



# Sectorprofiel werkbaar werk in het openbaar bestuur, 2004-2013 (overheidsadministratie, openbaar vervoer, politie-defensie)

Werkbaarheidsprofiel op basis van Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers  
2004-2013

Brussel, september 2014



Ria Bourdeaud'hui

Stephan Vanderhaeghe

# Inhoud

<b>1. Werkbaar werk in het openbaar bestuur 2004-2013</b> .....	<b>6</b>
1.1. Evolutie werkbaar werk in het openbaar bestuur 2004-2013.....	6
1.1.1 Werkbaarheidsknelpunten in het openbaar bestuur 2004-2013 .....	6
1.1.2 Werkbaarheidsgraad in het openbaar bestuur 2004-2013.....	8
1.1.3 Werkbaarheidsrisico's in het openbaar bestuur 2004-2013.....	8
1.2. Vergelijking werkbaar werk openbaar bestuur – Vlaanderen in 2013 .....	11
1.2.1 Werkbaarheidsknelpunten vergelijking 2013 .....	11
1.2.2 Werkbaarheidsrisico's vergelijking 2013.....	12
1.3. Risicoprofiel voor het openbaar bestuur 2013.....	13
1.3.1 Risicoprofiel voor werkstress 2013 .....	13
1.3.2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013 .....	14
1.3.3 Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013 .....	15
1.3.4 Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013 .....	16
1.4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in het openbaar bestuur, 2013 .....	17
1.4.1 Arbeidstijden .....	17
1.4.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie.....	18
1.4.3 Pendeltijden .....	18
1.4.4 Haalbaarheid pensioen .....	19
1.4.5 Ongewenst gedrag .....	19
<b>2. Werkbaar werk in de overheidsadministratie 2013.....</b>	<b>20</b>
2.1. Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad overheidsadministratie 2013	20
2.2. Werkbaarheidsrisico's overheidsadministratie 2013 .....	22
2.3. Risicoprofiel voor de overheidsadministratie 2013.....	24
2.3.1 Risicoprofiel voor werkstress 2013 .....	24
2.3.2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013 .....	25
2.3.3 Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013 .....	26

2.3.4	Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013 .....	27
2.4.	Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in de overheidsadministratie, 2013 .....	29
2.4.1	Arbeidstijden .....	29
2.4.2	Werkloosheidsrisico en verloopintentie .....	30
2.4.3	Pendeltijden .....	30
2.4.4	Haalbaarheid pensioen .....	30
2.4.5	Ongewenst gedrag .....	31
<b>3.</b>	<b>Werkbaar werk in het openbaar vervoer 2013 .....</b>	<b>32</b>
3.1.	Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad openbaar vervoer 2013 .....	32
3.2.	Werkbaarheidsrisico's openbaar vervoer 2013 .....	34
3.3.	Risicoprofiel voor het openbaar vervoer 2013 .....	36
3.3.1	Risicoprofiel voor werkstress 2013 .....	36
3.3.2	Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013 .....	37
3.3.3	Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013 .....	38
3.3.4	Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013 .....	40
3.4.	Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in het openbaar vervoer, 2013 .....	41
3.4.1	Arbeidstijden .....	41
3.4.2	Werkloosheidsrisico en verloopintentie .....	41
3.4.3	Pendeltijden .....	42
3.4.4	Haalbaarheid pensioen .....	42
3.4.5	Ongewenst gedrag .....	43
<b>4.</b>	<b>Werkbaar werk bij politie/defensie 2013 .....</b>	<b>43</b>
4.1.	Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad politie/defensie 2013 .....	43
4.2.	Werkbaarheidsrisico's politie/defensie 2013 .....	46
4.3.	Risicoprofiel voor politie/defensie 2013 .....	48
4.3.1	Risicoprofiel voor werkstress 2013 .....	48
4.3.2	Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013 .....	49
4.3.3	Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013 .....	49
4.3.4	Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013 .....	51

4.4.	Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag bij politie/defensie, 2013 .....	52
4.4.1	Arbeidstijden .....	52
4.4.2	Werkloosheidsrisico en verloopintentie .....	53
4.4.3	Pendeltijden .....	53
4.4.4	Haalbaarheid pensioen .....	53
4.4.5	Ongewenst gedrag .....	54
	<b>Besluit.....</b>	<b>55</b>
	<b>Bijlage 1: schematisch overzicht.....</b>	<b>56</b>

## Inleiding

In het Pact van Vilvoorde spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd een volwaardige job hebben (werkzaamheidsgraad) maar ook dat ook de kwaliteit van de jobs (werkbaarheidsgraad) verbetert. Om die kwaliteit of de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid de 'werkbaarheidsmonitor'. In 2004 werd een eerste meting (schriftelijke bevraging) uitgevoerd bij een representatief staal van de Vlaamse werknemers. De tweede meting werd uitgevoerd in 2007, de derde in 2010 en de vierde in 2013.

In deze nota brengen we in drie hoofdstukken de belangrijkste werkbaarheidsgegevens samen voor het openbaar bestuur (overheidsadministratie, openbaar vervoer, politie/defensie):

- ▀ Het eerste hoofdstuk behandelt de sector is zijn globaliteit (openbaar bestuur). Eerst wordt de werkbaarheidsevolutie 2004-2013 toegelicht. Vervolgens wordt een risicoprofiel uitgetekend voor de sector en tenslotte worden voor 2013 een aantal bijkomende gegevens opgenomen opgenomen m.b.t. arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag
- ▀ Het tweede hoofdstuk zoomt in op de werkbaarheidssituatie voor de overheidsadministratie in 2013.
- ▀ Het derde hoofdstuk zoomt in op de werkbaarheidssituatie voor het openbaar vervoer in 2013.
- ▀ Het vierde hoofdstuk zoomt in op de werkbaarheidssituatie voor politie/defensie in 2013.

In de bijlage wordt de evolutie van de werkbaarheidsknelpunten- en risico's voor het openbaar bestuur in een overzichtelijk schema gesynthetiseerd.

# 1. Werkbaar werk in het openbaar bestuur 2004-2013

## 1.1. Evolutie werkbaar werk in het openbaar bestuur 2004-2013

### 1.1.1 Werkbaarheidsknelpunten in het openbaar bestuur 2004-2013

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans:

- ▀ **Psychische vermoeidheid (werkstress):** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- ▀ **Welbevinden in het werk (motivatie):** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.
- ▀ **Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.
- ▀ **Werk-privé-balans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

	niet problematisch	problematisch
<b>Psychische vermoeidheid</b>	geen werkstress	werkstress
<b>Welbevinden in het werk</b>	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
<b>Leermogelijkheden</b>	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
<b>Werk-privé-balans</b>	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie

De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

**Tabel 1: werkbaarheidsknelpunten in het openbaar bestuur 2004-2013 (% van werknemers)**

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
psychische vermoeidheid	77,6	74,6	22,4	25,4
welbevinden in het werk	84,2	82,5	15,8	17,5
leermogelijkheden	79,2	83,0	20,8	17,0
werk-privé-balans	92,2	91,3	7,8	8,7

In de onderstaande grafiek tonen we voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten voor welk aandeel van de werknemersgroep in de sector de situatie problematisch is in 2013. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

**Figuur 1: werkbaarheidsknelpunten in het openbaar bestuur 2004-2013 (% van werknemers)**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Het aandeel van de werknemers met een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt is tussen 2004 en 2013 gedaald van 20,8% tot 17%. Voor de andere werkbaarheidsindicatoren zijn de verschillen statistisch niet significant. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Significant: Pearson chi<sup>2</sup>; p ≤ 0,05

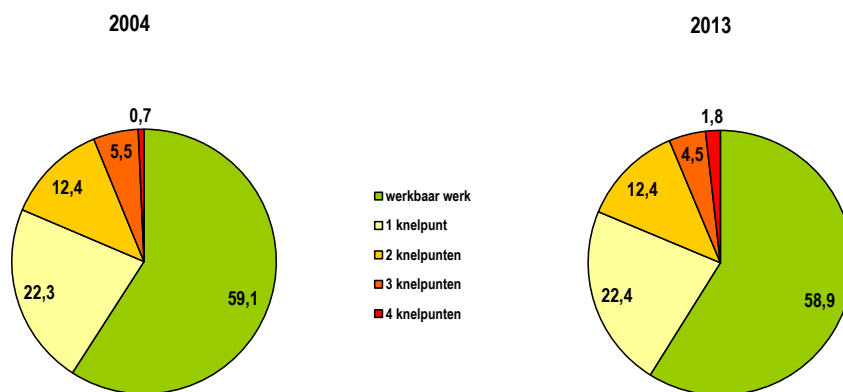
## 1.1.2 Werkbaarheidsgraad in het openbaar bestuur 2004-2013

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

*Het aandeel van de werknemers met een kwaliteitsvolle job op het vlak van zowel werkstress, motivatie, leermogelijkheden als de werk-privé-balans.*

De werkbaarheidsgraad voor het openbaar bestuur bedraagt 59,1% in 2004. Het cijfer voor 2013 (58,9%) wijkt hier niet significant van af. Dat betekent dat ongeveer 6 op 10 van de werknemers in het openbaar bestuur een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere werknemers worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd.

**Figuur 2: procent van werknemers in het openbaar bestuur met werkbaar werk - met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & arbeid

## 1.1.3 Werkbaarheidsrisico's in het openbaar bestuur 2004-2013

Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft, komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten die we hieronder kort omschrijven:

- ▀ **Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.
- ▀ **Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).



- Afwisseling in het werk:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- Autonomie of zelfstandigheid:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’.
- Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
- Arbeidsomstandigheden:** mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

	niet problematisch	problematisch
<b>Werkdruk</b>	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
<b>Taakvariatie</b>	geen routinematig werk	routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
<b>Ondersteuning leiding</b>	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

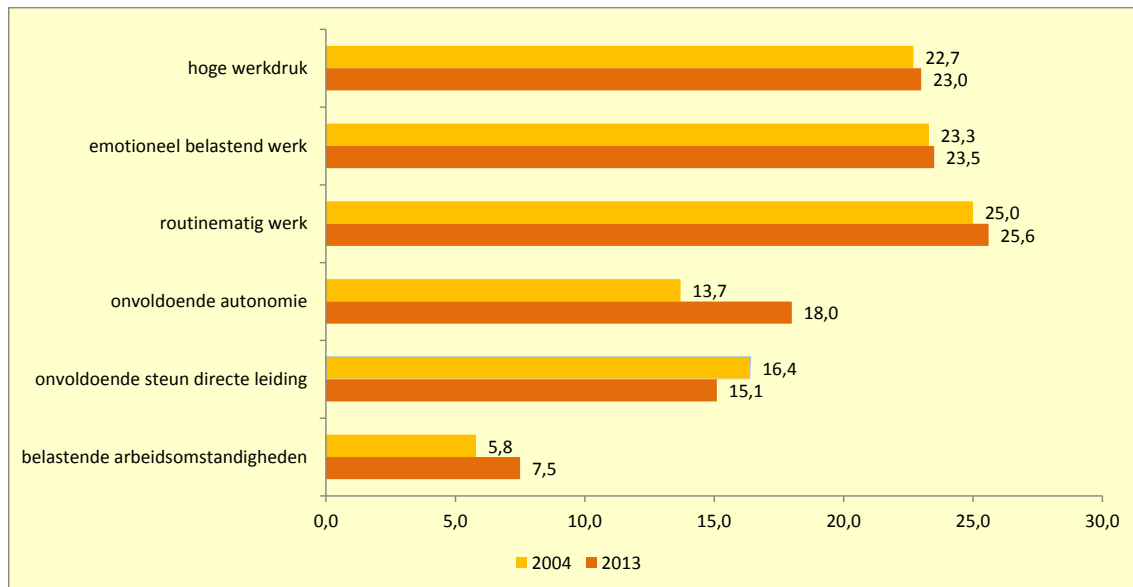
De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

**Tabel 2: werkbaarheidsrisico's in het openbaar bestuur 2004-2013 (% van werknemers)**

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
<b>werkdruk</b>	77,3	77,0	22,7	23,0
<b>emotionele belasting</b>	76,7	76,5	23,3	23,5
<b>taakvariatie</b>	75,0	74,4	25,0	25,6
<b>autonomie</b>	86,3	82,0	13,7	18,0
<b>ondersteuning leiding</b>	83,6	84,9	16,4	15,1
<b>arbeidsomstandigheden</b>	94,2	92,5	5,8	7,5

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van deze werkbaarheidsrisico's voor welk aandeel van de werknemersgroep in de sector de situatie in 2013 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

**Figuur 3: werkbaarheidsrisico's in het openbaar bestuur 2004-2013 (% van werknemers)**



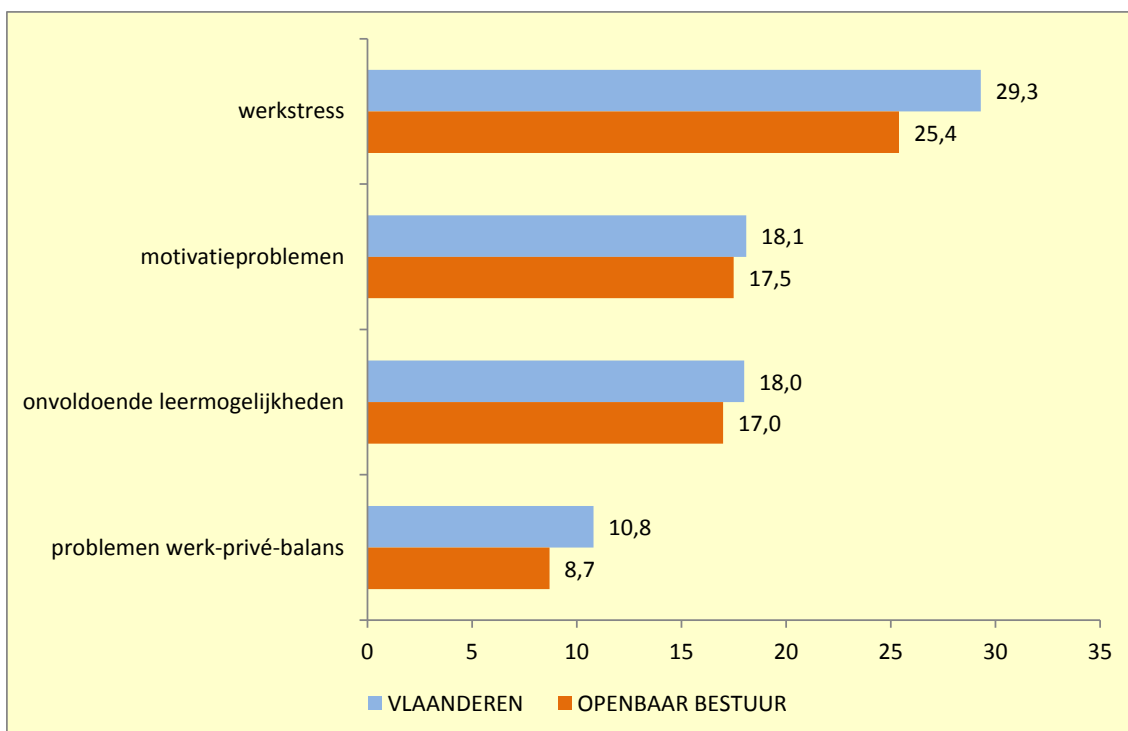
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Het aandeel van de werknemers die een job hebben die onvoldoende autonomie biedt is tussen 2004 en 2013 significant toegenomen van 13,7% tot 18%. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen statistisch niet significant.

