



Sectorprofiel werkbaar werk Gas-Water-Elektriciteit 2013

Werkbaarheidsprofiel op basis van Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers
2013

Brussel, december 2014

Ria Bourdeaud'hui

Stephan Vanderhaeghe



Inhoud

| | |
|---|-----------|
| 1. Werkbaar werk in de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013 | 4 |
| 1.1. Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad in de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013 | 4 |
| 1.2. Werkbaarheidsrisico's in de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013 | 6 |
| 2. Risicoprofiel voor de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013 | 9 |
| 2.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013 | 9 |
| 2.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013 | 10 |
| 2.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013 | 11 |
| 2.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013 | 12 |
| 3. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag in de sector Gas-Water-Elektriciteit, 2013 | 13 |
| 3.1. Arbeidstijden | 13 |
| 3.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie | 14 |
| 3.3. Pendeltijden | 14 |
| 3.4. Haalbaarheid pensioen | 14 |
| 3.5. Ongewenst gedrag | 15 |
| 4. Besluit | 16 |

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. Dit engagement werd herhaald in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 dat op 19 januari 2009 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen. Om de arbeidskwaliteit 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 rubrieken de belangrijkste werkbaarheidsgegevens voor 2013 samen voor de sector Gas-Water-Elektriciteit¹:

- ▀ In de eerste rubriek worden de werkbaarheidsgegevens (werkbaarheidsknelpunten, werkbaarheidsgraad en werkbaarheidsrisico's) voor 2013 toegelicht.
- ▀ In de tweede rubriek wordt een risicoprofiel voor de sector uitgetekend.
- ▀ In de derde rubriek zijn een aantal bijkomende gegevens opgenomen m.b.t. arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag.

¹ Er wordt voor een sector enkel gerapporteerd indien er minimum 200 bruikbare enquêtes zijn. In 2004/2007/2010 was dat niet het geval. Door de verdubbeling van de steekproef in 2013 (van 20.000 naar 40.000 werknemers in Vlaanderen) kon dit nu wel. Voor de sector Gas-Water-Elektriciteit zijn er in 2013 224 bruikbare enquêtes.

