une intervention. »
- "Geen vast eind uur (transport)."
- "Geen einduur."

Bij nachtwerk/weekendwerk/onregelmatig werk, sociale repercussies
- "Veel opgeven op sociaal vlak."
- « Empêche certaines activités [?] du temps libre en soirée. »
- "Aangezien het een variabel werk is een sociaal leven hebben lastig."
- "Weinig weekends vrij, moeilijk plannen maken."
- « Vie social. »
- "Geen sociaal leven."
- « De vie sociale après le boulot. »
- "Ziet minder mijn familie door weekend werk."
- "Familiaal geregel voor de kids."
- "Geen bioritme."
- "Moeilijk voor af te spreken met vrienden."

Frequente laattijdige planningswijzigingen
- "Planning is variabel en komt laat."
- "Door afwezigheden last minute wijzigingen."
- "Altijd stand by moeten zijn."
- "Uren veranderen constant & planning zijn nauwelijks correct."
- "Planning steeds zeer laat in de handen van de werknemer, ten vroegste 25e."
- "Dagplanning -> moeilijk iets regelen in privé sfeer."
- "Ver vooruit plannen is niet altijd even makkelijk, maar de 4 off dagen compenseren dat."
- "Wijzigt vaak."
- "Veranderd vaak."
- "24/24h - 7j/7j."
- "Zéér hoge flexibiliteit."
- "Moeilijk/onmogelijk om plannen te maken."
- "Altijd beschikbaar."

Planning slechts 1 maand op voorhand
- "Planning 1 maand vooraf."
- "Pas 25e van e maand de planning, weten voor de volgende maand."
- "Planning komt veel te laat uit."
- « Avoir son horaire 5 jours avant le début du mois. »

Vermoeidheid/verstoord bioritme
- "Altijd vermoeid."
- "Soms vermoeid door weinig slaap."
- « Déréglement « horloge biologique. »
- « Récupéré aprês les shifts. »
- "Bioritme naar de 'filipijnen'."
- "Vermoeidheid."
- « Sante. »
- "Nachtwerk weegt zwaar door (biologisch ritme)."

Interessante varia
- "38 uur op contract is 48 uur op planning en soms meer dan 60 uur werken."
- "Vrije dagen zijn moeilijk in te plannen door volktekort."
- "De overuren die geen overuren zijn."

- "Onderbetaald."
- "21 (tot uitzonderlijk 28) dagen onafgebroken werk."
- "7 nachten na elkaar."
- « Pas de pause repas. »
- "Verloren dagen (1 dag thuis)."
- "Elke maand andere planning, volgt geen logica, soms slechts 1 nacht (veel wisselen van ritme)."

3.5.2 Vignette-experiment

3.5.2.1 Doelstellingen van het vignette-experiment

De beschrijvende analyses in de vorige secties tonen aan dat atypische arbeidstijden vaak voorkomen in de bewakingssector. Die analyses laten echter niet toe te evalueren in welke mate bewakingsagenten atypische arbeidstijden als problematisch ervaren. In deze sectie evalueren we daarom hoe de bewakingsagenten zelf atypische arbeidstijden beoordelen. Die evaluatie gebeurt met behulp van een vignette-experiment. Daarbij beoordelen bewakingsagenten zes vacatures op een schaal van 1 (zeer onaantrekkelijke vacature) tot 10 (zeer aantrekkelijke vacature).

Figuur 3.16 geeft een voorbeeld van één van de vignetten die door een deel van de bewakingsagenten werd beoordeeld. Elke vignette bevat drie vacatures. Die vacatures verschillen op een aantal vlakken, zoals het moment waarop wordt gewerkt (e.g. dag- versus nachtwerk), het loon, en de mate waarin de werknemer zich flexibel dient op te stellen (e.g. vast versus variabel rooster). Elke bewakingsagent beoordeelt twee vignetten met elk drie vacatures zodat iedereen in totaal zes vacatures beoordeelt.

Op basis van de beoordeling van de vacatures door de bewakingsagenten die de enquête hebben ingevuld, kunnen we inschatten in welke mate ze bepaalde kenmerken van atypische arbeidstijden als problematisch ervaren. Dit laat ons toe vragen te beantwoorden zoals:

- *Hebben bewakingsagenten een sterke voorkeur voor jobs met uitsluitend dagwerk in vergelijking met een gelijkaardige job met uitsluitend nachtwerk of in vergelijking met jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk?*
- *Hoe staan ze ten opzichte van jobs waarin het uurrooster regelmatig last-minute wijzigt?*
- *In welke mate bepaalt het loon de aantrekkelijkheid van een job?*
- *Hoe belangrijk is de premie voor nachtarbeid?*

Een andere manier om een vignette-experiment te interpreteren is door te bepalen in welke mate bewakingsagenten willen worden gecompenseerd voor bepaalde negatieve aspecten van de job. Zo is men wellicht bereid om 's nachts te werken, maar enkel indien daar een hoger loon tegenover staat. Dit staat in de literatuur bekend als de theorie van de *'compensating wage differentials'*: onaantrekkelijke aspecten van een job dienen te worden gecompenseerd door een hoger loon (Rosen, 1986). Op basis van het vignette-experiment kunnen we berekenen hoeveel de gemiddelde bewakingsagent meer wil verdienen om, bijvoorbeeld, 's nachts te werken.

Vignette-experimenten zijn populair in wetenschappelijk onderzoek (Auspurg & Hinz, 2014). Het grote voordeel van vignette-experimenten is dat ze de onderzoeker toelaten om kenmerken van het vignette - in onze toepassing vacatures - te manipuleren, waardoor de vacatures enkel verschillen op duidelijk gedefinieerde kenmerken. Die manipulatie is niet mogelijk met observationele data, waarbij bewakingsagenten bijvoorbeeld aangeven hoe tevreden ze zijn met hun huidige job. Door vervolgens de vignetten willekeurig toe te kennen aan de respondenten (*'randomisatie'*) kan de relatie worden bepaald tussen een bepaald kenmerk van de job en de aantrekkelijkheid van de job.

Vignette-experimenten worden in uiteenlopende contexten gebruikt. Twee papers sluiten methodologisch en inhoudelijk aan bij ons onderzoeksopzet. Het vignette-experiment van Eriksson en Kristensen (2014) in Denemarken test in welke mate werknemers bereid zijn om minder te verdienen in ruil voor andere voordelen zoals opleidingen op de werkvloer of de mogelijkheid om zelf de werk-

uren te bepalen. De studie van Mas en Pallais (2017) gebruikt een keuze-experiment, een methode die nauw verwant is met een vignette-experiment, om te bepalen of werknemers in een callcenter bereid zijn minder te verdienen in ruil voor meer flexibiliteit (e.g. de mogelijkheid om thuis te werken, de mogelijkheid om minder uren per week te werken). Net zoals in onze studie stellen zij ook vast dat werknemers erg weigerachtig staan ten opzichte van jobs waar de werkgever op het laatste moment het uurrooster kan aanpassen.

3.5.2.2 Methodologie

Bij het ontwerpen van een vignette-experiment zijn verschillende methodologische keuzes van belang. Die keuzes documenteren we hieronder.

Kenmerken van de vacatures

Een eerste cruciale keuze bij een vignette-experiment is het ontwerpen van de vacatures waaruit de respondenten dienen te kiezen. Die vacatures moeten op een beperkt aantal vlakken van elkaar verschillen, zodat kan worden bepaald welk belang respondenten hechten aan specifieke jobkenmerken, zoals werken op atypische uren. Typisch wordt er gestreefd naar vacatures die op 5 tot 10 vlakken variëren (Auspurg & Hinz, 2014). Naast het uurloon en de premie voor nachtwerk (zie verder), variëren we zes jobkenmerken in de vacatures (tabel 3.30).