## 1.2. Vergelijking werkbaar werk openbaar bestuur – Vlaanderen in 2013

### 1.2.1 Werkbaarheidsknelpunten vergelijking 2013

Figuur 4: werkbaarheidsknelpunten in het openbaar bestuur –Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)

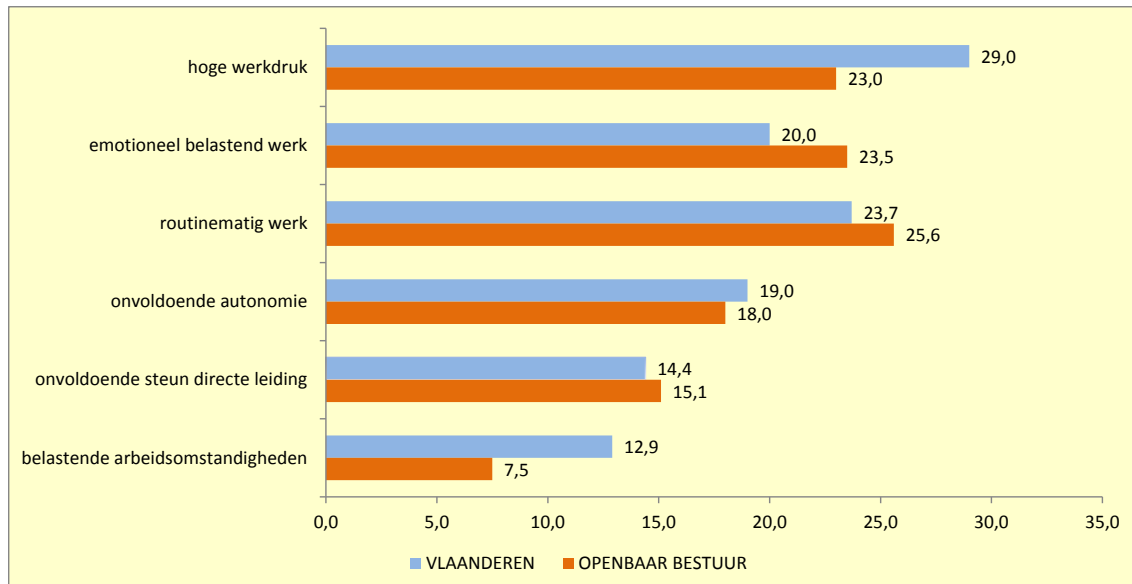


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Voor alle werkbaarheidsknelpunten zijn de verschillen tussen het openbaar bestuur en het Vlaamse referentiecijfer statistisch significant. De situatie is telkens gunstiger voor het openbaar bestuur. Voor een kwart (25,4%) van de werknemers is de situatie problematisch op het vlak van werkstress (versus 29,3% voor Vlaanderen) en voor 8,7% is de situatie problematisch op het vlak van de werk-privé-balans (versus 10,8% voor Vlaanderen). In het openbaar bestuur heeft 17,5% motivatieproblemen (versus 18,1% voor Vlaanderen) en heeft 17% een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt (versus 18% voor Vlaanderen).

## 1.2.2 Werkbaarheidsrisico's vergelijking 2013

Figuur 5: werkbaarheidsrisico's in het openbaar bestuur – Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

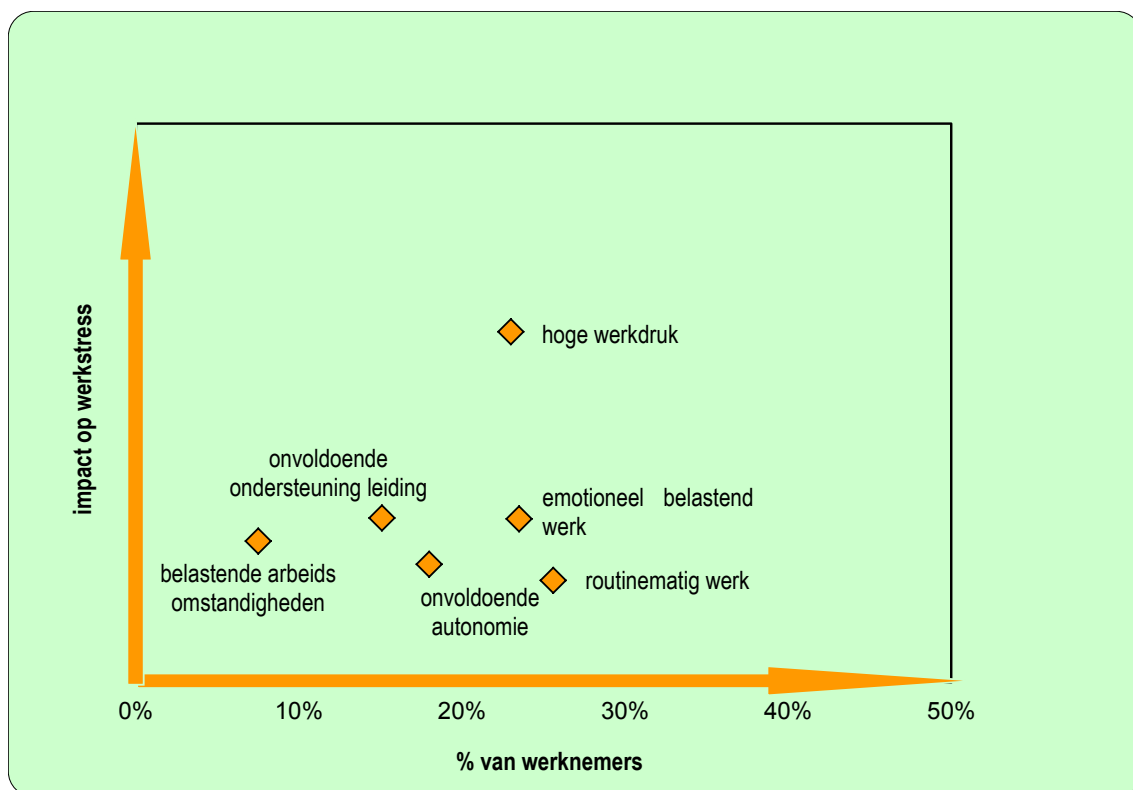
Voor emotionele belasting wijkt de sector in negatieve zin af van het Vlaams gemiddelde. Verhoudingsgewijs hebben meer werknemers in het openbaar bestuur emotioneel belastend werk (23,5% versus 20%). Voor hoge werkdruk en (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden wijkt de sector in positieve zin af van het Vlaams gemiddelde. Verhoudingsgewijs worden minder werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd (23% versus 29%) en werken minder werknemers onder fysiek belastende arbeidsomstandigheden (7,5% versus 12,9%). Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen statistisch niet significant.

## 1.3. Risicoprofiel voor het openbaar bestuur 2013

### 1.3.1 Risicoprofiel voor werkstress 2013

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in het openbaar bestuur. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstressproblemen krijgen.

**Figuur 6: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (openbaar bestuur) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor werkstress. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

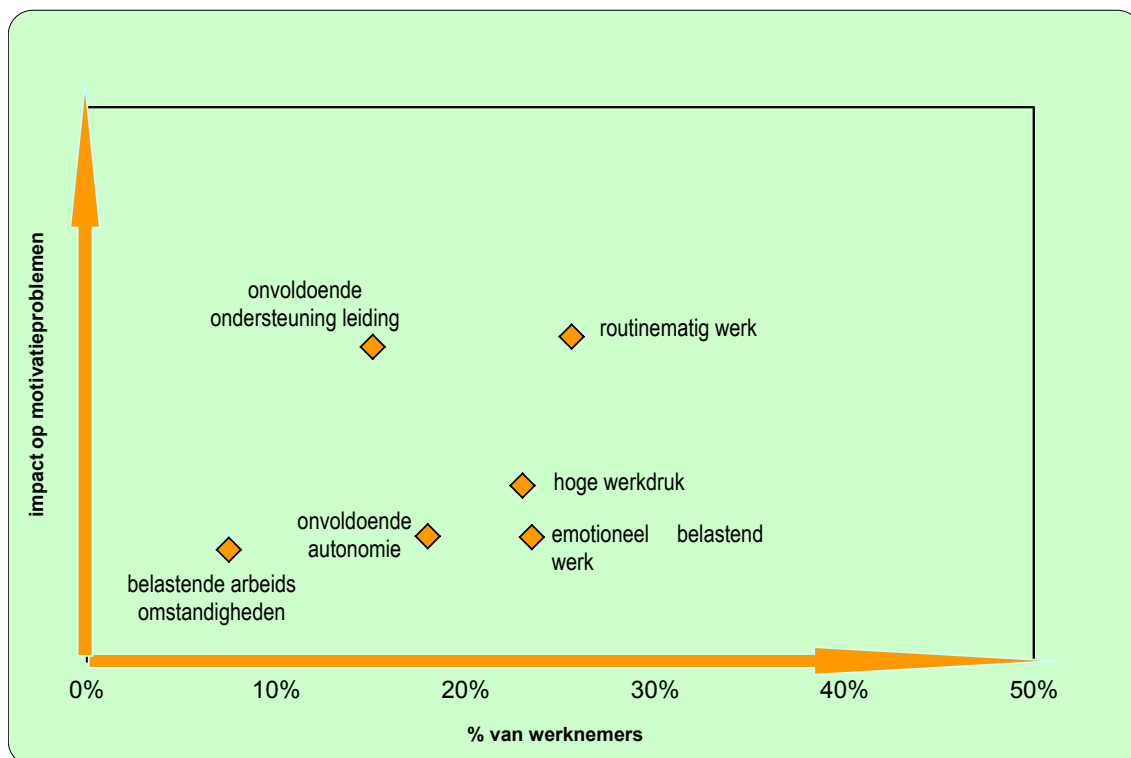
1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn met onvoldoende autonomie.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

De hoge werkdruk en de emotionele belasting zijn duidelijk de meest ernstige risicofactoren voor werkstress in de sector. Beide situaties verhogen in sterke mate het werkstressrisico en veel werknemers worden met een hoge werkdruk (23%) en/of emotioneel belastend werk (23,5%) geconfronteerd. Ook het gebrek aan een ondersteuning door de manifesteert zich als een belangrijk risico maar is in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (15,1%).

### 1.3.2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de het openbaar bestuur heeft 25,6% routinematig werk en krijgt 15,1% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal werknemers dat ermee kampt, zijn ook de hoge werkdruk en de emotionele belasting te vermelden risicofactoren. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de belasting bepaalde grenzen overschrijdt, dan breekt ook de motivatieveer.

**Figuur 7: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (openbaar bestuur) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

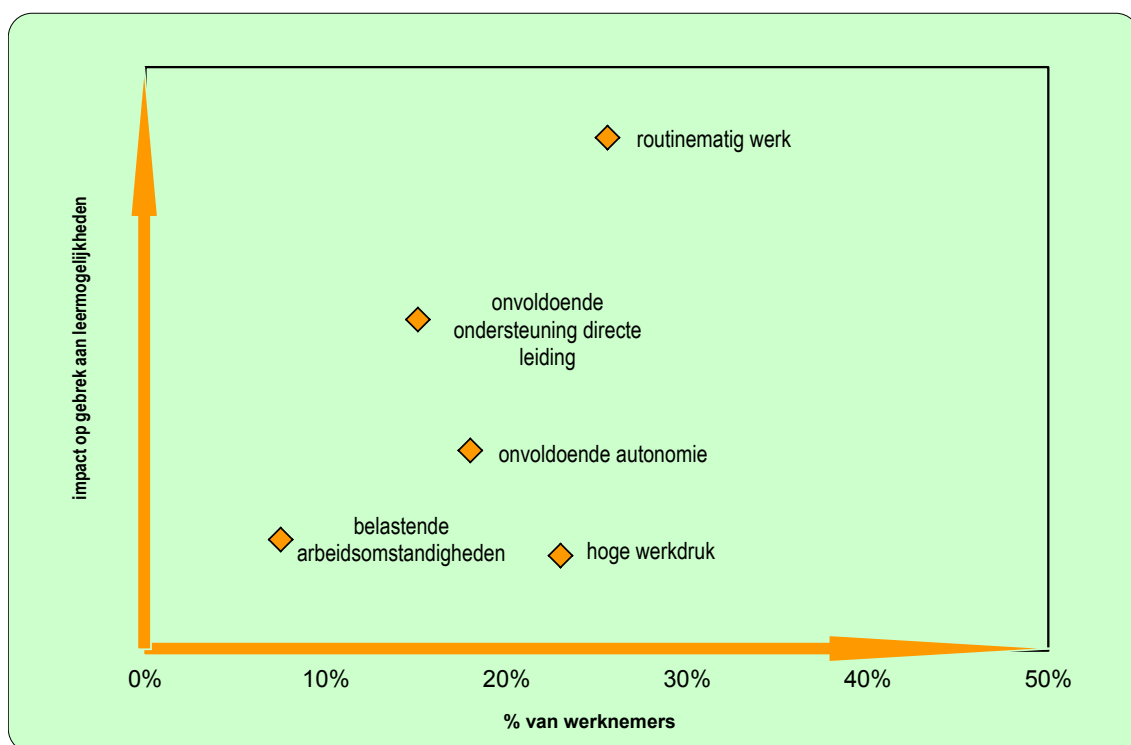
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op motivatieproblemen hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.

### 1.3.3 Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in het openbaar bestuur. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In het openbaar bestuur heeft 25,6% een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie en voldoende ondersteuning door de directe leiding hebben een sterke (negatieve) impact op de leermogelijkheden. In de het openbaar bestuur heeft 15,1% onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en heeft 18% onvoldoende autonomie in de job.

**Figuur 8: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (openbaar bestuur) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

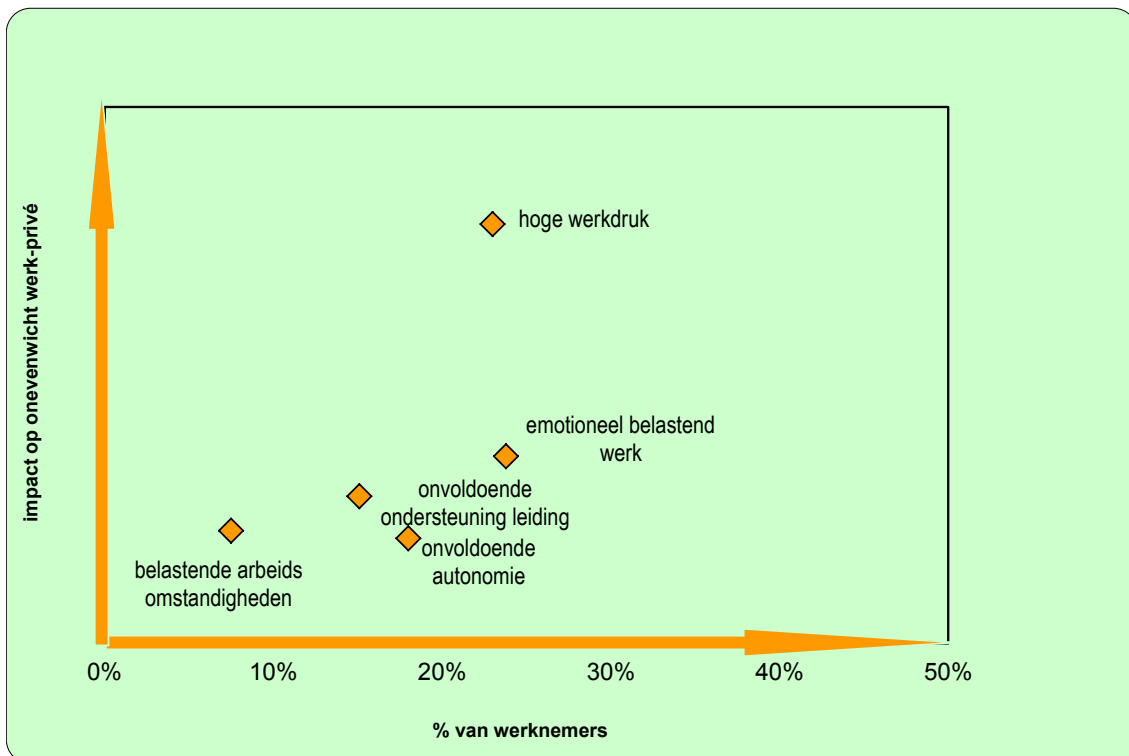
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met routinematig werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger bij routinematig werk dan bij onvoldoende autonomie.