1. Werkbaar werk in de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013

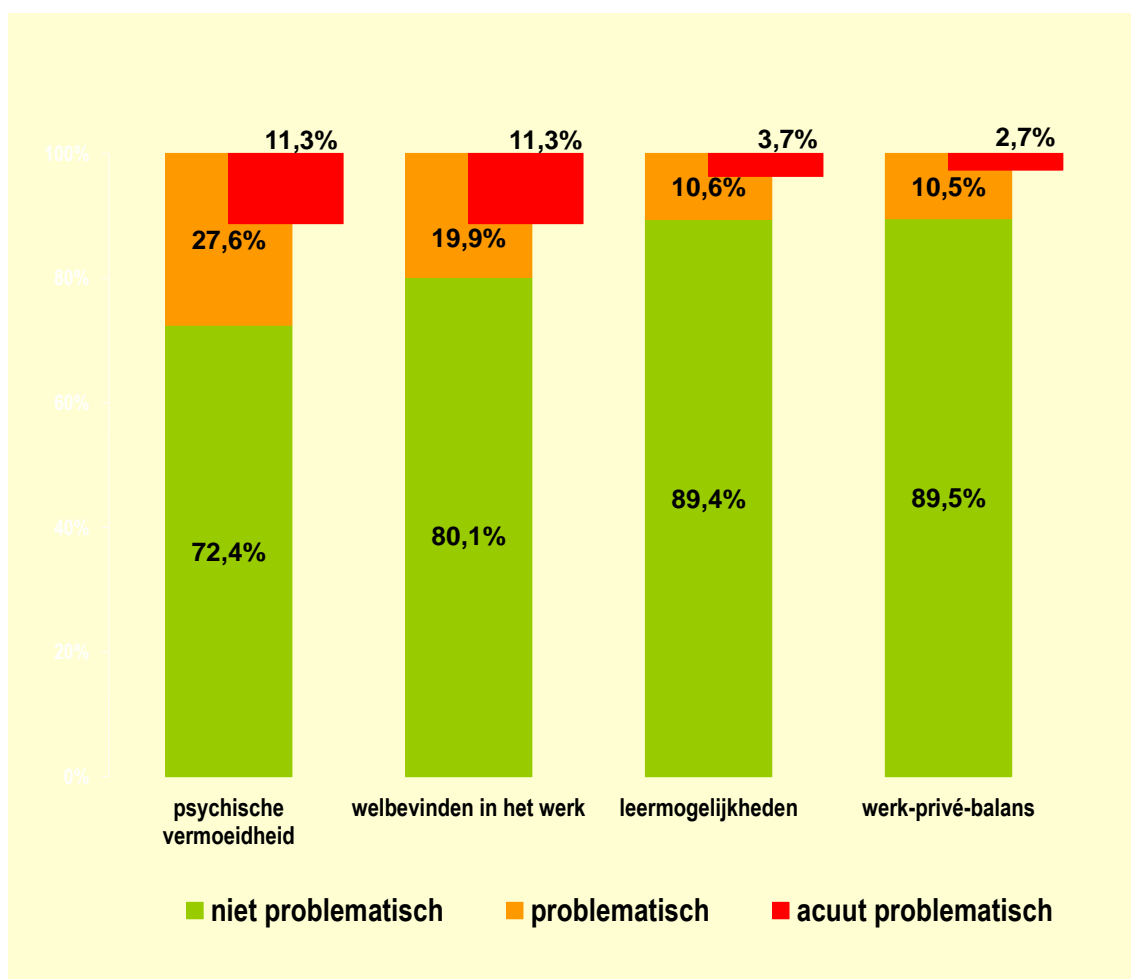
1.1. Werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsgraad in de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013

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 1 wordt voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren getoond welk percentage van de werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

Figuur 1: werkbaarheidsknelpunten in de sector Gas-Water-Elektriciteit 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 72,4% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 27,6% tot de problematische categorie en 11,3% tot de acut problematische categorie.

Voor welbevinden in het werk behoort 80,1% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 19,9% tot de problematische categorie en 11,3% tot de acut problematische categorie.

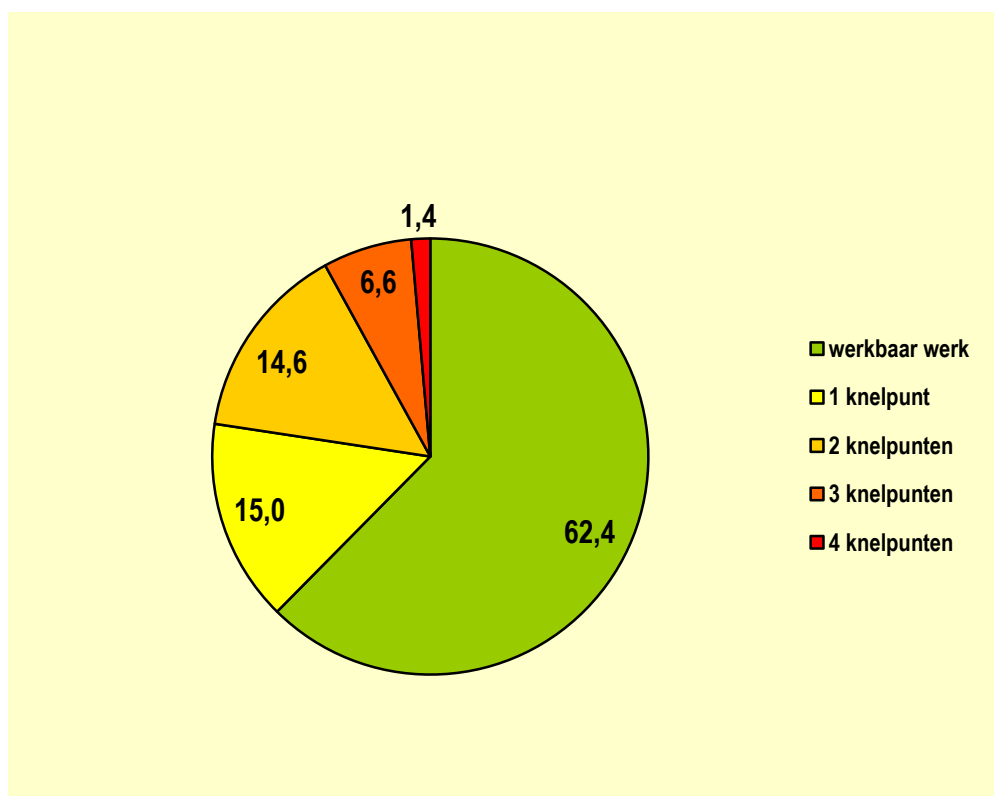
Voor leermogelijkheden behoort 89,4% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 10,6% tot de problematische categorie en 3,7% tot de acut problematische categorie.