De focus van dit onderzoek ligt op atypische arbeidstijden. We vatten atypische arbeidstijden met drie jobkenmerken: dag/nachtwerk; een vast versus een variabel maandrooster; en of last-minute wijzigingen in het rooster al dan niet regelmatig voorkomen. Dit zal toelaten te bepalen of bewakingsagenten sommige kenmerken van atypische arbeidstijden als meer problematisch ervaren dan andere kenmerken. Naast de kenmerken met betrekking tot atypische arbeidstijden variëren we ook drie andere jobkenmerken: de werkorganisatie, de werkbelasting en of de job vereist dat er conflicten dienen te worden opgelost. Dit maakt de vacatures realistischer. Bovendien laat het toe te evalueren hoe bewakingsagenten atypische arbeidstijden ervaren relatief ten opzichte van andere jobkenmerken.

Tabel 3.30 De jobkenmerken in de vacatures

Jobkenmerk	Opties
Dag/nachtwerk	- Enkel dagwerk - Enkel nachtwerk - Zowel dag- als nachtwerk
Rooster	- Vast rooster (de dagen en uren zijn elke maand hetzelfde - Variabel rooster (de dagen en uren variëren elke maand)
Last-minute wijzigingen in het rooster	- Regelmatig last-minute wijzigingen - Geen last-minute wijzigingen
Werkorganisatie	- Alleen - In team
Werkbelasting	- Controle van 1 persoon/uur - Controle van 5 personen/uur - Controle van 25 persoon/uur
Oplossen van conflicten	- Nooit - Soms

Het loon en de premie voor nachtarbeid

Een belangrijke variabele in een vignette-experiment is het loon. In ons vignette-experiment bestaat het loon uit een basisloon en een premie voor nachtwerk. Het basisloon laten we willekeurig variëren

tussen 15 en 19 euro. Dit is een gangbaar bruto uurloon in de sector. Daarnaast wordt een premie toegekend voor nachtwerk die varieert tussen 0 tot 5 euro per uur. Premies voor nachtwerk zijn gangbaar in de bewakingssector.

Kiezen van vacatures

De combinatie van de zes jobkenmerken, het uurloon en de premie leidt ertoe dat er 4 320 (=3*2*2*2*3*2*5*6) unieke vacatures kunnen worden samengesteld. Uit die vacatures kiezen we 180 vacatures die zullen worden voorgelegd. Het is voor bewakingsagenten uiteraard niet mogelijk om alle 180 vacatures te beoordelen. Daarom worden de 180 vacatures verder gegroepeerd in 60 sets van drie vacatures. Elke bewakingsagent beoordeelt twee sets van drie vacatures en in totaal dus zes vacatures.[6]

Randomisatie

De kracht van een vignette-experiment steunt op het randomiseren van vacatures over respondenten. Randomisatie betekent dat aan elke respondent twee willekeurige sets van drie vacatures worden toegewezen. Door te randomiseren is er geen correlatie tussen de socio-economische karakteristieken van de respondent (e.g. leeftijd, opleiding) en de kenmerken van de vacatures die de respondent moet beoordelen. Daardoor zijn de relaties tussen de waardering voor een job en de kenmerken van de job volledig toe te schrijven aan het al dan niet waarderen van een bepaald kenmerken van de job. Om die reden laten vignette-experimenten toe om causale verbanden te bepalen tussen bijvoorbeeld het type werk (e.g. dag- versus nachtwerk) en de waardering voor de job.

We randomiseerden de vacatures over bewakingsagenten door aan elke enquête die met de post werd opgestuurd willekeurig twee sets van drie vacatures toe te voegen. Die methode leidt in principe tot succesvolle randomisatie.

Tabel 3.31 illustreert dat de randomisatie inderdaad succesvol is. De tabel toont de verdeling van enkele kenmerken van de vignetten die werden beoordeeld door bewakingsagenten. In totaal werden 2 954 vignetten beoordeeld door de bewakingsagenten. Bij een perfecte randomisatie komt elk jobkenmerk even frequent voor. Zo zou 1/3 van de vacatures een job met enkel dagwerk moeten bevatten. Perfecte randomisatie is niet mogelijk doordat niet alle 5 000 individuen die de enquête ontvingen ze ook effectief invulden en terugstuurden. Tabel 3.31 toont echter aan dat de verdeling van de 2 954 beoordeelde vacatures dicht aan sluit bij perfecte randomisatie. Elke mogelijk uurloon komt ongeveer even vaak voor zodat de verdeling bijna perfect overeenkomt met een volledig willekeurige verdeling. Vacatures met dagwerk komen iets minder voor dan wat we theoretisch verwachten bij succesvolle randomisatie (29,2% versus 33,3%), maar ook hier blijven de verschillen beperkt.

6 Zowel bij het kiezen van 180 vacatures uit de 4 320 mogelijkheden als bij het groeperen van de vacatures in 60 sets van drie vacatures maken we gebruik van een D-efficiënt design. Die methode zorgt ervoor dat de vacatures optimaal worden gekozen, waarbij de correlaties tussen kenmerken van de vacatures minimaal zijn, wat leidt tot meer betrouwbare resultaten en kleinere standaardfouten (Auspurg & Hinz, 2014).

Tabel 3.31 Succesvolle randomisatie: aantal vignetten met een bepaald kenmerk

Jobkenmerk	Aantal	Werkelijke verdeling (in %)	Verwachte verdeling bij perfecte randomisatie (in %)
Dag/nachtwerk			
Dagwerk	862	29,2	33,3
Nachtwerk	1 046	35,4	33,3
Dag- & nachtwerk	1 046	35,4	33,3
Uurloon			
15 euro	569	19,3	20
16 euro	563	19,1	20
17 euro	612	20,7	20
18 euro	613	20,8	20
19 euro	597	20,2	20
N	2 954		

Steekproefgrootte.

De enquête werd opgestuurd naar 5 000 individuen waarvan 497 respondenten de enquête terugstuurden. Die respondenten beoordeelden samen 2 954 vacatures.[7]

Data-analyse.