### 1.3.4 Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor (23%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting is een belangrijke risicofactor waar bijna een kwart (23,5%) van de werknemers in het openbaar bestuur mee geconfronteerd wordt.

**Figuur 9: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (openbaar bestuur) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privé-balans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.



## 1.4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in het openbaar bestuur, 2013

### 1.4.1 Arbeidstijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? *(reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekennen)*
- ▀ Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)*
- ▀ Hoe dikwijls doet u overuren? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)*
  - ▀ Kan u deze overuren doorgaans recupereren? *(ja/nee)*
- ▀ Hoeveel keren werkt u gemiddeld per maand 's nachts? *(dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)*

**Tabel 3: arbeidstijden van werknemers in het openbaar bestuur vergeleken met de quartaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013<sup>2</sup>**

	openbaar bestuur	quartaire sector	Vlaanderen
<b>aantal werkuren per week</b>			
voltijds	40,8	40,9	41,6
deeltijds, minimum 60%	32,4	30,8	31,0
<b>aantal overuren per week</b>			
voltijds	3,4	4,1	4,1
deeltijds, minimum 60%	1,8	2,2	2,0
<b>overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)</b>			
frequent overuren zonder recuperatie	9,7	20,4	20,7
frequent overuren met recuperatie	25,6	17,7	15,7
nooit/soms overuren	64,6	61,9	63,6
<b>nachtwerk (% van werknemers)</b>			
geen nachtwerk	79,2	83,5	86,4
1-2 keer per maand	7,6	6,0	4,7
3-10 keer per maand	12,2	9,0	7,2
>10 keer per maand	1,1	1,5	1,6

<sup>2</sup> In de werkbaarheidsmonitor wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die (1) voltijds werken, (2) deeltijds, maar minimum 60% en (3) deeltijds, minder dan 60%. Het aantal werkuren en overuren per week wordt enkel gerapporteerd indien er voor de betrokken groep minimum 200 waarnemingen zijn.

## 1.4.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

▀ **Werkloosheidsrisico:**

Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?  
(erg groot, eerder groot, niet groot, maar ook niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)

▀ **Verloopintentie:**

Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?  
(regelmatig, af en toe, nooit)

**Tabel 4: werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in het openbaar bestuur vergeleken met de quartaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar bestuur	quartaire sector	Vlaanderen
<b>werkonzekerheid (% van werknemers)</b>			
groot	1,2	2,0	3,8
niet groot, niet klein	5,3	8,1	16,4
klein	93,5	89,8	79,9
<b>verloopintentie (% van werknemers)</b>			
regelmatig	6,5	6,9	8,9
af en toe	22,7	25,0	28,4
nooit	70,8	68,1	62,7

## 1.4.3 Pendeltijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoe lang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

**Tabel 5: pendeltijd van werknemers in het openbaar bestuur vergeleken met de quartaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar bestuur	quartaire sector	Vlaanderen
<b>pendeltijd (% van werknemers)</b>			
minder dan een half uur	35,6	39,1	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	23,7	28,9	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	23,8	21,9	23,0
twee uur of meer	17,0	10,1	10,1

## 1.4.4 Haalbaarheid pensioen

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? (ja/nee)  
Bij 'nee' antwoord:
  - Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (ja/nee)

**Tabel 6: haalbaarheid pensioen van werknemers in het openbaar bestuur vergeleken met de quartaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar bestuur	quartaire sector	Vlaanderen
<b>haalbaarheid pensioen (% van werknemers)</b>			
ja	78,2	66,7	64,7
ja, mits aangepast werk	18,4	29,1	29,9
nee	3,4	4,2	5,4

## 1.4.5 Ongewenst gedrag

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?
  - lichamelijk geweld / ongewenst seksueel gedrag / pesten

**Tabel 7: ongewenst gedrag bij werknemers in het openbaar bestuur vergeleken met de quartaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar bestuur	quartaire sector	Vlaanderen
<b>lichamelijk geweld (% van werknemers)</b>			
nooit	93,3	90,8	95,4
sporadisch (soms)	5,7	8,1	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,0	1,1	0,5
<b>ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	97,1	96,7	97,8
sporadisch (soms)	2,8	3,2	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,1	0,1	0,2
<b>pestgedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	87,0	88,8	90,4
sporadisch (soms)	11,3	9,4	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,7	1,8	1,5

## 2. Werkbaar werk in de overheidsadministratie 2013

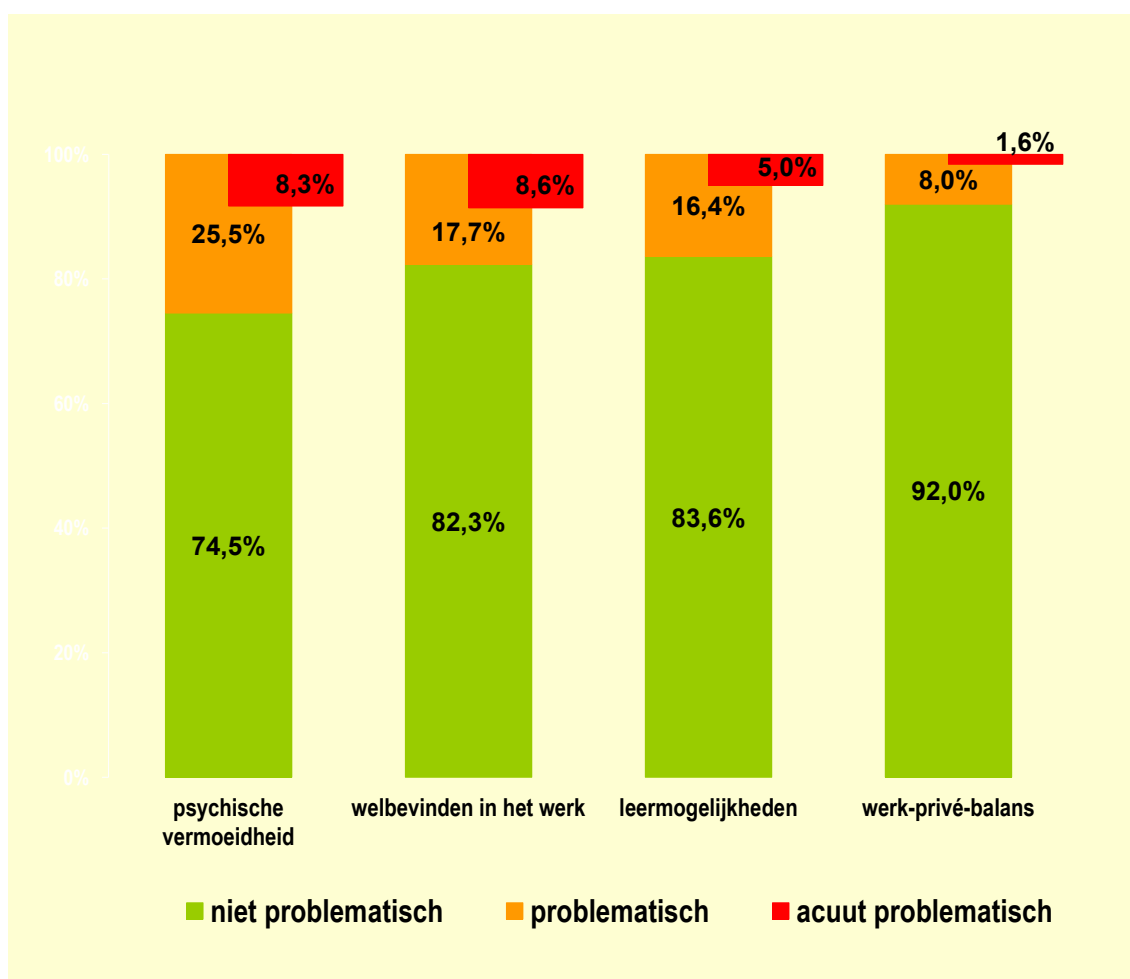
### 2.1. Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad overheidsadministratie 2013

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans:

- ▀ **Psychische vermoeidheid (werkstress):** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- ▀ **Welbevinden in het werk (motivatie)** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.
- ▀ **Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.
- ▀ **Werk-privébalans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij de problematische groep wordt ook een subgroep 'acuut problematisch' onderscheiden. Deze groep wordt gepercenteerd op de volledige populatie. In figuur 10 wordt voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren getoond welk percentage van de werknemers uit de overheidsadministratie tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

**Figuur 10: werkbaarheidsknelpunten overheidsadministratie, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: acut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie

Voor psychische vermoeidheid behoort 74,5% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 25,5% tot de problematische categorie en 8,3% tot de acut problematische categorie.

Voor welbevinden in het werk behoort 82,3% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 17,7% tot de problematische categorie en 8,6% tot de acut problematische categorie.

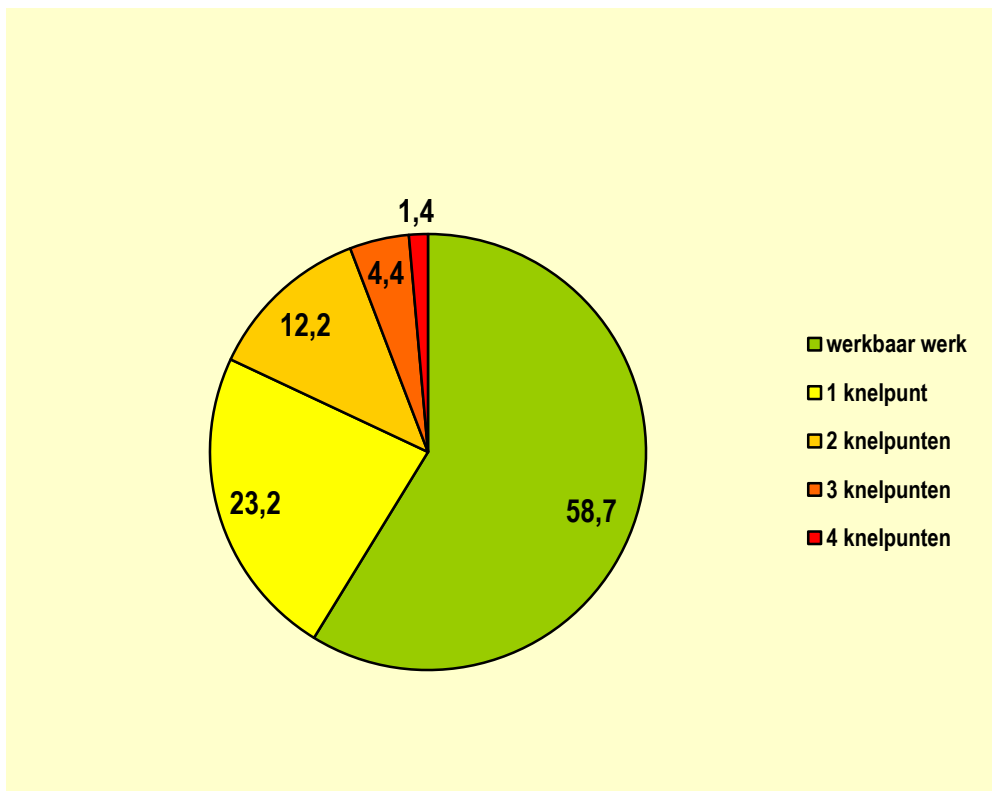
Voor leermogelijkheden behoort 83,6% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 16,4% tot de problematische categorie en 5% tot de acut problematische categorie.

Voor werk-privé-balans behoort 92% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 8% tot de problematische categorie en 1,6% tot de acut problematische categorie.

Een combinatie-oefening met een samengestelde WBM-indicator, waarbij wordt nagegaan welk deel van de werknemers uit de overheidsadministratie geen werkbaarheids-

problemen signaleert dan wel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt, levert volgende grafiek op:

**Figuur 11: procent van werknemers uit de overheidsadministratie met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

De werkbaarheidsgraad voor de overheidsadministratie bedraagt 58,7%. Dit betekent dat bijna 6 op 10 van de werknemers in de overheidsadministratie een kwaliteitsvolle job heeft, zowel op het vlak van psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden (motivatie), leermogelijkheden als werk-privé-balans. De andere werknemers in de overheidsadministratie worden met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd.

## 2.2. Werkbaarheidsrisico's overheidsadministratie 2013

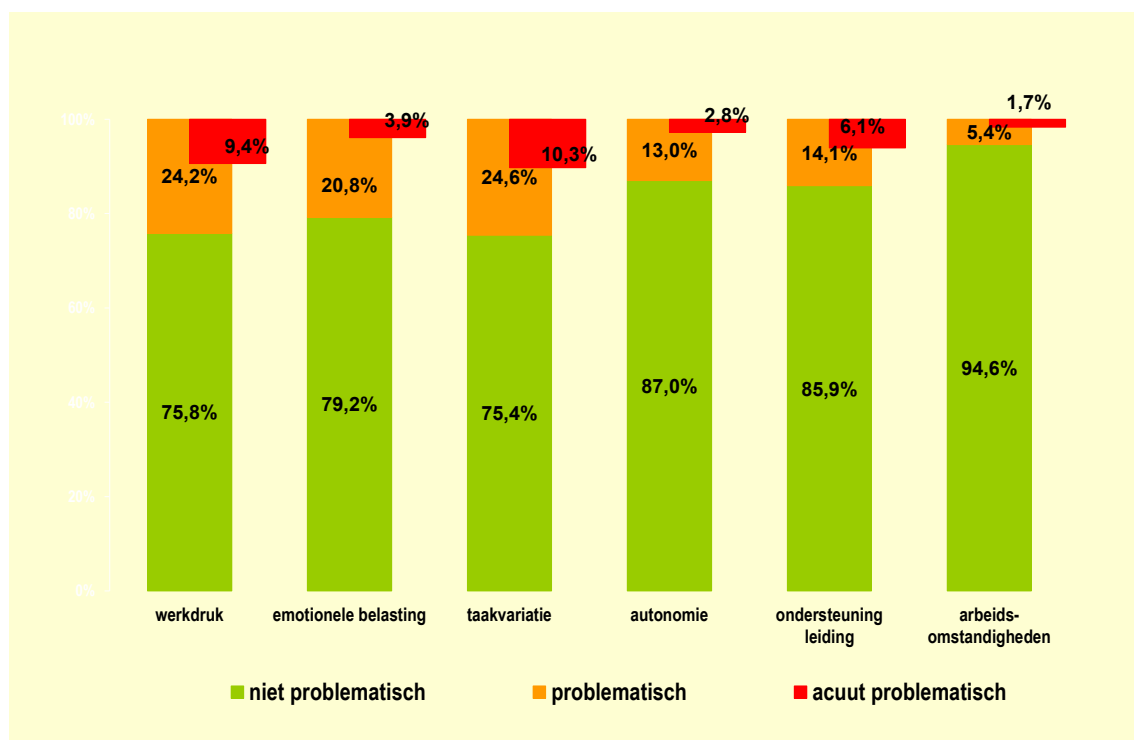
Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft, komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten die we hieronder kort omschrijven:

- Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.
- Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).
- Afwisseling in het werk:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- Autonomie of zelfstandigheid:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’.
- Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
- Arbeidsomstandigheden:** mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook hier zijn voor elke risico-indicator grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij de problematische groep wordt ook een subgroep ‘acuut problematisch’ onderscheiden. Deze groep wordt gepercenteerd op de volledige populatie. In figuur 12 wordt voor elk van de zes risico-indicatoren getoond welk percentage van de werknemers uit de overheidsadministratie tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

**Figuur 12: werkbaarheidsrisico's overheidsadministratie, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Voor werkdruk behoort 75,8% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 24,2% tot de problematische categorie en 9,4% tot de acut problematische categorie.