Voor werk-privé-balans behoort 89,5% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 10,5% tot de problematische categorie en 2,7% tot de acut problematische categorie.

Een combinatie-oefening met een samengestelde WBM-indicator, waarbij wordt nagegaan welk deel van de werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit geen werk-

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

Figuur 2: procent van werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2013



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

De werkbaarheidsgraad in de sector Gas-Water-Elektriciteit bedraagt 62,4%. Dit betekent dat iets meer dan 6 op 10 van de werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit een kwaliteitsvolle job heeft, zowel op het vlak van psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden (motivatie), leermogelijkheden als werk-privé-balans. De andere werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit worden met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd.

1.2. Werkbaarheidsrisico's in de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013

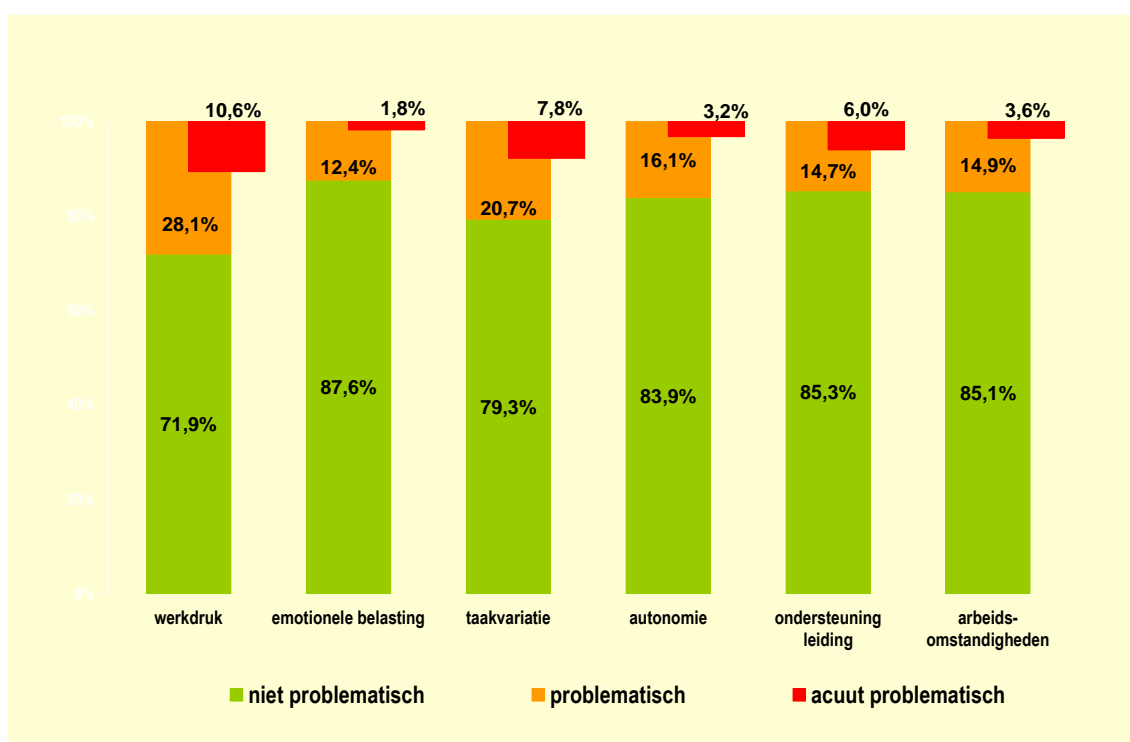
Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft, komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden 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 3 wordt voor elk van de zes risico-indicatoren getoond welk percentage van de werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit tot de drie onderscheiden categorieën behoort.