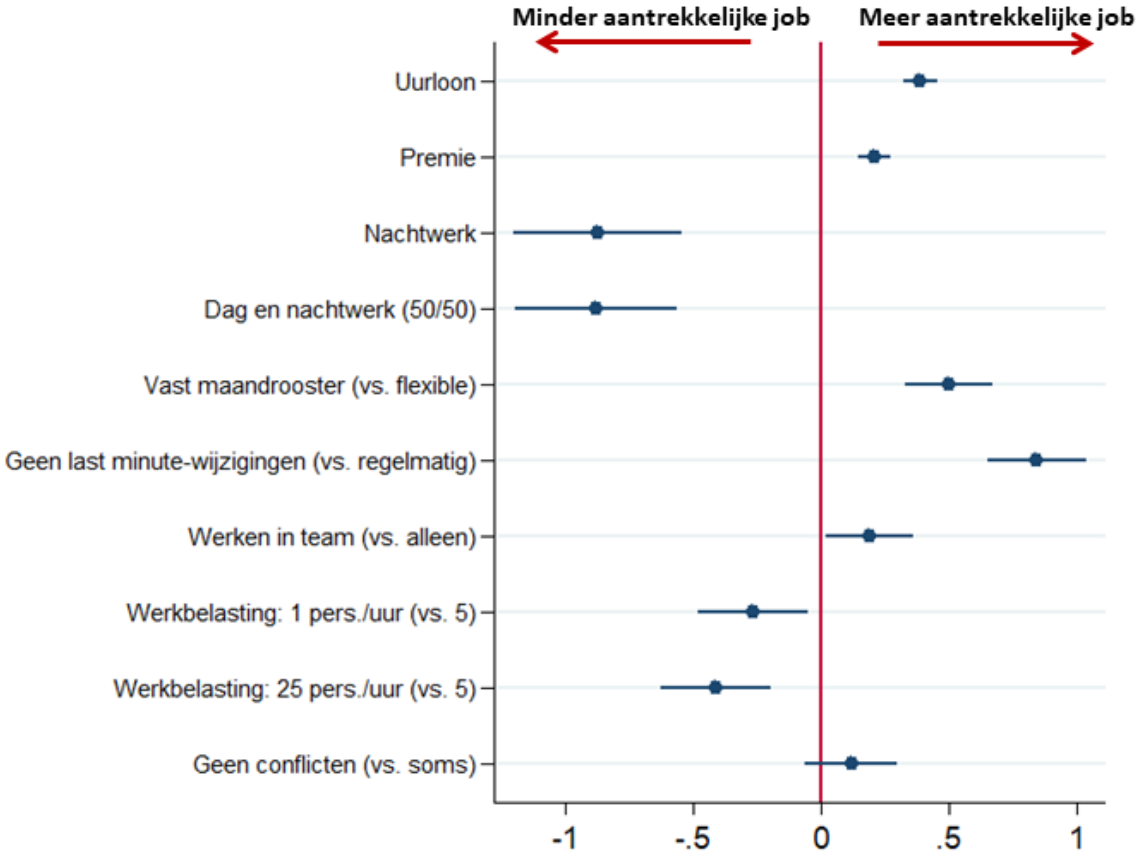
De relatie tussen de jobkenmerken en de aantrekkelijkheid van de vacature wordt geanalyseerd met behulp van een lineaire regressie. De afhankelijke variabele is de beoordeling van de vacature op een Likertschaal van 1 (zeer onaantrekkelijke vacature) tot 10 (zeer aantrekkelijke vacature). De onafhankelijke variabelen zijn de zes jobkenmerken, het loon en de premie voor nachtarbeid. Het loon en de premie worden opgenomen in de regressie als continue variabelen.

3.5.2.3 Resultaten

Figuur 3.16 toont in welke mate de jobkenmerken de aantrekkelijkheid van een vacature beïnvloeden. Kenmerken rechts van de rode lijn (e.g. uurloon, vast maandrooster, geen last-minute wijzigingen in het uurrooster) hebben een positief effect op de aantrekkelijkheid van de job; kenmerken links van de rode lijn (e.g. nachtwerk) hebben een negatief effect op de aantrekkelijkheid van de job.

7 18 respondenten beoordeelden niet alle vacatures. Daardoor werden 2 954 in plaats van 2 982 (=497*6) vacatures beoordeeld.

Figuur 3.16 De invloed van jobkenmerken op de aantrekkelijkheid van de job



Noot: De figuur toont de resultaten van een lineaire regressie van de aantrekkelijkheid van een vacature (Likertschaal van 1 tot 10) op (1) het loon en de premie voor nachtarbeid; (2) drie kenmerken van atypische arbeidstijden; en (3) drie andere jobkenmerken. De figuur geeft de puntschatting voor elk jobkenmerk samen met het 95% betrouwbaarheidsinterval. De standaardfouten zijn geclusterd op het niveau van de respondent. De exacte puntschattingen worden gegeven in tabel 3.32. De resultaten voor (bv.) nachtwerk dienen als volgt geïnterpreteerd te worden: wanneer alle andere jobkenmerken constant worden gehouden, zal een vacature met nachtwerk gemiddeld 0,88 punten lager scoren in vergelijking met een vacature met uitsluitend dagwerk.

Bron Eigen enquête.

Het bruto uurloon vormt de maatstaf waartegen het belang van de andere jobkenmerken wordt geëvalueerd. Bewakingsagenten vinden vacatures met een hoger loon aantrekkelijker. Wanneer het basis uurloon met één euro stijgt, stijgt de aantrekkelijkheid van de job met 0,39 punten. Een vacature met een uurloon van 19 euro (het maximumloon in het vignette-experiment) zal dus 1.56 punten beter scoren dan een identieke vacature met een uurloon van 15 euro. Hogere premies voor nachtwerk leiden eveneens tot een grotere aantrekkelijkheid van de job.

Vervolgens evalueren we in welke mate atypische arbeidstijden de aantrekkelijkheid van een vacature beïnvloeden. We beschouwen drie aspecten van atypische arbeidstijden: dag/nachtwerk, een vast versus een variabel maandrooster, en of last-minute wijzigingen in het uurrooster regelmatig voorkomen. Het vignette-experiment bevestigt dat atypische arbeidstijden invloed hebben op de aantrekkelijkheid van de job.

We evalueren eerst de impact van het tijdstip waarop wordt gewerkt (dag versus nacht). Bewakingsagenten verkiezen vacatures met uitsluitend dagwerk boven vacatures met uitsluitend nachtwerk of een combinatie van nacht- en dagwerk. Vacatures met nachtwerk en met een combinatie van dag- en nachtwerk scoren 0,88 punten lager dan vacatures met dagwerk. Het is een opvallende vaststelling dat vacatures met nachtwerk niet slechter scoren dan vacatures met 50% nachtwerk en 50% dagwerk.

Dit kan betekenen dat sommige bewakingsagenten graag enkel nachtwerk doen of dat sommige bewakingsagenten de combinatie van dag- en nachtwerk lastiger vinden dan enkel nachtwerk.

Een tweede aspect van atypische arbeidstijd is de flexibiliteit die van de werknemer wordt gevraagd. Twee kenmerken van de vacatures bepalen in welke mate de werknemer zich flexibel moet opstellen: (1) vaste versus flexibele maandroosters en (2) het al dan niet regelmatig voorkomen van last-minute wijzigingen in het uurrooster. Bewakingsagenten hebben een voorkeur voor vaste maandroosters, waarbij de dagen en uren waarop wordt gewerkt elke maand hetzelfde zijn, in vergelijking met flexibele maandroosters, waarbij het rooster elke maand anders is. Vacatures met een vast maandrooster scoren 0,50 punten beter dan vacatures met een flexibel maandrooster. Bewakingsagenten hebben een hekel aan jobs waarbij last-minute wijzigingen in het uurrooster regelmatig voorkomen: deze jobs score 0,85 punten slechter dan jobs waarbij geen last-minute wijzigingen voorkomen. Deze twee bevindingen tonen aan dat bewakingsagenten een sterke voorkeur hebben voor stabiele uurroosters.

Naast atypisch arbeidstijden varieerden we ook andere jobkenmerken in de vacature, met name (1) de werkorganisatie (alleen of in team), (2) de werkbelasting (controleren van 1, 5 of 25 personen per uur) en (3) of er al dan niet conflicten dienen te worden opgelost (nooit versus soms). De impact van die jobkenmerken op de aantrekkelijkheid van de job is op zich interessant en laat bovendien ook toe om de invloed van atypisch arbeidstijden op de aantrekkelijkheid van de job in een breder perspectief te plaatsen.