Voor emotionele belasting behoort 79,2% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 20,8% tot de problematische categorie en 3,9% tot de acuut problematische categorie.

Voor taakvariatie behoort 75,4% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 24,6% tot de problematische categorie en 10,3% tot de acuut problematische categorie.

Voor autonomie behoort 87% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 13% tot de problematische categorie en 2,8% tot de acuut problematische categorie.

Voor ondersteuning door de directe leiding behoort 85,9% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 14,1% tot de problematische categorie en 6,1% tot de acuut problematische categorie.

Voor (fysieke) arbeidsomstandigheden behoort 94,6% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 5,4% tot de problematische categorie en 1,7% tot de acuut problematische categorie.

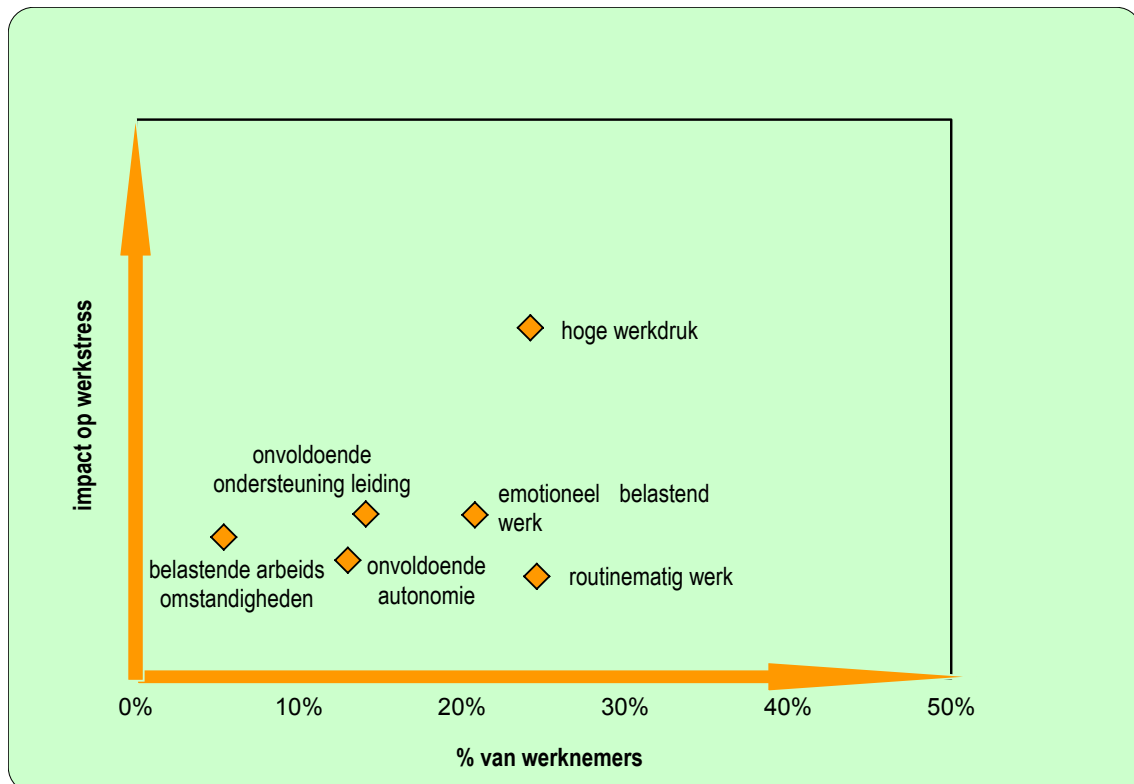
## 2.3. Risicoprofiel voor de overheidsadministratie 2013

### 2.3.1 Risicoprofiel voor werkstress 2013

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de overheidsadministratie. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstressproblemen krijgen.



**Figuur 13: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (overheidsadministratie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor werkstress. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

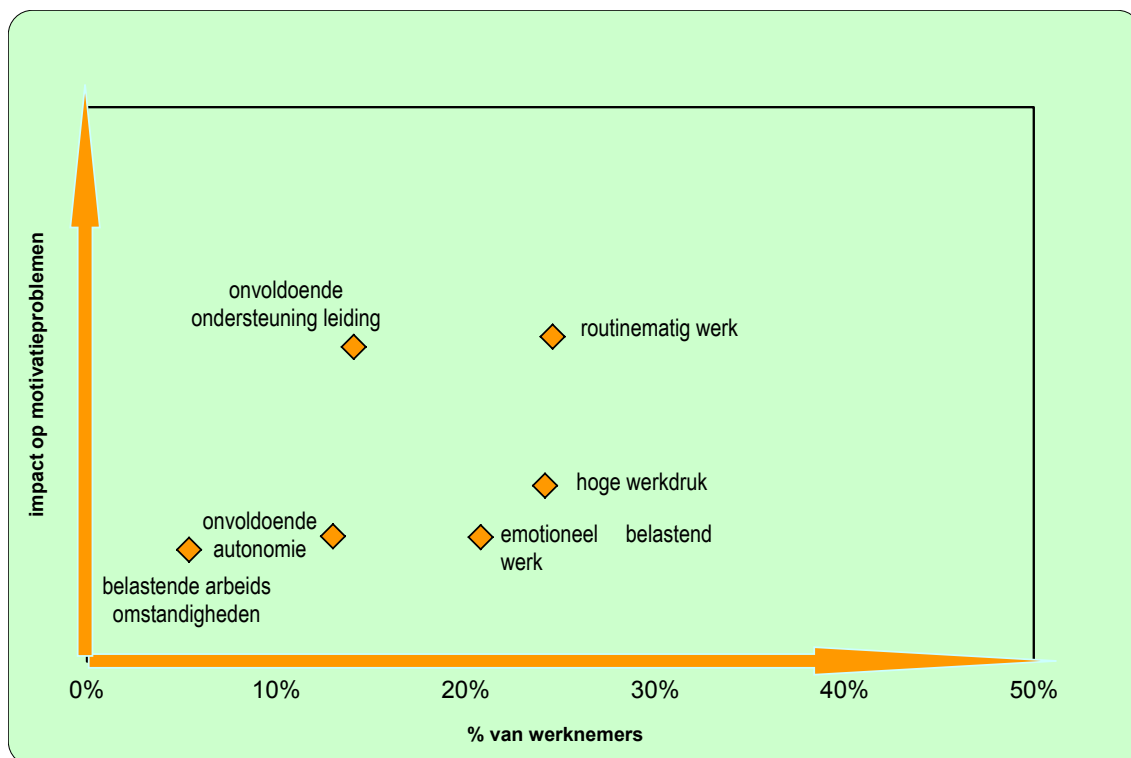
3. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn met onvoldoende autonomie.
4. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

De hoge werkdruk en de emotionele belasting zijn duidelijk de meest ernstige risicofactoren voor werkstress in de sector. Beide situaties verhogen in sterke mate het werkstressrisico en veel werknemers worden met een hoge werkdruk (24,2%) en/of emotioneel belastend werk (20,8%) geconfronteerd. Ook het gebrek aan een ondersteuning door de manifesteert zich als een belangrijk risico maar is in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (14,1%).

### 2.3.2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de overheidsadministratie heeft 24,6% routinematig werk en krijgt 14,1% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal werknemers dat ermee kampt, zijn ook de hoge werkdruk en de emotionele belasting te vermelden risicofactoren. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de belasting bepaalde grenzen overschrijdt, dan breekt ook de motivatieveer.

**Figuur 14: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (overheidsadministratie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

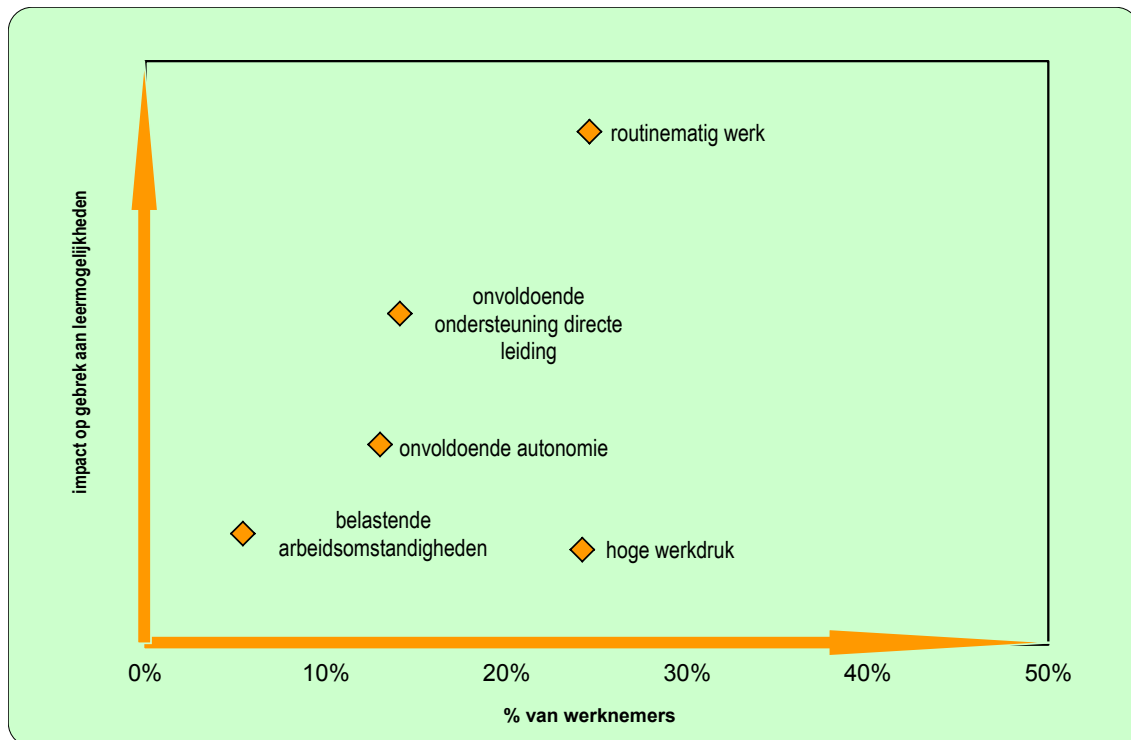
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

- percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met routinematig werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
- impact van risicofactor. Zo ligt het risico op motivatieproblemen hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.

### 2.3.3 Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de overheidsadministratie. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de overheidsadministratie heeft 24,6% een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie en voldoende ondersteuning door de directe leiding hebben een sterke (negatieve) impact op de leermogelijkheden. In de het openbaar bestuur heeft 14,1% onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en heeft 13% onvoldoende autonomie in de job.

**Figuur 15: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (overheidsadministratie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

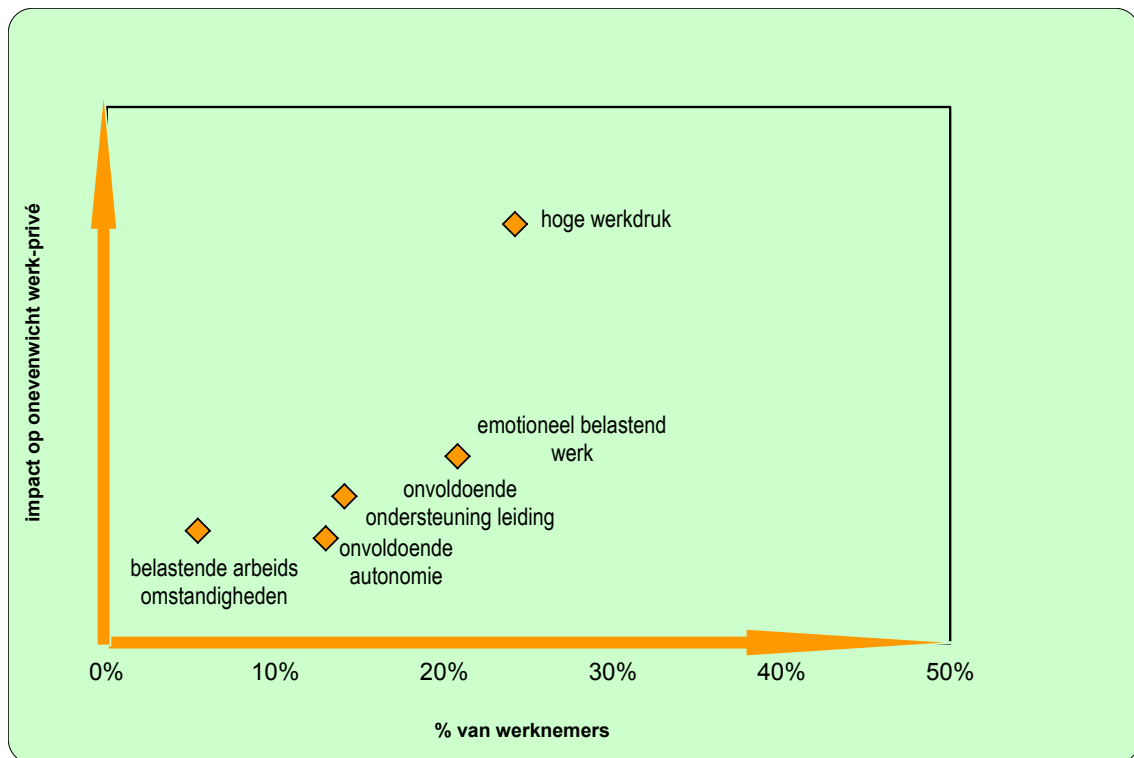
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

7. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met routinematig werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
8. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger bij routinematig werk dan bij onvoldoende autonomie.

### 2.3.4 Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor (24,2%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting is een belangrijke risicofactor waar 1 op 5 (20,8%) van de werknemers in de overheidsadministratie mee geconfronteerd wordt.

**Figuur 16: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (overheidsadministratie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

9. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
10. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privé-balans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.

### 3. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in de overheidsadministratie, 2013

#### 3.1.1 Arbeidstijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? (reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)
- ▀ Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)
- ▀ Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)
  - ▀ Kan u deze overuren doorgaans recupereren? (ja/nee)
- ▀ Hoeveel keren werkt u gemiddeld per maand 's nachts? (dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)

**Tabel 8: arbeidstijden van werknemers in de overheidsadministratie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013<sup>3</sup>**

	overheidsadministratie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>aantal werkuren per week</b>			
voltijds	40,5	40,9	41,6
deeltijds, minimum 60%	31,9	30,8	31,0
<b>aantal overuren per week</b>			
voltijds	3,2	4,1	4,1
deeltijds, minimum 60%	1,7	2,2	2,0
<b>overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)</b>			
frequent overuren zonder recuperatie	9,7	20,4	20,7
frequent overuren met recuperatie	24,1	17,7	15,7
nooit/soms overuren	66,3	61,9	63,6
<b>nachtwerk (% van werknemers)</b>			
geen nachtwerk	91,5	83,5	86,4
1-2 keer per maand	3,5	6,0	4,7
3-10 keer per maand	4,5	9,0	7,2
>10 keer per maand	0,5	1,5	1,6

<sup>3</sup> In de werkbaarheidsmonitor wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die (1) voltijds werken, (2) deeltijds, maar minimum 60% en (3) deeltijds, minder dan 60%. Het aantal werkuren en overuren per week wordt enkel gerapporteerd indien er voor de betrokken groep minimum 200 waarnemingen zijn.