Figuur 3: werkbaarheidsrisico's in de sector Gas-Water-Elektriciteit, 2013



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

Voor werkdruk behoort 71,9% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 28,1% tot de problematische categorie en 10,6% tot de acuut problematische categorie.

Voor emotionele belasting behoort 87,6% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 12,4% tot de problematische categorie en 1,8% tot de acuut problematische categorie.

Voor taakvariatie behoort 79,3% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 20,7% tot de problematische categorie en 7,8% tot de acuut problematische categorie.

Voor autonomie behoort 83,9% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 16,1% tot de problematische categorie en 3,2% tot de acuut problematische categorie.

Voor ondersteuning door de directe leiding behoort 85,3% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 14,7% tot de problematische categorie en 6,0% tot de acuut problematische categorie.

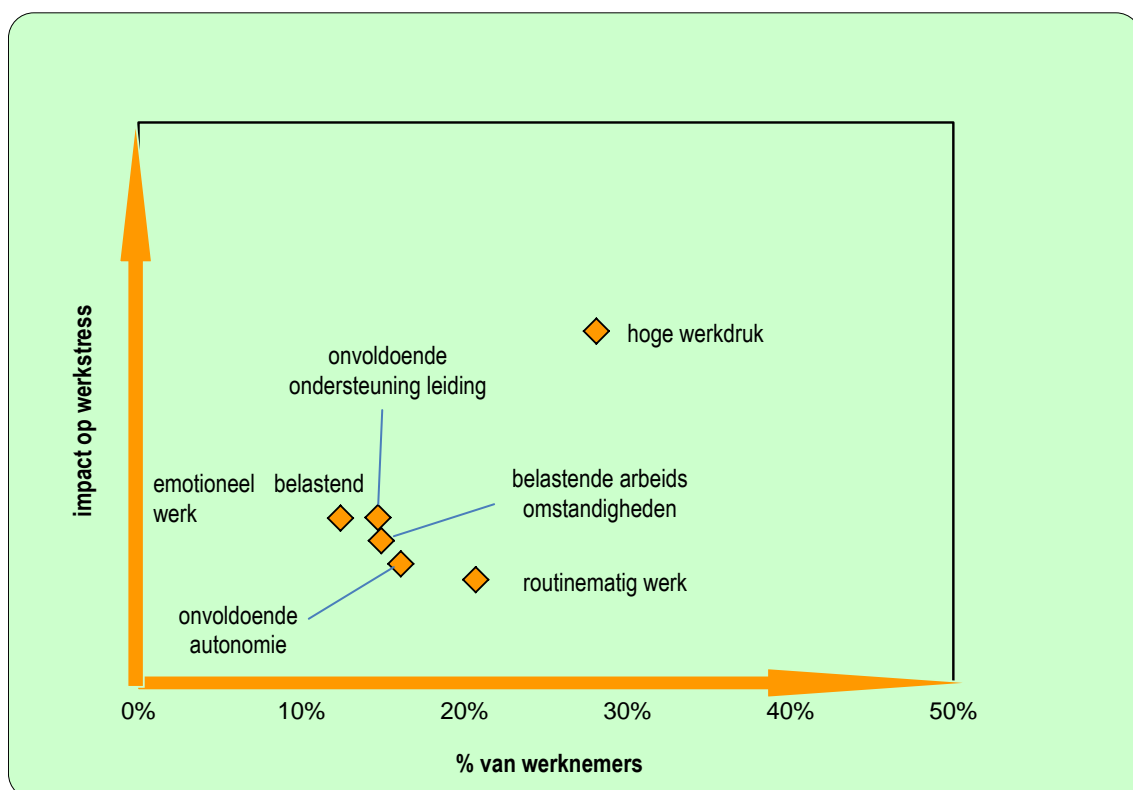
Voor (fysieke) arbeidsomstandigheden behoort 85,1% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 14,9% tot de problematische categorie en 3,6% tot de acuut problematische categorie.