In het algemeen hebben die jobkenmerken een beperkte invloed op de aantrekkelijkheid van een job. Bewakingsagenten verkiezen om in team te werken (+0,19 punten) en verkiezen een gemiddelde werkbelasting, waarbij ze vijf personen per uur controleren, versus een lage werkbelasting (-0,27 punten), waarbij ze één persoon per uur controleren, of een hoge werkbelasting (-0.41 punten), waarbij ze 25 personen per uur controleren. Het al dan niet moeten oplossen van conflicten heeft geen significante impact op de aantrekkelijkheid van de job.

De relatie tussen de aantrekkelijkheid van een job en de jobkenmerken laten ons toe om te schatten in welke mate bewakingsagenten willen worden gecompenseerd voor negatieve jobkenmerken, zoals nachtwerk. Naar dit concept wordt vaak verwezen als de *Willingness-To-Pay (WTP)*. De WTP wordt berekend door de puntschatting voor een jobkenmerk te delen door de puntschatting voor het loon (0,389). Zo scoren jobs met nachtwerk 0,875 punten lager dan jobs met enkel dagwerk. Dit betekent dat een bewakingsagent 2,25 euro per uur meer wil verdienen (=0,875/0,389) om een job met nachtwerk even aantrekkelijk te vinden als een job met uitsluitend dagwerk.

Tabel 3.32 schat de WTP voor elk jobkenmerk. In het algemeen is de bijkomende vergoeding die bewakingsagenten vragen als compensatie voor een negatief jobkenmerk vrij laag. Zo vragen bewakingsagenten een compensatie van 2.25 euro per uur voor nachtwerk en een compensatie van 2.27 euro per uur voor jobs met 50% dag- en 50% nachtwerk, in vergelijking met dezelfde job waarbij uitsluitend overdag wordt gewerkt. Tegelijkertijd wensen ze wel 2,17 euro per uur meer te verdienen als compensatie voor een uurrooster dat regelmatig op het laatste moment wijzigt. Bewakingsagenten willen dan weer 1,29 euro per uur meer verdienen wanneer roosters maandelijks wijzigen ten opzichte van een situatie waarin het rooster elke maand hetzelfde is.

Tabel 3.32 Hoeveel compensatie vragen bewakingsagenten voor negatieve jobkenmerken?

	Puntschatting	WTP (euro/uur)
Nachtwerk (vs. dagwerk)	-0.875	2.25
Nacht- en dagwerk (vs. dagwerk)	-0.882	2.27
Vast maandrooster (vs. flexibel)	0.502	-1.29
Geen last-minute wijziging in het uurrooster (vs. regelmatig)	0.846	-2.17
Team (vs. alleen)	0.191	-0.49
Werkbelasting 1 persoon/uur (vs. 5 personen/uur)	-0.267	0.69
Werkbelasting 25 personen/uur (vs. 5 personen/uur)	-0.411	1.06
Conflicten oplossen: nooit (vs. soms)	0.119	-0.31

Noot: De puntschattingen geven de coëfficiënten van de lineaire regressies van de aantrekkelijkheid van de job op de jobkenmerken. Die puntschattingen worden ook getoond in figuur 3.16. De WTP geeft de bijkomende vergoeding (euro/uur) die bewakingsagenten wensen om te worden gecompenseerd voor een negatief jobkenmerk of geeft de het bedrag dat bewakingsagenten minder willen verdienen in ruil voor een positief jobkenmerk. De WTP wordt berekend door de puntschatting te delen door de coëfficiënt die de relatie tussen de aantrekkelijkheid van de job en het loon bepaalt (0,389).

Bron Eigen enquête

3.5.2.4 Conclusie

De enquête bevatte een vignette-experiment waarbij elke bewakingsagent de aantrekkelijkheid van zes vacatures beoordeelde. Die vacatures verschillen met betrekking tot (1) het uurloon en de premie voor nachtwerk; (2) atypische arbeidstijden en (3) andere jobkenmerken (werkorganisatie, werkbelasting, en het oplossen van conflicten). Atypische arbeidstijden worden gespecifieerd op basis van drie aspecten: (1) uitsluitend dagwerk versus uitsluitend nachtwerk of een combinatie van dag- en nachtwerk; (2) een vast versus een variabel maandrooster en (3) het al dan niet regelmatig voorkomen van last-minute wijzigingen in het uurrooster.

Dit experiment laat toe om te bepalen in welke mate bewakingsagenten atypische arbeidstijden als (on)aantrekkelijk ervaren. Het grote voordeel van een vignette-experiment is dat de relatie tussen de aantrekkelijkheid van de job en de jobkenmerken de werkelijke voorkeuren van bewakingsagenten meet. Dat is een groot voordeel ten opzichte van observationele data, waarbij bewakingsagenten aangeven in welke mate ze tevreden zijn met hun huidige job. Observationele data leiden tot vertekende relaties indien, bijvoorbeeld, personen die heel graag nachtwerk doen bewust kiezen voor nachtwerk. Dit *selectie*-effect leidt ertoe dat observationele data de relatie tussen de aantrekkelijkheid van een job en nachtarbeid onderschatten. Dit probleem stelt zich minder bij een vignette-experiment omdat de vacatures die de bewakingsagent beoordeelt gerandomiseerd zijn over de respondenten en er dus geen sprake is van een *selectie*-effect.

De resultaten liggen in de lijn van de verwachtingen: bewakingsagenten verkiezen jobs met uitsluitend dagwerk ten opzichte van jobs met uitsluitend nachtwerk of jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk. Opvallend is wel dat jobs met uitsluitend nachtwerk niet slechter scoren dan jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk. Jobs die meer flexibiliteit vereisen - een ander kenmerk van atypische arbeidstijden - scoren ook slechter. Bewakingsagenten verkiezen vaste maandroosters ten opzichte van variabele maandroosters. Bovendien hebben ze een duidelijke afkeer van last-minute wijzigingen in het uurrooster.

Vanuit een beleidsoogpunt is de belangrijkste vaststelling dat bewakingsagenten best bereid zijn om in te gaan op vacatures met atypische arbeidstijden, mits ze hier een hoger loon en/of premie voor ontvangen. Het vignette-experiment laat ons toe om te schatten hoeveel compensatie respondenten willen om een atypische job even aantrekkelijk te vinden als een 'klassieke' job. Zo stellen we bijvoorbeeld vast dat de gemiddelde bewakingsagent een job met nachtwerk even aantrekkelijk vindt als een job met dagwerk indien de job met nachtwerk 2,25 euro per uur meer betaalt.

De compensatie die bewakingsagenten vragen om (bijvoorbeeld) nachtwerk te doen lijken lager te liggen dan wat gangbaar is in de sector. Dit zou kunnen verklaren waarom veel arbeiders in PC317 bereid zijn om, aan de huidige premies, 's nachts te werken. De redenen waarom bewakingsagenten bereid zijn om nachtwerk te aanvaarden voor een relatief lage compensatie kunnen we niet afleiden uit het vignette-experiment. Mogelijke verklaringen zijn dat (1) een deel van de bewakingsagenten een intrinsieke voorkeur heeft voor nachtwerk; (2) een deel van de bewakingsagenten het gewoon is om 's nachts te werken en hierrond routines hebben opgebouwd die ze graag willen behouden; en (3) dat een precaire financiële situatie van een deel van de bewakingsagenten hen ertoe dwingt om te kiezen voor nachtwerk, ook wanneer de compensatie voor nachtwerk beperkt is.