### 3.1.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- **Werkloosheidsrisico:**  
 Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?  
 (erg groot, eerder groot, niet groot, maar ook niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)
- **Verloopintentie:**  
 Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?  
 (regelmatig, af en toe, nooit)

**Tabel 9: werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in de overheidsadministratie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	overheidsadministratie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>werkonzekerheid (% van werknemers)</b>			
groot	1,4	2,0	3,8
niet groot, niet klein	5,8	8,1	16,4
klein	92,9	89,8	79,9
<b>verloopintentie (% van werknemers)</b>			
regelmatig	7,2	6,9	8,9
af en toe	23,5	25,0	28,4
nooit	69,3	68,1	62,7

### 3.1.3 Pendeltijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe lang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

**Tabel 10: pendeltijd van werknemers in de overheidsadministratie vergeleken met ter quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	overheidsadministratie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>pendeltijd (% van werknemers)</b>			
minder dan een half uur	38,0	39,1	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	21,4	28,9	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	24,0	21,9	23,0
twee uur of meer	16,6	10,1	10,1

### 3.1.4 Haalbaarheid pensioen

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? (ja/nee)  
 Bij 'nee' antwoord:
  - Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (ja/nee)

**Tabel 11: haalbaarheid pensioen van werknemers in de overheidsadministratie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	overheidsadministratie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>haalbaarheid pensioen (% van werknemers)</b>			
ja	78,5	66,7	64,7
ja, mits aangepast werk	17,8	29,1	29,9
nee	3,7	4,2	5,4

### 3.1.5 Ongewenst gedrag

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?
  - lichamelijk geweld / ongewenst seksueel gedrag / pesten

**Tabel 12: ongewenst gedrag bij werknemers in de overheidsadministratie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	overheidsadministratie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>lichamelijk geweld (% van werknemers)</b>			
nooit	97,5	90,8	95,4
sporadisch (soms)	2,2	8,1	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,2	1,1	0,5
<b>ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	97,0	96,7	97,8
sporadisch (soms)	2,9	3,2	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,1	0,1	0,2
<b>pestgedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	86,4	88,8	90,4
sporadisch (soms)	11,5	9,4	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	2,1	1,8	1,5

## 4. Werkbaar werk in het openbaar vervoer 2013

### 4.1. Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad openbaar vervoer 2013

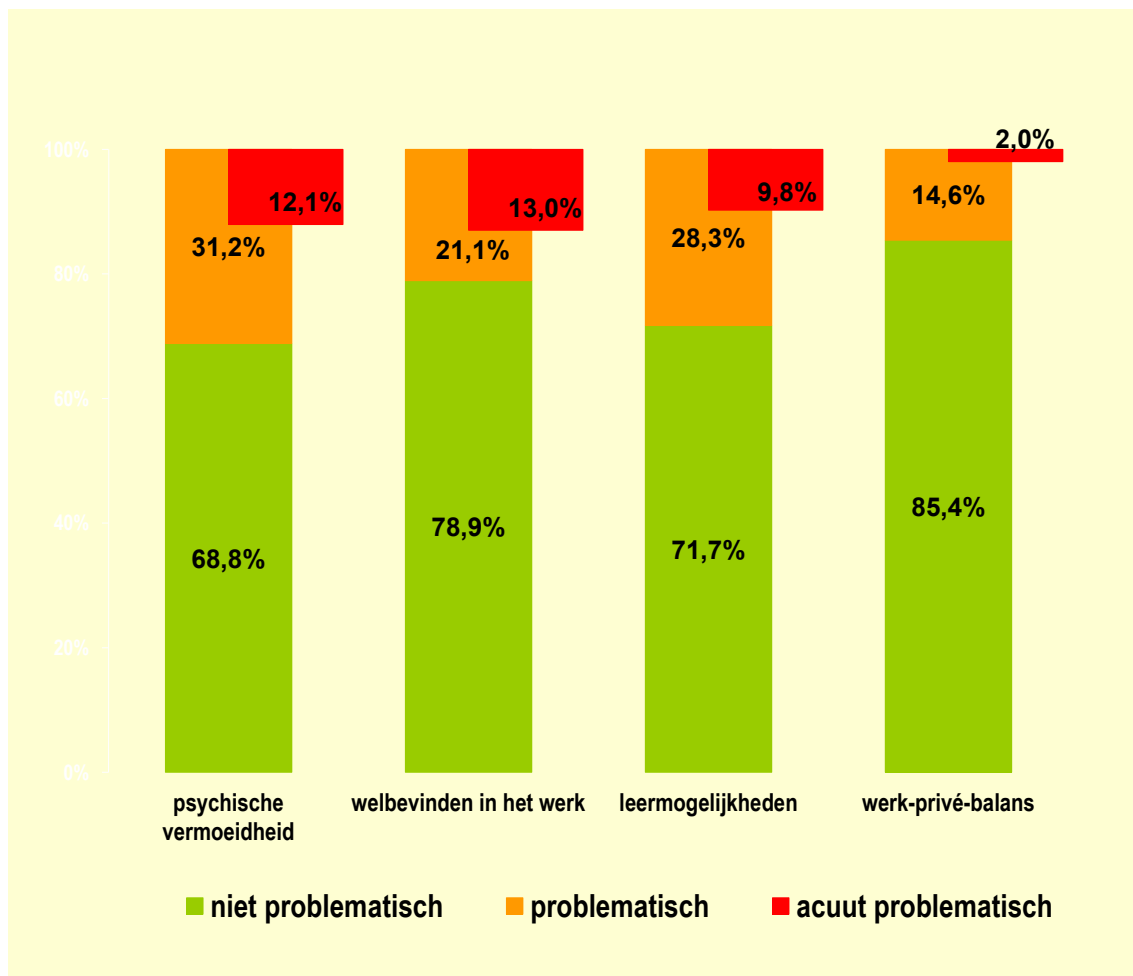
In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans:

- ▀ **Psychische vermoeidheid (werkstress):** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- ▀ **Welbevinden in het werk (motivatie)** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.
- ▀ **Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.
- ▀ **Werk-privébalans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij de problematische groep wordt ook een subgroep 'acuut problematisch' onderscheiden. Deze groep wordt gepercenteerd op de volledige populatie. In figuur 17 wordt voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren getoond welk percentage van de werknemers uit het openbaar vervoer tot de drie onderscheiden categorieën behoort.



Figuur 17: werkbaarheidsknelpunten openbaar vervoer, 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: acut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie

Voor psychische vermoeidheid behoort 68,8% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 31,2% tot de problematische categorie en 12,1% tot de acut problematische categorie.

Voor welbevinden in het werk behoort 78,9% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 21,1% tot de problematische categorie en 13% tot de acut problematische categorie.

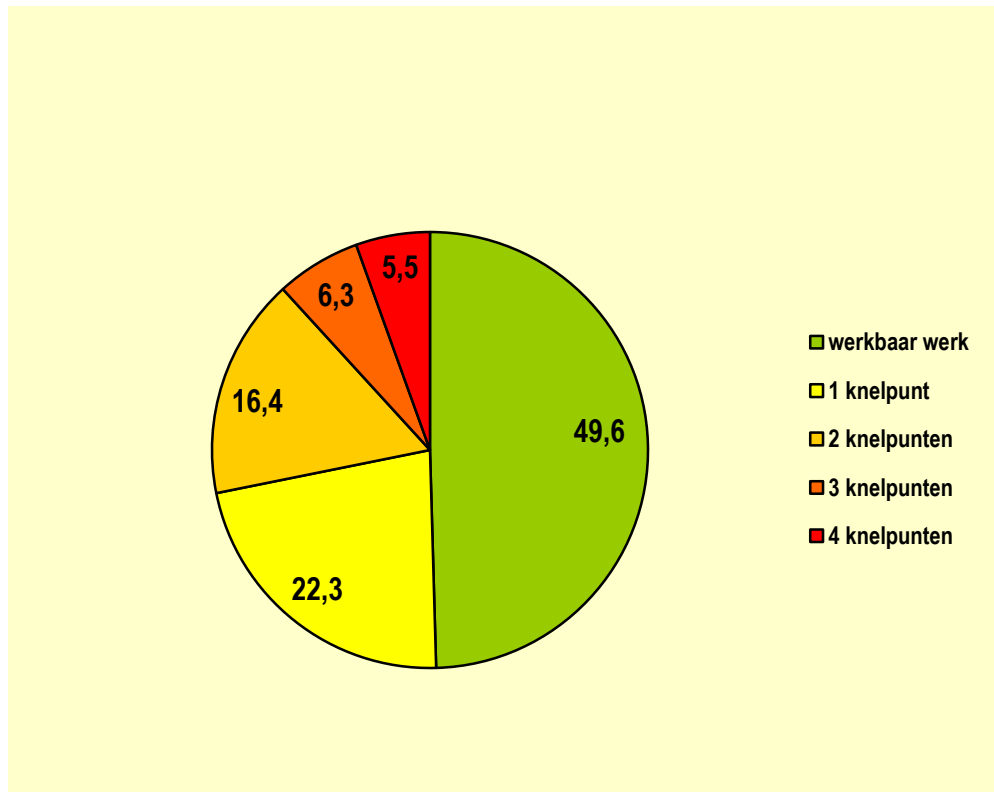
Voor leermogelijkheden behoort 71,7% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 28,3% tot de problematische categorie en 9,8% tot de acut problematische categorie.

Voor werk-privé-balans behoort 85,4% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 14,6% tot de problematische categorie en 2% tot de acut problematische categorie.

Een combinatie-oefening met een samengestelde WBM-indicator, waarbij wordt nagegaan welk deel van de werknemers uit het openbaar vervoer geen werkbaarheidspro-

blemen signaleert dan wel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt, levert volgende grafiek op:

**Figuur 18: procent van werknemers uit het openbaar vervoer met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

De werkbaarheidsgraad voor het openbaar vervoer bedraagt 49,6%. Dit betekent dat ongeveer de helft van de werknemers in het openbaar vervoer een kwaliteitsvolle job heeft, zowel op het vlak van psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden (motivatie), leermogelijkheden als werk-privé-balans. De andere helft van de werknemers in het openbaar vervoer wordt met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd.

## 4.2. Werkbaarheidsrisico's openbaar vervoer 2013

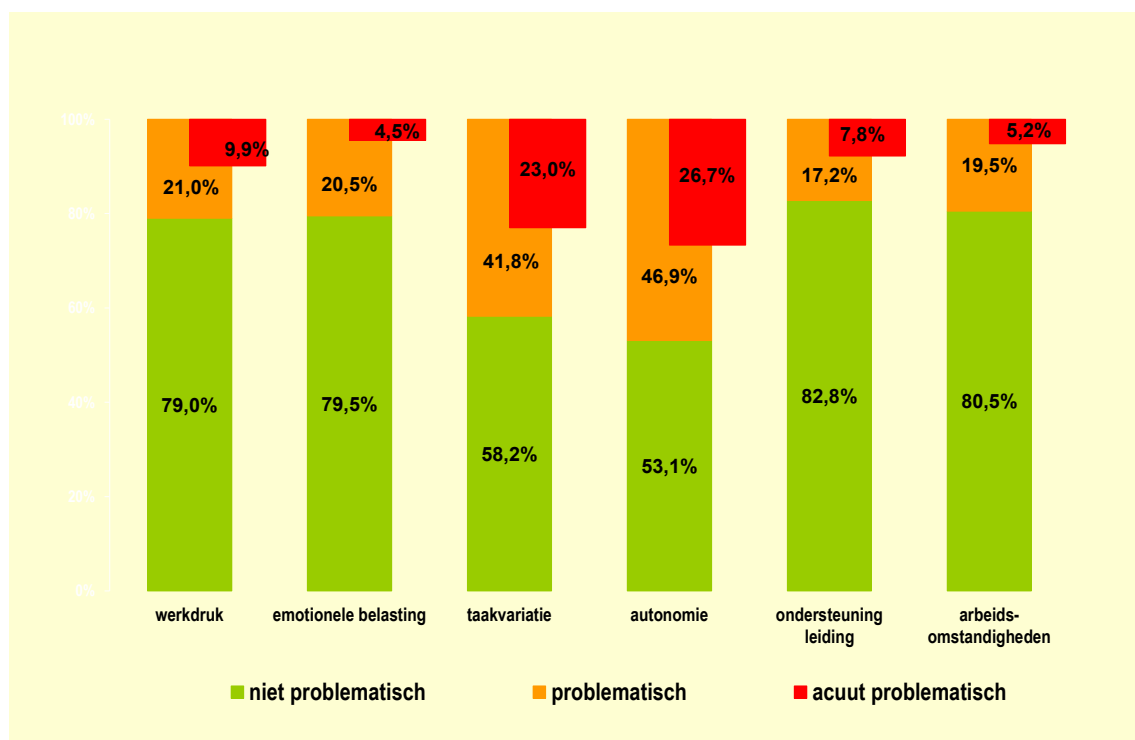
Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft, komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten die we hieronder kort omschrijven:

- Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.
- Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).
- Afwisseling in het werk:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- Autonomie of zelfstandigheid:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’.
- Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
- Arbeidsomstandigheden:** mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook hier zijn voor elke risico-indicator grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij de problematische groep wordt ook een subgroep ‘acuut problematisch’ onderscheiden. Deze groep wordt gepercenteerd op de volledige populatie. In figuur 19 wordt voor elk van de zes risico-indicatoren getoond welk percentage van de werknemers uit het openbaar vervoer tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

**Figuur 19: werkbaarheidsrisico's openbaar vervoer, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Voor werkdruk behoort 79% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 21% tot de problematische categorie en 9,9% tot de acuut problematische categorie.

Voor emotionele belasting behoort 79,5% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 20,5% tot de problematische categorie en 4,5% tot de acuut problematische categorie.

Voor taakvariatie behoort 58,2% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 41,8% tot de problematische categorie en 23% tot de acuut problematische categorie.

Voor autonomie behoort 53,1% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 46,9% tot de problematische categorie en 26,7% tot de acuut problematische categorie.

Voor ondersteuning door de directe leiding behoort 82,8% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 17,2% tot de problematische categorie en 7,8% tot de acuut problematische categorie.