2. Risicoprofiel voor de sector Gas-Water-Elektriciteit 2013

2.1. 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 4: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (sector Gas-Water-Elektriciteit), 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 routinematig werk dan er werknemers zijn met onvoldoende autonomie.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

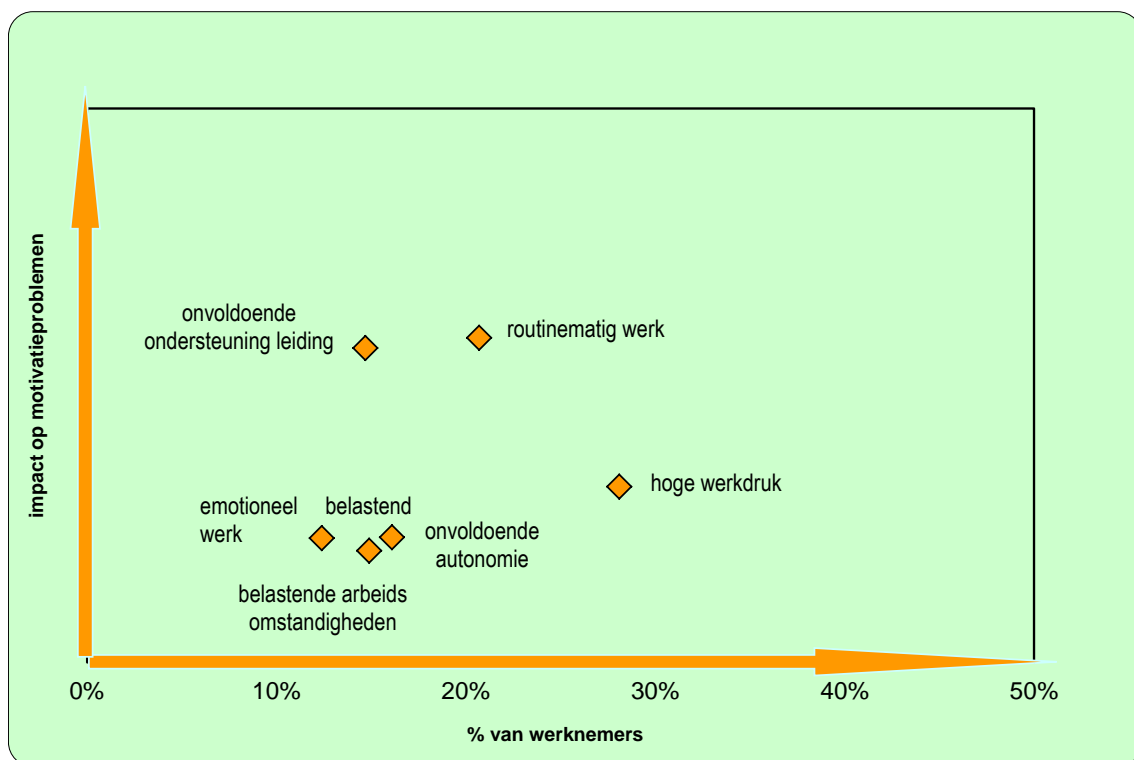
De hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de sector. Een hoge werkdruk verhoogt in sterke mate het werkstressrisico en veel werknemers worden met een hoge werkdruk (28,1%) geconfronteerd. Ook het gebrek aan een

ondersteuning en de emotionele belasting manifesteren zich als een belangrijk risico maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (respectievelijk 14,7% en 12,4%).