Het is opvallend dat bewakingsagenten erg huiverig staan tegenover jobs waarin het rooster regelmatig last-minute wordt gewijzigd door de werkgever. Ze vragen 2,17 euro per uur meer om dergelijke jobs als even aantrekkelijk te beschouwen dan jobs waarin last-minute wijzigingen in het uurrooster niet voorkomen. Vanuit beleidsoogpunt betekent dit dat moet worden gestreefd naar vaste roosters die niet op het laatste moment kunnen worden aangepast en dat, indien het rooster wel op het laatste moment wordt aangepast, hier een vergoeding tegenover staat.

3.5.3 Dagboekanalyse

Naast de enquête en het daarbij horende vignette-experiment werd aan 50 bereidwillige bewakingsagenten ook een dagboek voor drie opeenvolgende dagen toegestuurd. De bedoeling van het dagboek was om aan de hand van door de bewakingsagenten ervaren 'kritieke momenten' (bv. werk-privéconflicten, slaapproblemen) en daaraan verbonden open vragen inzicht te krijgen in specifieke aanpassingen/problemen. Aangezien er slechts zes dagboeken zijn teruggestuurd, bespreken we ze hieronder één voor één.

Respondent 1 werkte op dag 1 en dag 2 overdag. Op dag 3 stond respondent 1 's morgens op om te eten en sociale activiteiten uit te oefenen met familie, en ging daarna terug slapen tot in de vroege namiddag. Na eten, sociale activiteiten en een verplaatsing start respondent 1 rond 17.30 uur aan een nachtdienst. Tijdens dag 3 duidt respondent 1 op meerdere plaatsen kritieke momenten aan met als reden slaaptekort. In een open vraag wordt aangegeven dat respondent 1 naar aanleiding van werken in huis op de sofa moest slapen: « *Pas eu beaucoup de sommeil/repos avant la nuit. Dormi sur le fauteil suite aux travaux des ouvries dans la maison.* » Respondent 1 geeft in de opmerkingensectie van dag 1 ook aan persoonlijke bescherming te hebben aangeschaft met eigen geld omdat de werkgever dat niet wilde doen: « *Voir un répresentant pour fournir du materiel EPI que l'entreprise ne veut pas fournir. Matériel acheter sur fond privé.* »

Respondent 2 had op dag 1 vrijaf en nam deel aan een sportevenement, op dag 2 en dag 3 werkte respondent 2 overdag. Er zijn geen opvallende veranderingen in het door respondent 2 aangegeven energiepeil. Respondent 2 duidde ook geen kritieke momenten aan.

Respondent 3 werkte op dag 1 tot 's ochtends, sliep in de voormiddag en besteedde de namiddag aan sporten en sociaal leven. Respondent 3 sliep 's nachts en had op dag 2 een vrije dag met verschillende sociale, zorg- en ontspanningsactiviteiten. Ook dag 3 was voor respondent 3 een vrije dag, voornamelijk besteed aan ontspanning binnenshuis. Er zijn geen opmerkelijke veranderingen in het door Respondent 3 gerapporteerde energiepeil en respondent 3 noteerde ook geen kritieke momenten.

Respondent 4 heeft op dag 1 dagdienst, tijdens de dag vermindert het energiepeil van respondent 4 van 8/10 naar 5/10 en wordt een kritiek moment opgetekend. In een open vraag verduidelijkt respondent 4 dat er *'moeilijke momenten op het werk*' waren door een *'Leading support officer die denkt het warm water te hebben uitgevonden, zoekt prooien/redenen uit om agenten op te jagen/slecht te doen voelen (denken dat hij de*

baas is) -> onnodige mails naar manager sturen." Op dag 2 heeft respondent 4 opnieuw dagdienst, met zowel 's ochtends als 's avonds een kritiek moment en bijhorende daling in energiepeil. In een open vraag verduidelijkt respondent 4 de reden voor deze kritieke momenten: "*Controle moeten doen van draft planning te bekijken zonder dit in mijn functie te moeten voldoen.*" en *"Controle moeten doen voor een planning terwijl dit niet binnen mijn takenpakket ligt.*" Op dag 3 werkt respondent 4 opnieuw in dagdienst en komen opnieuw twee kritieke momenten met bijhorende daling in energiepeil voor: "*Langer moeten werken dan voorzien. Stress met grote baas gesproken.*"

Respondent 5 werkte zowel op dag 1, dag 2 en dag 3 in nachtdienst met dezelfde start- en beginuren. Respondent 5 eet 's ochtends steeds met gezin/familie en besteedt dan een uur aan ontspanningsactiviteiten alvorens te gaan slapen tot in de late namiddag. Alvorens te starten met de nachtdienst eet respondent 5 opnieuw, gevolgd door sociale of ontspanningsactiviteiten met vrienden of gezin/familie. Op dag 2 duidt respondent 5 een kritiek moment aan, na het eten sport respondent 5 in afwijking van het normale schema dan een uur. In een open vraag volgt verduidelijking: "*Ik heb een uur gesport omdat ik mijn doelen voor sport niet had bereikt tijdens mijn werkuren.*" en "*Ik ben redelijk vrij tijdens de ronde dat ik stap op mijn post dus ik sport tussen door. er waren een paar ongevallen gebeurt dus ik had mijn sport doelen niet bereikt.*"

Respondent 6 werkte zowel op dag 1, 2 als 3 in de namiddag (start met werken rond 13.30 uur, einde rond 20 uur op dagen 1 en 2; op de derde dag heeft de respondent zich ziek gemeld en werd het werk dan ook vroeger onderbroken onderbroken). De respondent geeft zelf aan het liefst te werken in de namiddag, een routine te hebben die daar bij past en waar de respondent zich energiek en prettig bij voelt. De respondent wijst wel op een aantal praktische problemen voor personen die werken volgens een dergelijk schema, bijvoorbeeld sluitingstijden van winkels, overheidsadministraties, enz. Op dag 2 was er een kritiek moment, met name problemen op het werk met de infrastructuur, wat als frustrerend wordt ervaren en het werk zwaarder maakt: *"Snelpoorten die altijd stuk gaan, baas laat ze liever 'herstellen' dan vernieuwen. Verzwaart het werk door in het oog te moeten houden en rapporteren, boven op het normale werk."*

Uit de dagboekanalyse kan gezien de kleine respons weinig worden afgeleid. Wel worden bepaalde interacties die hierboven via de enquête kwantitatief werden onderzocht op basis van concrete getuigenissen geïllustreerd:

- *Respondent 1* lijkt normaal vóór een nachtdienst te slapen, maar dat lukte niet goed op dag 3 omdat er binnenshuis gewerkt werd. Als gevolg daarvan rapporteert respondent 1 een verminderde slaapkwaliteit. Dit is een illustratie van een interactie-effect tussen de aanpassing (overdag slapen) aan een atypisch arbeidstijdkenmerk (nachtwerk) in combinatie met een externe schok (werken in huis). Als respondent 1 niet overdag zou moeten slapen door het nachtwerk, was de impact van het werken in huis op de slaapkwaliteit waarschijnlijk kleiner geweest.
- *Respondent 4* rapporteert een verminderd energiepeil en verschillende kritieke momenten naar aanleiding van (1) een conflict met een collega/leidinggevende, (2) uitvoeren van taken die niet in het taakpakket zitten, en (3) langer werken dan voorzien. Dit is een illustratie van hoe sociale context, werkdruk en onregelmatigheid een negatieve impact op het welzijn kunnen hebben. Ook respondent 6 duidt op een verminderd energiepeil en een kritiek moment, naar aanleiding van een probleem op de werkvloer dat zich al meermaals voordeed en het werk wat zwaarder maakt.
- *Respondent 5* sport normaal tijdens de werkuren. Door enkele incidenten tijdens het werk kan respondent 5 zijn sportdoelen niet bereiken, wat respondent 5 compenseert door in de vrije tijd te sporten. Deze situatie illustreert hoe het werk tot aanpassingen in de vrije tijd van werknemers kan leiden. Tijd voor ontspanning/sociale activiteiten wordt naar aanleiding van een verhoogde werkdruk opgeofferd om te sporten.