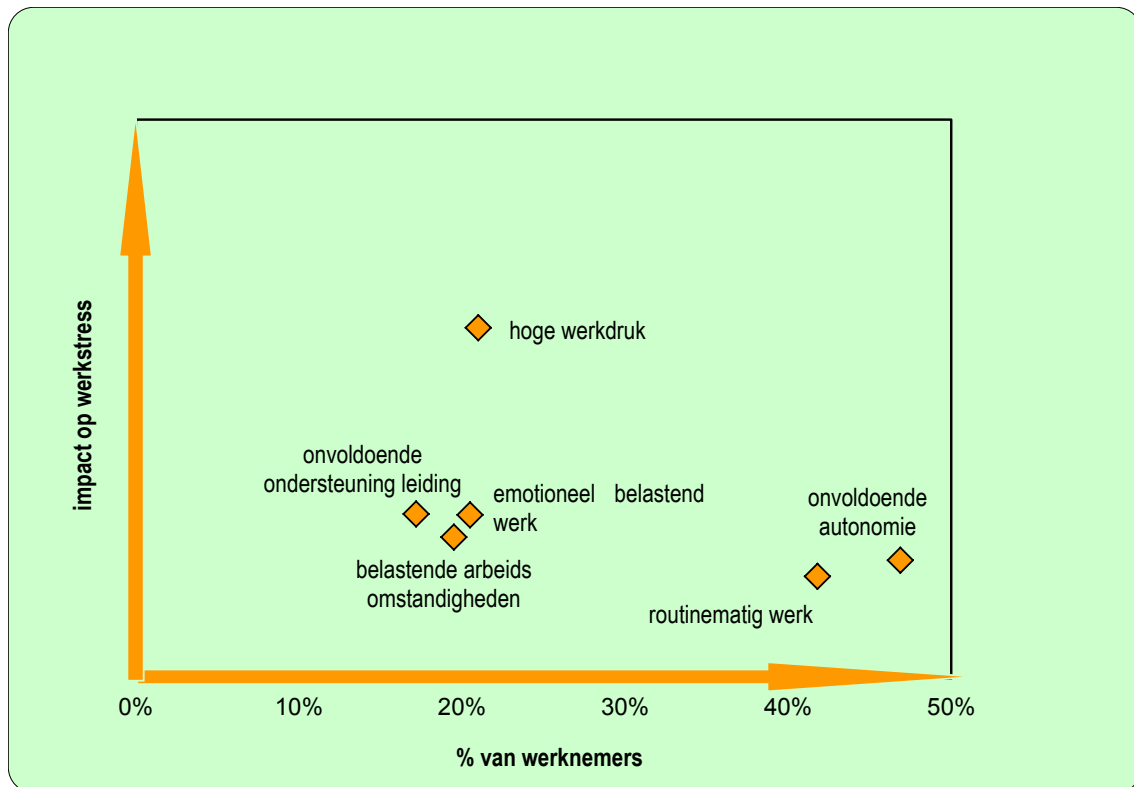
Voor (fysieke) arbeidsomstandigheden behoort 80,5% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 19,5% tot de problematische categorie en 5,2% tot de acuut problematische categorie.

### 4.3. Risicoprofiel voor het openbaar vervoer 2013

#### 4.3.1 Risicoprofiel voor werkstress 2013

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in het openbaar vervoer. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstressproblemen krijgen.

Figuur 20: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (openbaar vervoer) 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid  
 Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor werkstress. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

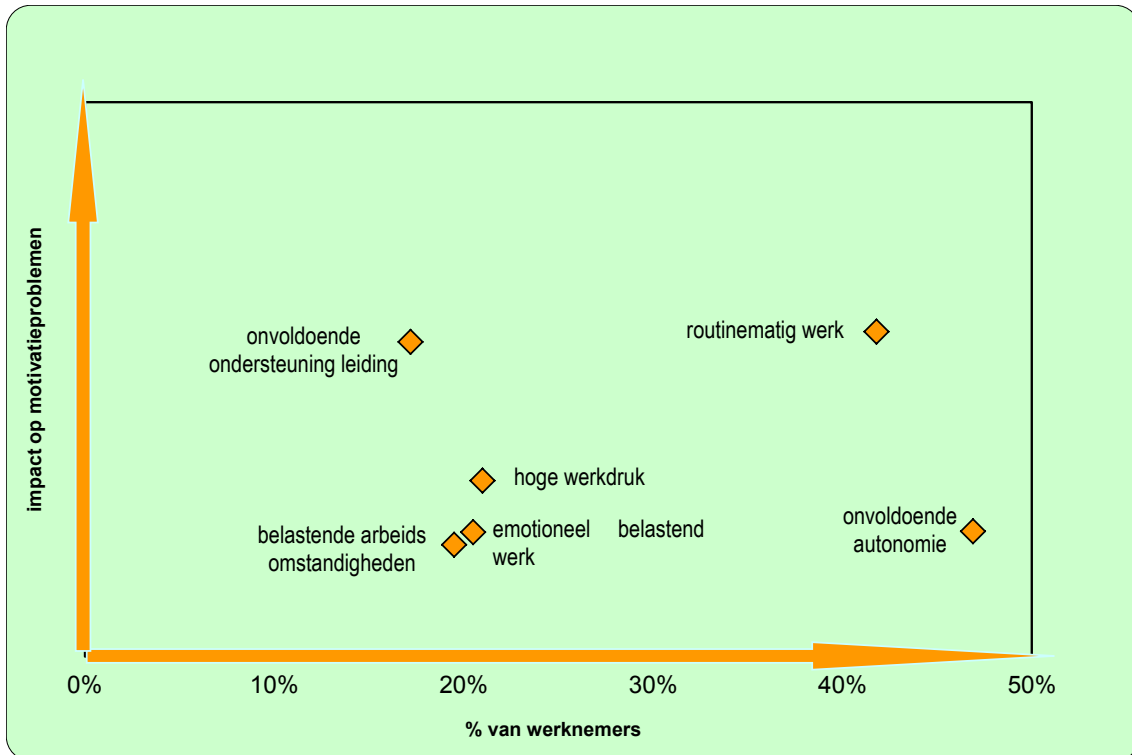
- percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn met emotioneel belastend werk.
- impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

De hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de sector. Een hoge werkdruk verhoogt in sterke mate het werkstressrisico en vrij veel werknemers (21%) worden met een hoge werkdruk geconfronteerd. Ook het gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding en de emotionele belasting hebben een vrij sterke (negatieve) impact op werkstress. Verder valt op dat heel veel werknemers een routinematige job hebben (41,8%) en/of onvoldoende autonomie in het werk (46,9%). Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress.

### 4.3.2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Bij het openbaar vervoer heeft 41,8% routinematig werk en krijgt 17,2% onvoldoende steun van de directe leiding. Ook de hoge werkdruk en heeft een sterke (negatieve) impact op de motivatie. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de belasting bepaalde grenzen overschrijdt, dan breekt ook de motivatieveer. Verder valt ook op dat heel veel werknemers (46,9%) onvoldoende autonomie in de job ervaren. Ook dat is, in beperktere mate, een risicofactor voor motivatieproblemen.

**Figuur 21: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (openbaar vervoer) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

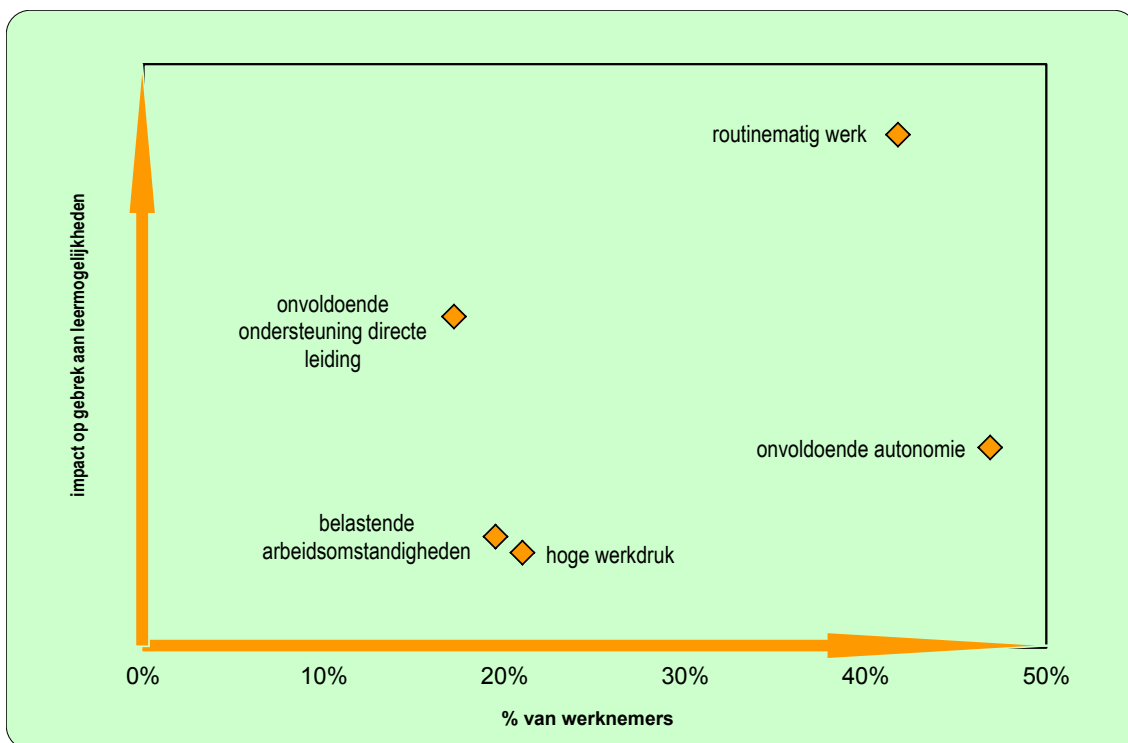
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

- percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
- impact van risicofactor. Zo ligt het risico op motivatieproblemen hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.

### 4.3.3 Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is duidelijk de belangrijkste risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in het openbaar vervoer. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In het openbaar bestuur heeft 41,8% een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie en voldoende ondersteuning door de directe leiding hebben een sterke (negatieve) impact op de leermogelijkheden. In de het openbaar vervoer heeft 17,2% onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en heeft 46,9% onvoldoende autonomie in de job.

**Figuur 22: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (openbaar vervoer) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

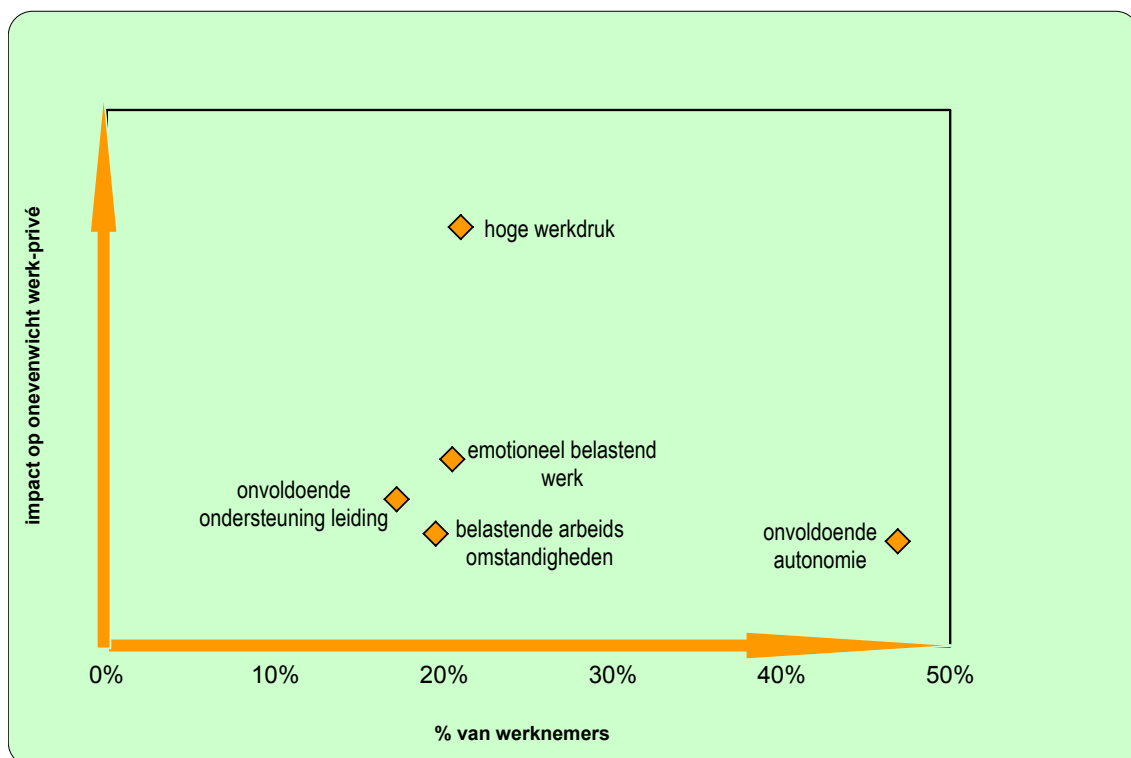
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

3. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met routinematig werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
4. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger bij routinematig werk dan bij onvoldoende autonomie.

### 4.3.4 Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor (21%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting is een belangrijke risicofactor waar 1 op 5 (20,5%) van de werknemers in het openbaar vervoer mee geconfronteerd wordt.

**Figuur 23: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (openbaar vervoer) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

11. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
12. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privé-balans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.



## 4.4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in het openbaar vervoer, 2013

### 4.4.1 Arbeidstijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? *(reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)*
- ▀ Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)*
- ▀ Hoe dikwijls doet u overuren? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)*
  - ▀ Kan u deze overuren doorgaans recupereren? *(ja/nee)*
- ▀ Hoeveel keren werkt u gemiddeld per maand 's nachts? *(dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)*

**Tabel 13: arbeidstijden van werknemers in het openbaar vervoer vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013<sup>4</sup>**

	openbaar vervoer	quartaire sector	Vlaanderen
<b>overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)</b>			
frequent overuren zonder recuperatie	5,6	20,4	20,7
frequent overuren met recuperatie	13,9	17,7	15,7
nooit/soms overuren	80,5	61,9	63,6
<b>nachtwerk (% van werknemers)</b>			
geen nachtwerk	55,2	83,5	86,4
1-2 keer per maand	9,6	6,0	4,7
3-10 keer per maand	30,4	9,0	7,2
>10 keer per maand	4,8	1,5	1,6

### 4.4.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ **Werkloosheidsrisico:**

<sup>4</sup> In de werkbaarheidsmonitor wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die (1) voltijds werken, (2) deeltijds, maar minimum 60% en (3) deeltijds, minder dan 60%. Het aantal werkuren en overuren per week wordt enkel gerapporteerd indien er voor de betrokken groep minimum 200 waarnemingen zijn.

Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?  
(erg groot, eerder groot, niet groot, maar ook niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)

▀ **Verloopintentie:**

Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?