2.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de sector Gas-Water-Elektriciteit heeft 20,7% routinematig werk en krijgt 14,7% onvoldoende steun van de directe leiding. Ook de hoge werkdruk is een te vermelden risicofactor gezien veel werknemers in de sector (28,1%) hiermee geconfronteerd worden. 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 5: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (sector Gas-Water-Elektriciteit), 2013



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

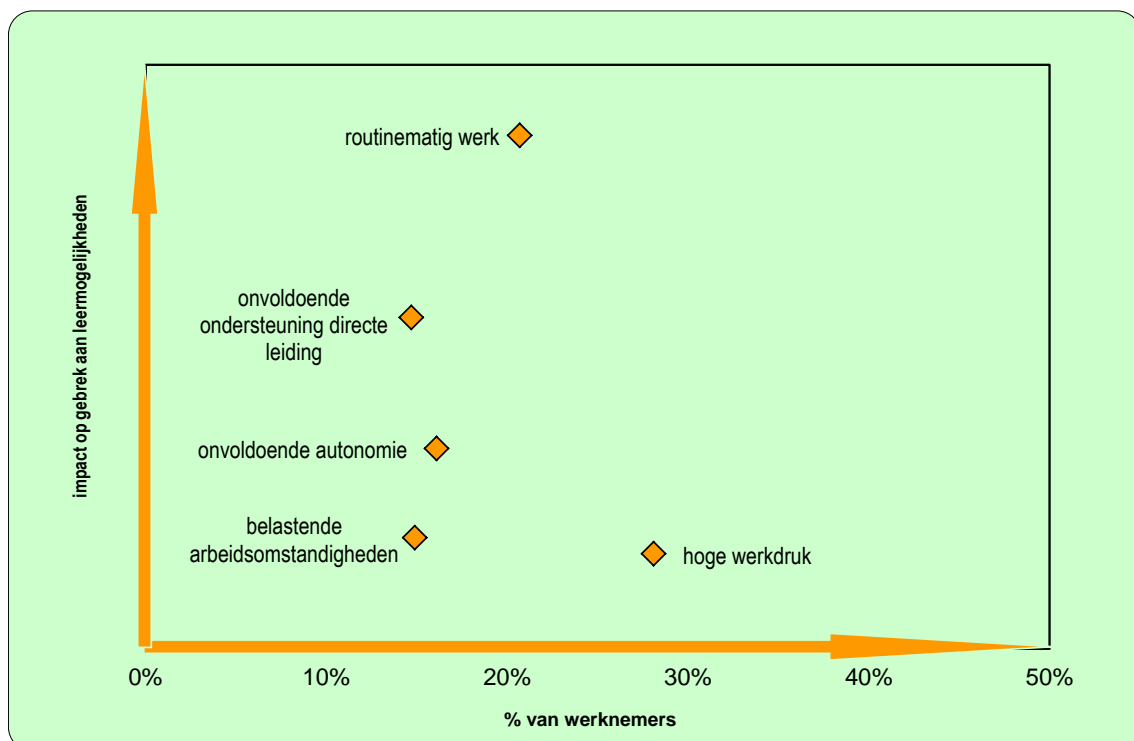
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

- 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. 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 sector Gas-Water-Elektriciteit heeft 20,7% 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 sector Gas-Water-Elektriciteit heeft 14,7% onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en heeft 16,1% onvoldoende autonomie in de job.