4 | Conclusie en aanbevelingen

Door enerzijds atypische arbeidstijden en arbeidsregimes en anderzijds de grote intrasectorale jobdiversiteit is er nog geen volledig zicht op de arbeidstijdregeling en bijhorende welszijnsimpact in de Belgische bewakingssector. Hier rapporteren we dat weekendwerk, nachtwerk, roosterautonomie, 12 uur shiften en onregelmatigheid breed verspreid zijn in de bewakingssector. In minder mate blijken ook oproepbaarheid en quick returns regelmatig voor te komen, en zijn woon-werkverplaatsingen relatief lang.

Door de band genomen schatten bewakingsagenten hun algemene gezondheid als goed in, maar in vergelijking met de Belgische werkenden blijken er in de bewakingssector toch meer algemene gezondheidsproblemen. Voor slaapkwaliteit in brede zin zijn de resultaten gemengd, maar doet de bewakingssector het opnieuw minder goed dan de Belgische economie in haar geheel. Een reeks fysieke gezondheidsproblemen komt vrij frequent voor onder bewakingsagenten. Voor mentaal welzijn zijn de resultaten opnieuw eerder gemengd, met als uitschieter de bevinding dat 37% zich voortdurend onder druk gezet voelt. Ook voor sociaal welzijn zijn de resultaten uiteenlopend. Opvallend is dat 45% van de bewakingsagenten aangeeft dat het werk verhindert om de gewenste tijd aan hobby's, vrienden en familie te besteden, tegenover slechts 10% onder de Belgische werkenden. Dat werken in de Belgische bewakingssector tot schrijnende toestanden kan leiden blijkt alvast uit de antwoorden op de open vragen in de vragenlijst, zo zegt een bewakingsagent bijvoorbeeld over het sociaal welzijn: "*Maanden waarin ik mijn partner niet zie ondanks dat we samen wonen.*"

Onregelmatigheid en oproepbaarheid blijken consistent gelinkt aan een minder goed welzijn, terwijl roosterautonomie dan weer consistent positief verbonden is met goede welzijnsuitkomsten. Net zoals onregelmatigheid en oproepbaarheid zijn quick returns, nachtwerk en weekendwerk gelinkt aan een minder goed welzijn, maar in beperktere mate.

Voor verschillende houdbaarheidscomponenten zijn er aanwijzingen dat de bewakingssector slecht scoort. Houdbaarheid is negatief gelinkt aan nachtwerk, quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid; voor roosterautonomie is er opnieuw een positief verband. Werknemers kunnen zich op verschillende manieren aanpassen aan een onhoudbare werksituatie. Er zijn aanwijzingen dat een eerder grote groep bewakingsagenten zich ook effectief aanpast, zo geeft bijvoorbeeld 26% aan minder uren te werken dan vroeger.

Aan de hand van een vignette-experiment werd gemeten in welke mate bewakingsagenten atypische arbeidstijden als (on)aantrekkelijk ervaren. Uit de resultaten blijkt dat vooral onregelmatigheid (bijvoorbeeld variabele maandroosters, last-minute planningswijzigingen) onaantrekkelijk is. Een opvallende bevinding is hier dat bewakingsagenten een relatief grote premie vragen om last-minute planningswijzigingen te aanvaarden. Vanuit beleidsoogpunt betekent dit dat moet worden gestreefd naar vaste roosters die niet op het laatste moment kunnen worden aangepast en dat, indien het rooster wel op het laatste moment wordt aangepast, hier een vergoeding tegenover staat.

Onze analyse kent enkele beperkingen. Ten eerste onderzochten we de linken/associaties/verbanden tussen arbeidstijdkenmerken en welzijnsuitkomsten/houdbaarheidsindicatoren met behulp van kruistabellen en statistische tests. Op deze manier is het mogelijk om uit te drukken hoe (on)waarschijnlijk het is dat bijvoorbeeld onregelmatigheid en slecht slapen vaker samen voorkomen. Deze analyse laat niet toe om te besluiten dat bijvoorbeeld onregelmatig werken de oorzaak is van slecht slapen, of andersom dat slecht slapen de oorzaak is van onregelmatig werken. Een tweede belangrijke beperking is dat arbeidstijdkenmerken *geoperationaliseerd* werden. Zo werd het arbeidstijd-

kenmerk 'nachtwerk' gemeten door het antwoord van bewakingsagenten op de vraag of ze voornamelijk 's nachts werken. Hier maken we de veronderstelling dat 'voornamelijk 's nachts werken' een goede indicator is voor het voorkomen van 'nachtwerk'. Ten derde moet worden opgemerkt dat het selectie-effect waarschijnlijk speelt: werknemers die niet bestand zijn in tegen atypische arbeidstijden zullen in grotere mate naar andere sectoren/jobs overstappen, en worden daardoor minder vaak bevraagd in onze enquête. Hierdoor zou het kunnen dat de welzijnsimpact van bepaalde arbeidstijdkenmerken onderschat wordt.

In het licht van onze bevindingen en de literatuur schuiven we enkele aanbevelingen naar voor. Deze aanbevelingen kunnen onderverdeeld worden in drie categorieën: (1) *organisatie-aanbevelingen*: dit zijn aanbevelingen die op organisatieniveau moeten worden doorgevoerd, bijvoorbeeld met betrekking tot de planning; (2) *adaptatie*: dit zijn aanbevelingen voor aanpassingen op het individuele niveau die ervoor zorgen dat de welzijnsimpact minder sterk is, merk op dat het feit dat er op individueel niveau aanpassingen nodig zijn een indicatie kan zijn dat de initiële situatie moeilijk of niet houdbaar is en dat sommige van deze aanpassingen door veranderingen op organisatieniveau-gefaciliteerd kunnen worden; (3) *compensatie*: dit zijn aanbevelingen met betrekking tot de compensatie voor bepaalde atypische arbeidstijdkenmerken op basis van het vignette-experiment.

Alvorens op concrete aanbevelingen in te gaan is het belangrijk om te vermelden dat er in de wetenschappelijke literatuur op dit moment nog veel onzekerheid heerst over de effectiviteit van preventieve maatregelen om de negatieve welzijnsimpact van atypische arbeidstijdkenmerken te verminderen. Zo gaf de Nederlandse Gezondheidsraad in 2015 aan dat er behalve het beperken van nachtwerk op basis van de toenmalige stand van de wetenschappelijke literatuur verder geen bewezen effectieve maatregelen zijn. Idealiter konden we op basis van ons onderzoek en de wetenschappelijke literatuur een pasklaar plan voorleggen om het welzijn van bewakingsagenten te maximaliseren, mede als gevolg van de bestaande wetenschappelijke onzekerheid blijkt dat niet mogelijk. Wel geven we hieronder een resem concrete aanbevelingen die zinvol lijken om de situatie in de sector te verbeteren.