(regelmatig, af en toe, nooit)

**Tabel 14: werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in het openbaar vervoer vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar vervoer	quartaire sector	Vlaanderen
<b>werkonzekerheid</b> (% van werknemers)			
groot	1,6	2,0	3,8
niet groot, niet klein	6,0	8,1	16,4
klein	92,5	89,8	79,9
<b>verloopintentie</b> (% van werknemers)			
regelmatig	4,4	6,9	8,9
af en toe	22,2	25,0	28,4
nooit	73,4	68,1	62,7

### 4.4.3 Pendeltijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoe lang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

**Tabel 15: pendeltijd van werknemers in het openbaar vervoer vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar vervoer	quartaire sector	Vlaanderen
<b>pendeltijd</b> (% van werknemers)			
minder dan een half uur	25,0	39,1	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	32,7	28,9	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	24,2	21,9	23,0
twee uur of meer	18,1	10,1	10,1

### 4.4.4 Haalbaarheid pensioen

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?  
(ja/nee)  
Bij 'nee' antwoord:
- ▀ Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (ja/nee)

**Tabel 16: haalbaarheid pensioen van werknemers in het openbaar vervoer vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar vervoer	quartaire sector	Vlaanderen
<b>haalbaarheid pensioen (% van werknemers)</b>			
ja	72,7	66,7	64,7
ja, mits aangepast werk	24,1	29,1	29,9
nee	3,3	4,2	5,4

#### 4.4.5 Ongewenst gedrag

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?
  - ▀ lichamelijk geweld / ongewenst seksueel gedrag / pesten

**Tabel 17: ongewenst gedrag bij werknemers in het openbaar vervoer vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	openbaar vervoer	quartaire sector	Vlaanderen
<b>lichamelijk geweld (% van werknemers)</b>			
nooit	90,5	90,8	95,4
sporadisch (soms)	8,7	8,1	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,8	1,1	0,5
<b>ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	98,0	96,7	97,8
sporadisch (soms)	2,0	3,2	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,0	0,1	0,2
<b>pestgedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	86,9	88,8	90,4
sporadisch (soms)	11,9	9,4	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,2	1,8	1,5

## 5. Werkbaar werk bij politie/defensie 2013

### 5.1. Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad politie/defensie 2013

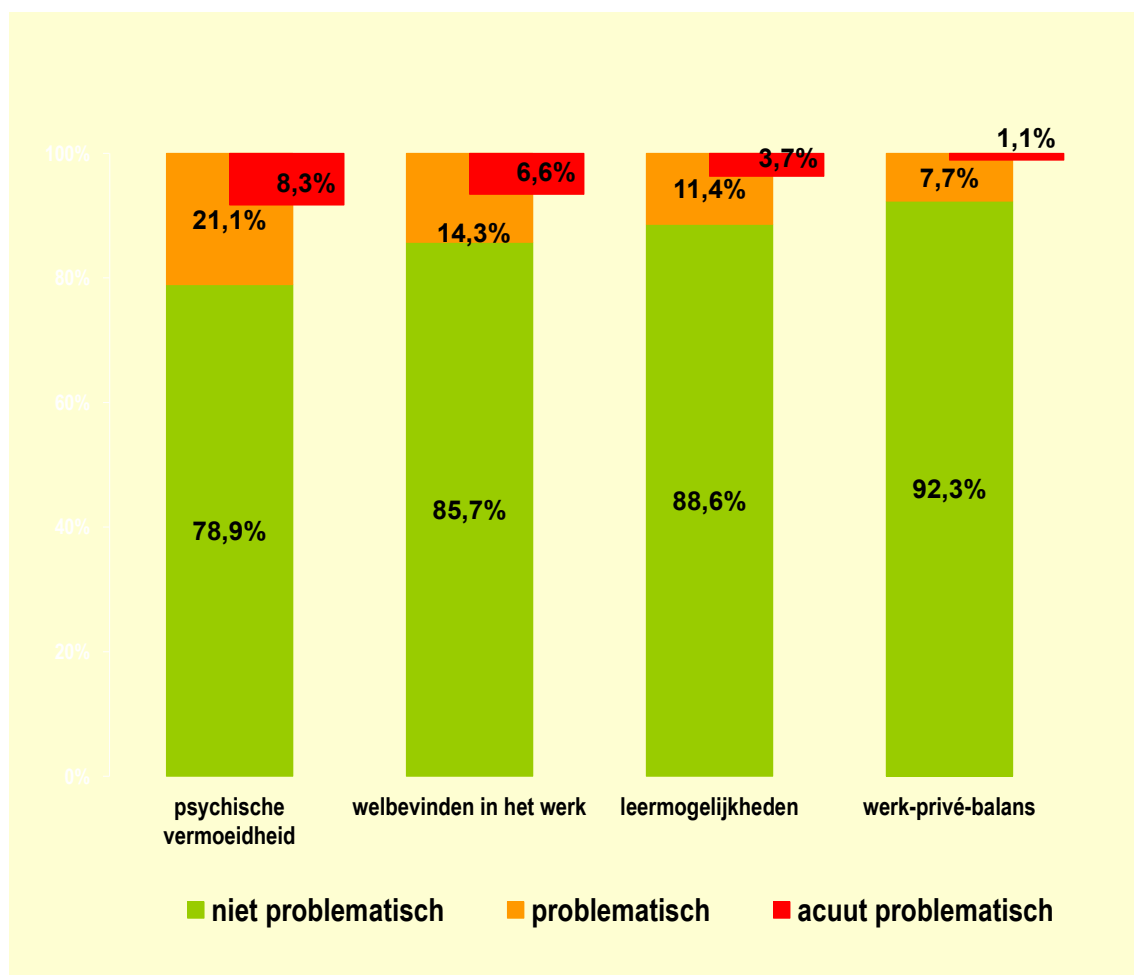
In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans:

- ▀ **Psychische vermoeidheid (werkstress):** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- ▀ **Welbevinden in het werk (motivatie)** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.

- Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.
- Werk-privébalans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuis situatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij de problematische groep wordt ook een subgroep 'acuut problematisch' onderscheiden. Deze groep wordt gepercenteerd op de volledige populatie. In figuur 24 wordt voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren getoond welk percentage van de werknemers bij politie/defensie tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

**Figuur 24: werkbaarheidsknelpunten politie/defensie, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: acuut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie

Voor psychische vermoeidheid behoort 78,9% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 21,1% tot de problematische categorie en 8,3% tot de acuut problematische categorie.

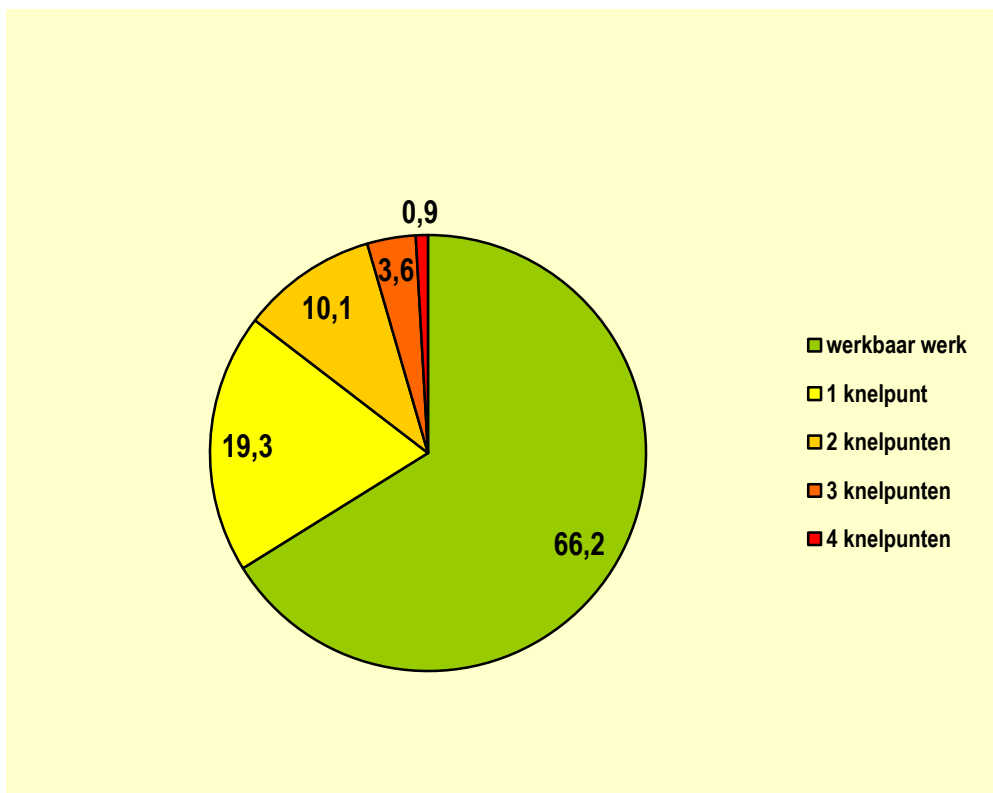
Voor welbevinden in het werk behoort 85,7% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 14,3% tot de problematische categorie en 6,6% tot de acuut problematische categorie.

Voor leermogelijkheden behoort 88,6% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 11,4% tot de problematische categorie en 3,7% tot de acuut problematische categorie.

Voor werk-privé-balans behoort 92,3% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 7,7% tot de problematische categorie en 1,1% tot de acuut problematische categorie.

Een combinatie-oefening met een samengestelde WBM-indicator, waarbij wordt nagegaan welk deel van de werknemers uit bij politie/defensie geen werkbaarheidsproblemen signaleert dan wel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt, levert volgende grafiek op:

**Figuur 25: procent van werknemers bij politie/defensie met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

De werkbaarheidsgraad bij politie/defensie bedraagt 66,2%. Dit betekent 6 à 7 op 10 van de werknemers bij politie/defensie een kwaliteitsvolle job heeft, zowel op het vlak van psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden (motivatie), leermogelijkheden als werk-privé-balans. De andere werknemers bij politie/defensie worden met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd.

## 5.2. Werkbaarheidsrisico's politie/defensie 2013

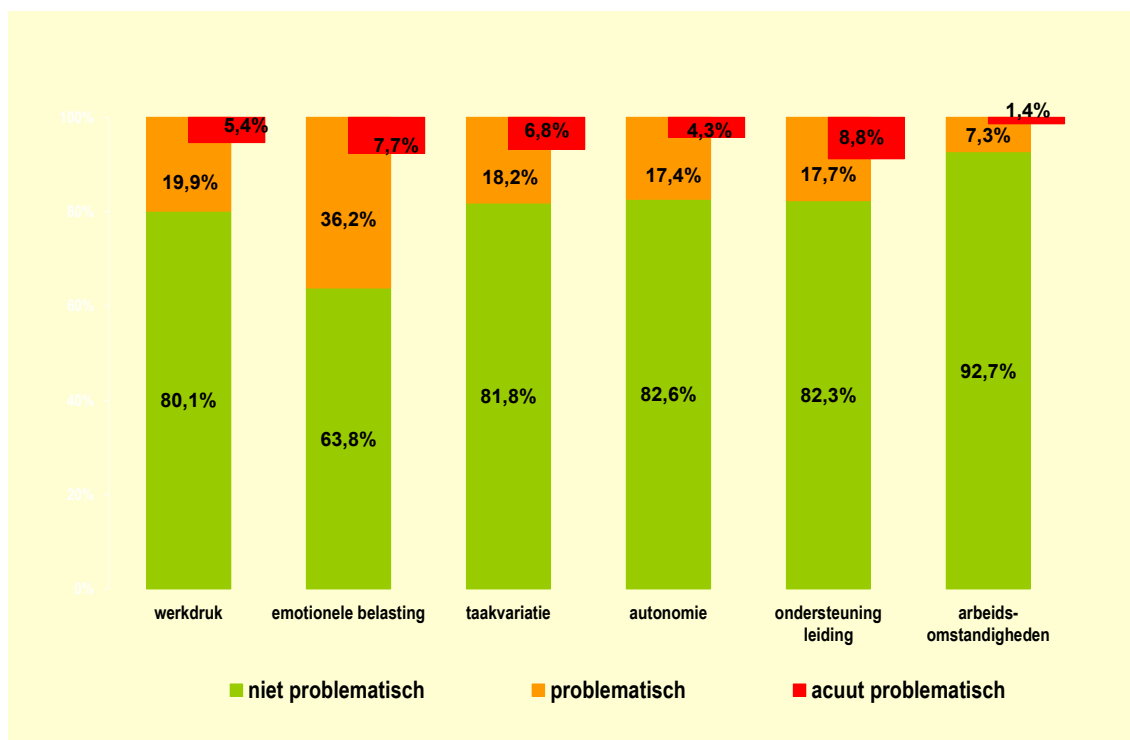
Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft, komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten die we hieronder kort omschrijven:

- ▀ **Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.
- ▀ **Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).
- ▀ **Afwisseling in het werk:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- ▀ **Autonomie of zelfstandigheid:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'.
- ▀ **Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
- ▀ **Arbeidsomstandigheden:** mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysische inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook hier zijn voor elke risico-indicator grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij de problematische groep wordt ook een subgroep 'acuut problematisch' onderscheiden. Deze groep wordt gepercenteerd op de volledige populatie. In figuur 26 wordt voor elk van de zes risico-indicatoren getoond welk percentage van de werknemers bij politie/defensie tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

**Figuur 26: werkbaarheidsrisico's politie/defensie, 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Voor werkdruk behoort 80,1% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 19,9% tot de problematische categorie en 5,4% tot de acut problematische categorie.

Voor emotionele belasting behoort 63,8% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 36,2% tot de problematische categorie en 7,7% tot de acut problematische categorie.

Voor taakvariatie behoort 81,8% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 18,2% tot de problematische categorie en 6,8% tot de acut problematische categorie.

Voor autonomie behoort 82,6% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 17,4% tot de problematische categorie en 4,3% tot de acut problematische categorie.

Voor ondersteuning door de directe leiding behoort 82,3% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 17,7% tot de problematische categorie en 8,8% tot de acut problematische categorie.

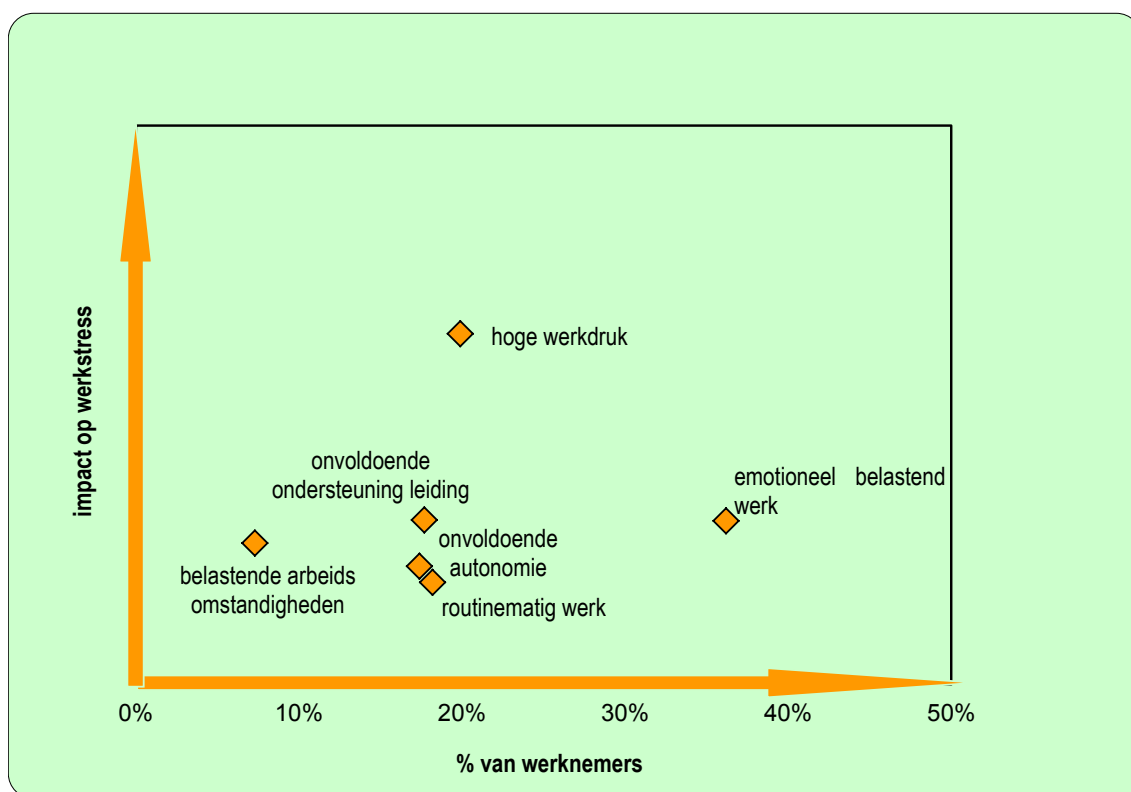
Voor (fysieke) arbeidsomstandigheden behoort 92,7% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 7,3% tot de problematische categorie en 1,4% tot de acut problematische categorie.

## 5.3. Risicoprofiel voor politie/defensie 2013

### 5.3.1 Risicoprofiel voor werkstress 2013

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers bij politie/defensie. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstressproblemen krijgen.