Als organisatie-aanbevelingen schuiven we volgende punten naar voor:

- *Beperk de blootstelling aan onregelmatigheid en oproepbaarheid.* Uit ons onderzoek komen deze arbeidstijdkenmerken consistent naar voor als gelinkt met slechte welzijnsuitkomsten.
- *Beperk de blootstelling aan quick returns, nachtwerk, en weekendwerk.* Uit ons onderzoek komen deze arbeidstijdkenmerken vaak naar voor als gelinkt met slechte welzijnsuitkomsten. In de literatuur wordt er bovendien op gewezen dat langdurig en vaak 's nachts werken vooral op de lange termijn tot slechte welzijnsuitkomsten leidt (e.g. van de Ven *et al.*, 2022), wat we met onze analyses niet kunnen capteren. In de mate van het mogelijke is het daarom aangewezen om de globale hoeveelheid nachtwerk te verminderen (Gezondheidsraad, 2015). Voor werknemers die 's nachts werken is het eventueel mogelijk om de totale hoeveelheid nachtwerk door de loopbaan heen te verminderen, bijvoorbeeld door oudere werknemers systematisch naar dagfuncties te laten overstappen. Merk op dat quick returns in de bewakingssector in strijd zijn met de sectorale cao, maar toch nog zeer wijdverbreid blijken.
- *Bevorder roosterautonomie*. Uit ons onderzoek blijkt dat roosterautonomie consistent verbonden is aan goede welzijnsuitkomsten. Ook in de literatuur wordt aanbevolen om werknemers meer autonomie over hun werktijden te geven (e.g. van de Ven *et al.*, 2022; Wallace & Haber, 2020). Op deze manier kunnen werknemers hun arbeidstijd beter afstemmen op hun privéleven (zodat bijvoorbeeld werknemers met kinderen een gezin-vriendelijk rooster kunnen krijgen) en chronotype (zodat bijvoorbeeld nachttypes eerder avond-/nachtwerk doen). Wel is het belangrijk om goed na te denken hoe roosterautonomie wordt ingevoerd, om langetermijn gezondheidseffecten en de onderlinge verstandhouding tussen collega's niet in gevaar te brengen.
- *Zorg ervoor dat werknemers buiten de werkuren onbereikbaar (mogen) zijn*. Uit de antwoorden op verschillende open vragen komt naar voor dat werknemers sterk onder druk staan om continu bereikbaar te zijn. Zo zegt een werknemer bijvoorbeeld: *« Même en repas, on se sent obligé « connecté » afin que le chef*

puisse vous joindre « au cas oú » -> si on ne [?] pas ou se retrouve sur liste rouge et on en devient une cible à qui [?] n'est excusée. » Een andere werknemer tekent het volgende op: *« Je tente de me déconecter, mais pas facile à l'heure de [?]. L'employeur inondé litteralement les travailleurs de mails, n'étant qu'un executant, je ne vois pas bien, pourquoi diversses instructions devrait m'ête [?] quand je suis en repos. »* Een mogelijke oplossing hiervoor is om ervoor te zorgen dat bewakingsagenten in de praktijk het recht verwerven om niet continu bereikbaar te moeten zijn en dat dit ook afdwingbaar is.

- *Zorg voor voldoende werknemers.* Uit ons onderzoek blijkt dat bewakingsagenten het gevoel hebben continu overuren te presteren. Bovendien komt personeelstekort zowel in de open vraag rond mentaal welzijn als een gesloten vraag rond de reden voor planningswijzigingen frequent terug. In bedrijven waar er structureel te weinig personeel is, kunnen bijkomende aanwervingen de situatie verbeteren.
- *Zorg voor een goede verstandhouding tussen management en werknemers.* Uit verschillende open vragen blijkt dat de verstandhouding tussen management en werknemers verkeerd zit. In een open vraag rond mentaal welzijn zegt een bewakingsagent bijvoorbeeld: *"Elke geschreven regel kan/wordt overroepen door overste bij willekeur.*" Mogelijk kan een brede uitrol van feedbackmomenten hier een oplossingen bieden. Uit onze analyse blijkt namelijk slechts 24% van de bewakingsagenten op het werk een regelmatig georganiseerde bijeenkomst te hebben waar werknemers hun mening kunnen geven, tegenover 59% onder Belgische werkenden. Een andere optie lijkt het verplichten of stimuleren van leiderschapstrainingen. Zo organiseert de Nederlandse sectororganisatie een opleiding rond situationeel leidinggeven.[8] Merk op dat leiderschapstrainingen (in tegenstelling tot planningsopleidingen) nu al bij koninklijk besluit verplicht zijn.[9]
- *Zorg ervoor dat planners bekend zijn en rekening kunnen houden met ergonomische planningsprincipes.* Uit ons onderzoek blijkt dat de planning regelmatig weinig logisch in elkaar zit, zo geeft een bewakingsagent in een open vraag aan dat er soms één nachtdienst wordt ingepland in een rustperiode – terwijl er wetenschappelijke evidentie is dat zelfs één nachtdienst al tot bioritmeverstoringen leidt (e.g. Wallace & Haber, 2020). Verder is ook duidelijk dat planners zelf vaak onder druk staan om er steeds voor te zorgen dat 'de planning klopt'. Uit de dagboekanalyse komt ook het geval naar voren van een bewakingsagent die gevraagd wordt de planning te controleren alhoewel dat niet tot het takenpakket behoort. Gezien deze bevindingen lijkt het aangewezen om het planningsproces in de sector verder te professionaliseren. Ter inspiratie kan gekeken worden naar de Nederlandse bewakingssector, waar er door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging verschillende planningscursussen georganiseerd worden.[10]
- *Garandeer genoeg hersteltijd.* Uit de literatuur blijkt dat voornamelijk oudere werknemers na nachtdiensten slaaptekort en vermoeidheid ontwikkelen als er niet voldoende hersteltijd is (van de Ven *et al.*, 2022). Eventueel kan aan oudere werknemers ook stelselmatig de optie geboden worden om deeltijds aan de slag te gaan.

Als adaptatie-aanbevelingen wijzen we op het volgende:

- Voor *nachtwerk* is er een recente review beschikbaar die de individuele aanpassingen waar het meeste wetenschappelijk bewijs voor is opgelijst (Wallace & Haber, 2020). Aanpassingen die haalbaar kunnen zijn voor bewakingsagenten lijken:
  - *Kort slapen voor een nachtdienst*. Er is wetenschappelijke evidentie dat kort slapen vóór er slaaptekort optreedt (en dus voor de eerste nachtdienst) vermoeidheid vermindert.
  - *Kort slapen tijdens een nachtdienst*. Kort slapen tijdens een nachtdienst kan ook nadelig zijn, omdat er na een korte slaapperiode vaak een periode van verminderde alertheid volgt die ongeveer 30

8 https://www.beveiligingsbranche.nl/trainingen/training-situationeel-leidinggeven/?page_id=123

9 KB 23 mei 2018 betreffende de vereisten inzake beroepsopleiding, -ervaring en -bekwaamheid en inzake het psychotechnisch onderzoek voor het uitoefenen van een leidinggevende, uitvoerende of commerciële functie in een bewakingsonderneming, interne bewakingsdienst of opleidingsinstelling en de organisatie ervan

10 Een basisopleiding (https://www.beveiligingsbranche.nl/trainingen/basisopleiding-planner/?page_id=125) en een verdiepende opleiding (https://www.beveiligingsbranche.nl/trainingen/verdiepingsdag-voor-planners/?page_id=220)

minuten aanhoudt. Bij minder dan 15 minuten slapen tussen 1 uur en 3 uur 's ochtends zou deze periode van verminderde alertheid minimaal zijn.
  - *Vermijden om tijdens de nachtdienst grote maaltijden te eten.* Voedsel heeft een belangrijke invloed op het bioritme. Kleinere porties eten kan bioritmeverstoringen verminderen.
  - *Bij woon-werkverplaatsingen na een nachtdienst zoveel mogelijk licht vermijden.* Een mogelijkheid hier is het gebruik van donkere zonnebrillen, in het bijzonder zonnebrillen die blauw licht tegenhouden. Eventueel zouden werkgevers dergelijke brillen ter beschikking van werknemers met nachtdienst kunnen stellen.
  - *Zo donker mogelijk slapen.* Hier kunnen verduisterende gordijnen en/of slaapmaskers van pas komen. Eventueel zouden werkgevers dergelijke gordijnen en/of slaapmaskers ter beschikking van werknemers met nachtdienst kunnen stellen.
- Uit verschillende open vragen halen we sectorspecifieke adaptatie-informatie: individuele bewakingsagenten worden geconfronteerd met de welzijnsimpact van verschillende atypische arbeidstijdkenmerken en passen zich hier soms zelf al aan. Op individueel niveau is kennis over deze aanpassingen interessant omdat deze aanpassingen voor andere bewakingsagenten inspirerend kan werken. Op organisatieniveau is kennis over de individuele aanpassingen die nu al plaats vinden interessant omdat deze aanpassingen vanuit het organisatieniveau gefaciliteerd zouden kunnen worden.
  - *Faciliteren van sport.* Bij de open vraag in verband met fysiek welzijn komt frequent terug dat werknemers hun gedrag aanpassen door te sporten. Eén van de bewakingsagenten suggereert dat adaptie door sport door werkgevers gefaciliteerd zou kunnen worden: "*Ze zouden ons moeten gratis laten sporten.*"
  - *Faciliteren van onbereikbaarheid.* Eerder werd al gewezen op de druk die werknemers ervaren om continu bereikbaar te zijn. Sommige werknemers reageren hierop door werk en privé consequent te scheiden en tijdens hun privé-uren onbereikbaar te zijn.

Als compensatie-aanbevelingen lijken de volgende punten ons relevant:
- *Waar atypische arbeidstijden met een negatieve welzijnsimpact niet kunnen beperkt worden, lijkt compensatie aangewezen.* Dit principe is de basis voor de meer concrete compensatie-aanbevelingen die hieronder volgen.
- *Werknemers zijn bereid om atypische uren te aanvaarden, mits daar een vergoeding tegenover staat.* Uit het vignette-experiment leren we dat werknemers jobs met nachtwerk of een combinatie dag-/ nachtwerk evenwaardig vinden aan een job met uitsluitend dagwerk, mits ze een premie ontvangen van in de grootteorde van 2,25 euro per uur. Dit geeft aan dat een deel van de bewakingsagenten best openstaat voor atypische arbeidstijden.
- *Zorg voor een correcte vergoeding voor werknemers die in de praktijk stand-by zijn.* Uit onze analyse blijkt dat oproepbaarheid consistent gelinkt is met slechte welzijnsuitkomsten. Verder vinden we dat het systeem van de flexibele pool weinig gebruikt wordt in de sector, en dat een groot deel van de werknemers die in de praktijk vaak stand-by zijn daar niet voor vergoed wordt. Bovendien stelden we vast dat werknemers vaak stress ondervinden van continu bereikbaar te moeten zijn. Waar oproepbaarheid niet of niet meer kan verminderd worden, lijkt het aangewezen om tot compensatie over te gaan. Concrete opties zijn bijvoorbeeld het aantrekkelijker maken/uitbreiden van het flexibele-pool-systeem en/of het feitelijk stand-by zijn (beter) te verlonen.
- *Zorg voor een correcte vergoeding voor werknemers die onregelmatig werken.* Uit het vignette-experiment blijkt dat flexibele roosters en het voorkomen van last-minute planningen door werknemers gemiddeld erg negatief bekeken worden. Bovendien is onregelmatigheid consistent gelinkt met slechte welzijnsuitkomsten. Waar onregelmatigheid niet of niet meer kan verminderd worden, lijkt het aangewezen om tot compensatie over te gaan.

Referenties

Auspurg, K., & Hinz, T. (2014). *Factorial survey experiments (Vol. 175)*. Sage Publications.

Brooks, I. (2000). Nurse retention: Moderating the ill-effects of shift work. *Human Resource Management Journal, 10*(4), 16-31.

Burch, J. B., Tom, J., Zhai, Y., Criswell, L., Leo, E., & Ogoussan, K. (2009). Shiftwork impacts and adaptation among health care workers. *Occup Med (Lond), 59*(3), 159-66.

Burgess, P. A. (2007). Optimal shift duration and sequence: recommended approach for short-term emergency response activations for public health and emergency management. *American journal of public health, 97*(Supplement_1), S88-S92.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work–home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational behavior, 64*(1), 131-149.

D'Oliveira, T. C., & Anagnostopoulos A. (2021). The Association Between Shift Work And Affective Disorders: A Systematic Review. *Chronobiol Int. 38*(2), 182-200.

EWCS (2015). *EWCS microdata.* https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015

Eriksson, T., & Kristensen, N. (2014). Wages or fringes? Some evidence on trade-offs and sorting. *Journal of Labor Economics, 32*(4), 899-928.

Gezondheidsraad (2015). *Nachtwerk en gezondheidsrisico's: Mogelijkheden voor preventie*. Gezondheidsraad.

Karhula,K., Hakola, T., Koskinen, A., Lallukka, T., Ojajärvi, A., Puttonen, S., Oksanen, T., Rahkonen, O., Ropponen, A., & Härmä, M. (2021, November 2020). *Ageing shift workers' sleep and working-hour characteristics after implementing ergonomic shift-scheduling rules.* Journal of Sleep Research. 30:e13227. https://doi.org/10.1111/jsr.13227

Kecklund G, & Axelsson, J. (2016). *Health consequences of shift work and insufficient sleep*. BMJ.

Knauth, P. (1996). Designing better shift systems. *Applied ergonomics, 27*(1), 39-44.

Lamberts, M. (2017). *Werkbaar werk, ook in ploegen.* HIVA-KU Leuven.

Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review, 107*(12), 3722-3759.

Rosen, Sherwin. (1986). The theory of equalizing differences. Handbook of labor economics, 1, 641-692.

RSZ (2022). Online databank. https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#introduction

Schernhammer, E. S., Thompson C. A. (2011). Light at night and health: the perils of rotating shift work. *Occupational and Environmental Medicine, 68*, 310-311.

Scholarios, D., Hesselgreaves, H., & Pratt, R. (2017). Unpredictable working time, well-being and health in the police service. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(16), 2275-2298.

van de Ven, H. A., Brouwer, S., Koolhaas, W., Goudswaard, A., de Looze, M. P., Kecklund, G., Almansa, J., Bültmann, U., van der Klink, J. J. (2016). Associations between shift schedule characteristics with sleep, need for recovery, health and performance measures for regular (semi-)continuous 3-shift systems. *Appl Ergon., 56,* 203-212. doi: 10.1016/j.apergo.2016.04.004. Epub 2016 Apr 28. PMID: 27184329.

van de Ven, H., Hulsegge, G., & de Korte, E. (2022). Hoe maak je een ploegen rooster gezonder. *Tijdschrift voor HRM, 1*, 92-120.

Wallace, P. J., & Haber, J. J. (2020). Top 10 evidence-based countermeasures for night shift workers. *Emergency Medicine Journal, 37*(9), 562-564.