Figuur 27: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (politie/defensie) 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor werkstress. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

- percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn met onvoldoende autonomie.
- impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

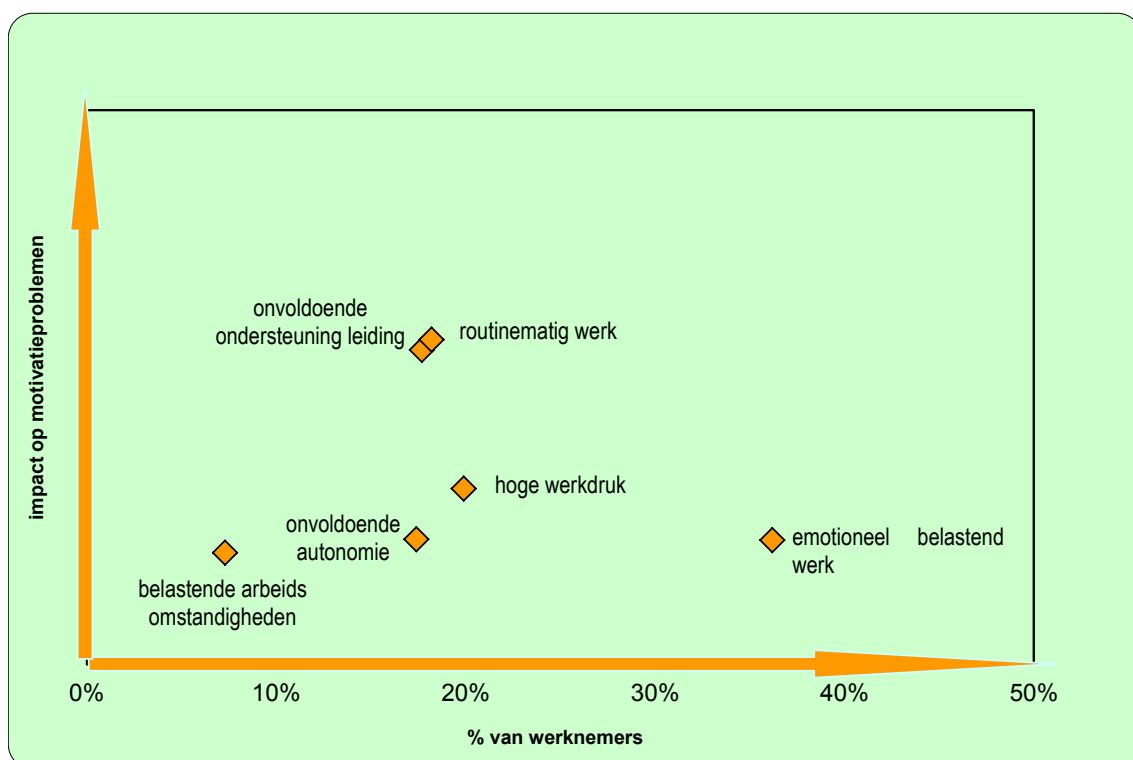
De hoge werkdruk en de emotionele belasting zijn duidelijk de meest ernstige risicofactoren voor werkstress in de sector. Beide situaties verhogen in sterke mate het werkstressrisico en vooral de emotionele belasting maakt voor velen (36,2%) deel uit van de job. Ook het gebrek aan een ondersteuning door de manifesteert zich als een belangrijk risico maar is in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (17,7%).



### 5.3.2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Bij politie/defensie heeft 18,2% routinematig werk en krijgt 17,7% onvoldoende steun van de directe leiding. Ook de hoge werkdruk heeft een sterke negatieve impact op de motivatie. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de belasting bepaalde grenzen overschrijdt, dan breekt ook de motivatieveer. Veel werknemers (36,2%) in de sector hebben ook emotioneel belastend werk. Ook dat is (zij het in mindere mate) een risicofactor voor motivatieproblemen.

**Figuur 28: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (politie/defensie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

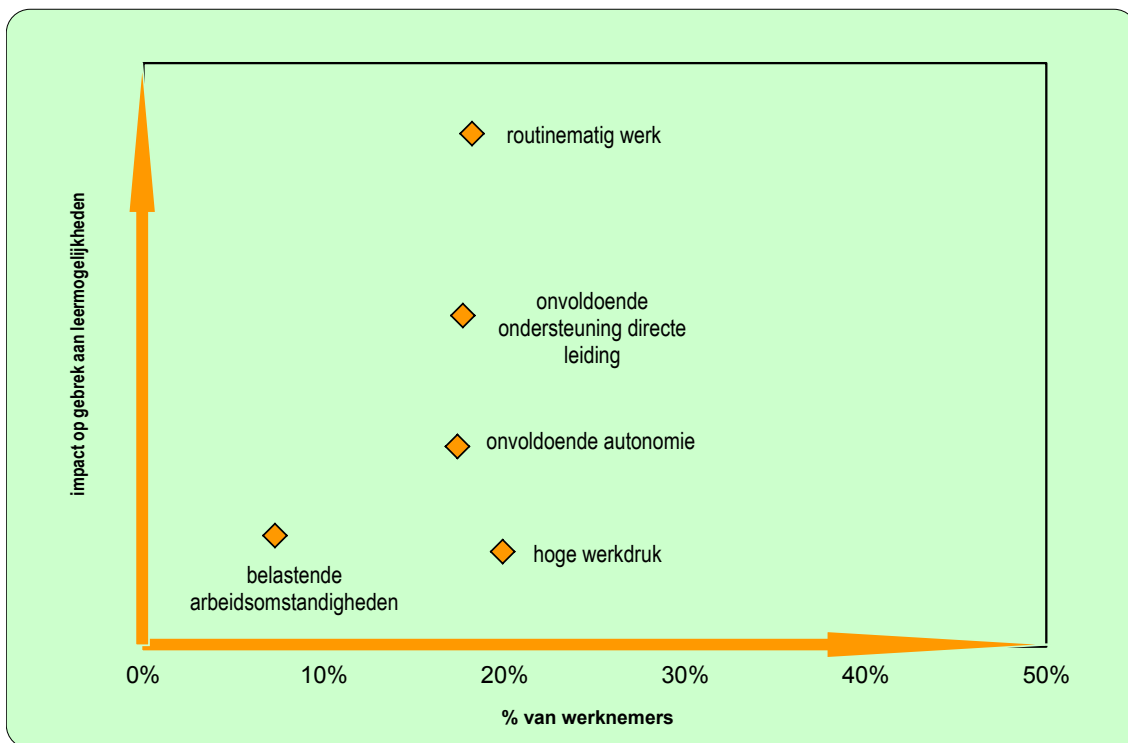
5. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
6. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op motivatieproblemen hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.

### 5.3.3 Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is duidelijk de belangrijkste risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden bij politie/defensie. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. Bij politie/defensie

heeft 18,2% een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie en voldoende ondersteuning door de directe leiding hebben een sterke (negatieve) impact op de leermogelijkheden. Bij politie/defensie heeft 17,7% onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en heeft 18,2% onvoldoende autonomie in de job.

**Figuur 29: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (politie/defensie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

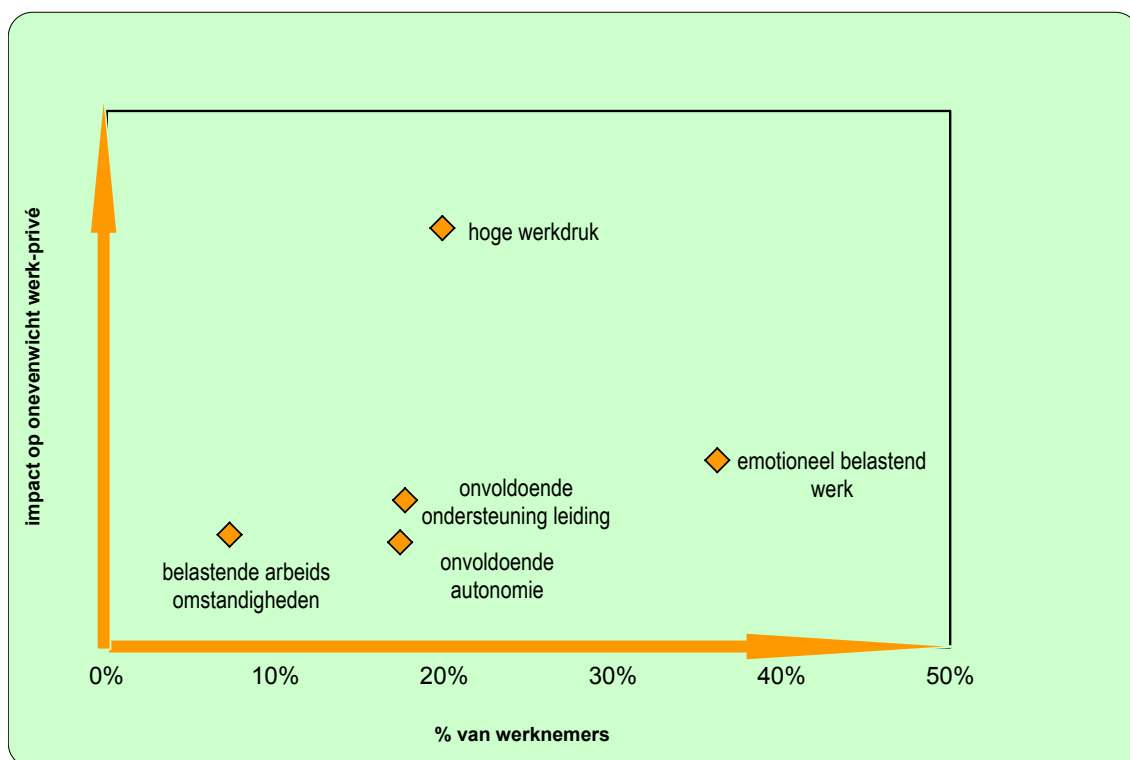
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

- percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met routinematig werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
- impact van risicofactor. Zo ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger bij routinematig werk dan bij onvoldoende autonomie.

### 5.3.4 Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor (19,9%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting is een belangrijke risicofactor waar 36,2% van de werknemers bij politie/defensie mee geconfronteerd wordt.

**Figuur 30: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (politie/defensie) 2013**



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

13. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
14. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privé-balans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.

## 5.4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag bij politie/defensie, 2013

### 5.4.1 Arbeidstijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- ▀ Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? *(reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekennen)*
- ▀ Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)*
- ▀ Hoe dikwijls doet u overuren? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)*
  - ▀ Kan u deze overuren doorgaans recupereren? *(ja/nee)*
- ▀ Hoeveel keren werkt u gemiddeld per maand 's nachts? *(dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)*

**Tabel 18: arbeidstijden van werknemers bij politie/defensie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013<sup>5</sup>**

	politie/defensie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>aantal werkuren per week</b> ( voltijdse werknemers)	42,4	40,9	41,6
<b>aantal overuren per week</b> (voltijdse werknemers)	4,8	4,1	4,1
<b>overuren, recuperatie van overuren</b> (% van werknemers)			
frequent overuren zonder recuperatie	12,8	20,4	20,7
frequent overuren met recuperatie	39,9	17,7	15,7
nooit/soms overuren	47,2	61,9	63,6
<b>nachtwerk</b> (% van werknemers)			
geen nachtwerk	48,0	83,5	86,4
1-2 keer per maand	22,3	6,0	4,7
3-10 keer per maand	29,1	9,0	7,2
>10 keer per maand	0,6	1,5	1,6

<sup>5</sup> In de werkbaarheidsmonitor wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die (1) voltijds werken, (2) deeltijds, maar minimum 60% en (3) deeltijds, minder dan 60%. Het aantal werkuren en overuren per week wordt enkel gerapporteerd indien er voor de betrokken groep minimum 200 waarnemingen zijn.

## 5.4.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

■ **Werkloosheidsrisico:**

Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?  
(erg groot, eerder groot, niet groot, maar ook niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)

■ **Verloopintentie:**

Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?  
(regelmatig, af en toe, nooit)

**Tabel 19: werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers bij politie/defensie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

		politie/defensie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>werkonzekerheid</b> (% van werknemers)				
	groot	0,0	2,0	3,8
	niet groot, niet klein	3,1	8,1	16,4
	klein	96,9	89,8	79,9
<b>verloopintentie</b> (% van werknemers)				
	regelmatig	5,0	6,9	8,9
	af en toe	19,9	25,0	28,4
	nooit	75,1	68,1	62,7

## 5.4.3 Pendeltijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe lang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

**Tabel 20: pendeltijd van werknemers bij politie/defensie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

		politie/defensie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>pendeltijd</b> (% van werknemers)				
	minder dan een half uur	33,3	39,1	37,1
	minstens een half uur maar minder dan een uur	26,4	28,9	29,8
	minstens een uur maar minder dan twee uur	22,9	21,9	23,0
	twee uur of meer	17,4	10,1	10,1

## 5.4.4 Haalbaarheid pensioen

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? (ja/nee)  
 Bij 'nee' antwoord:
  - Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (ja/nee)

**Tabel 21: haalbaarheid pensioen van werknemers bij politie/defensie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	politie/defensie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>haalbaarheid pensioen (% van werknemers)</b>			
ja	80,8	66,7	64,7
ja, mits aangepast werk	16,9	29,1	29,9
nee	2,3	4,2	5,4

## 5.4.5 Ongewenst gedrag

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?
  - lichamelijk geweld / ongewenst seksueel gedrag / pesten

**Tabel 22: ongewenst gedrag bij werknemers bij politie/defensie vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	politie/defensie	quartaire sector	Vlaanderen
<b>lichamelijk geweld (% van werknemers)</b>			
nooit	79,0	90,8	95,4
sporadisch (soms)	17,1	8,1	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	3,9	1,1	0,5
<b>ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	96,6	96,7	97,8
sporadisch (soms)	3,1	3,2	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,3	0,1	0,2
<b>pestgedrag (% van werknemers)</b>			
nooit	89,4	88,8	90,4
sporadisch (soms)	10,1	9,4	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,6	1,8	1,5

## Besluit

Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en voldoende kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet overspannen van wordt en dat er ruimte blijft voor het gezin, vrienden en hobby's. In 2004 heeft 59,1% van de werknemers in het openbaar bestuur werkbaar werk, in 2013 is dat 58,9%. De andere werknemers worden geconfronteerd met één of meerdere werkbaarheidsproblemen: werkstress (25,4%), motivatieproblemen (17,5%), een gebrek aan leeransen (17%) of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen (8,7%).

Niet alle werknemers worden in dezelfde mate met problemen geconfronteerd. Vooral de concrete arbeidssituatie waarin men terecht komt blijkt bepalend voor de werkbaarheid van de job. In dat verband zijn er een aantal elementen die goed bewaakt moeten worden, vooral: de werkdruk, de emotionele belasting, de afwisseling en inspraak in het werk, de ondersteuning van de medewerkers en de fysieke arbeidsomstandigheden. Het aandeel waarvoor de situatie problematisch is in 2013 ziet er als volgt uit: hoge werkdruk: 23%; emotioneel belastend werk: 23,5%; routinematig werk: 25,6%; onvoldoende autonomie: 18%; onvoldoende steun directe leiding: 15,1%; belastende arbeidsomstandigheden: 7,5%.

Meer informatie hierover in:

- ▀ *Informatiedossier 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007-2010-2013'*
- ▀ *Technische nota 'Werkbaar werk in 2013. Indicatoren voor kwaliteit voor kwaliteit van de arbeid voor werknemers voor 13 sectoren.'*
- ▀ *Informatiedossier 'Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers'. Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers.*

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

*De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds*

# Bijlage 1: schematisch overzicht