Figuur 6: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (sector Gas-Water-Elektriciteit), 2013



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

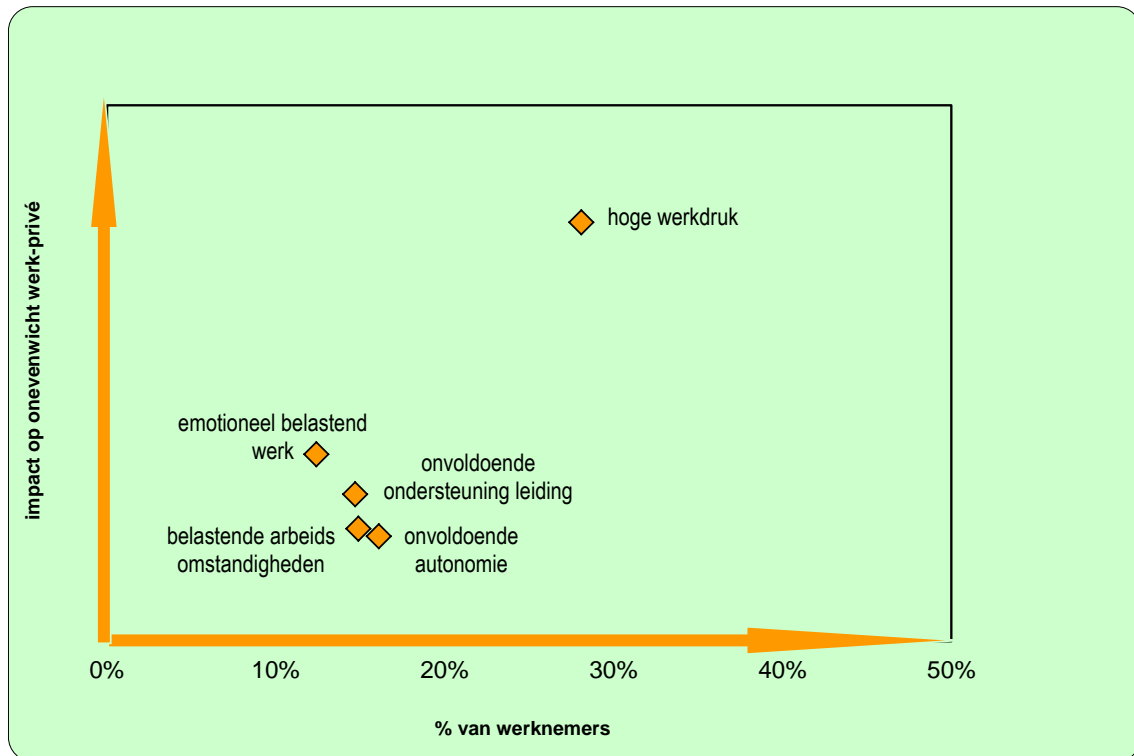
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

- 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.

2.4. 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 (28,1%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans.

Figuur 7: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (sector Gas-Water-Elektriciteit) 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:

- percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met een hoge werkdruk werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
- 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 sector Gas-Water-Elektriciteit, 2013

3.1. 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 1: arbeidstijden van werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013²

| | gas-water-elektriciteit | secundaire sector | Vlaanderen |
|--|-------------------------|-------------------|------------|
| overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers) | | | |
| frequent overuren zonder recuperatie | 19,9 | 19,3 | 20,7 |
| frequent overuren met recuperatie | 14,0 | 12,2 | 15,7 |
| nooit/soms overuren | 66,1 | 68,5 | 63,6 |
| nachtwerk (% van werknemers) | | | |
| geen nachtwerk | 91,1 | 86,2 | 86,4 |
| 1-2 keer per maand | 4,5 | 3,5 | 4,7 |
| 3-10 keer per maand | 4,5 | 8,4 | 7,2 |
| >10 keer per maand | 0,0 | 2,0 | 1,6 |

² 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.

3.2. 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 2: werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

| | gas-water-elektriciteit | secundaire sector | Vlaanderen | |
|---|-------------------------|-------------------|------------|------|
| werkonzekerheid (% van werknemers) | | | | |
| | groot | 1,8 | 6,6 | 3,8 |
| | niet groot, niet klein | 13,4 | 26,1 | 16,4 |
| | klein | 84,8 | 67,3 | 79,9 |
| verloopintentie (% van werknemers) | | | | |
| | regelmatig | 5,8 | 9,2 | 8,9 |
| | af en toe | 28,6 | 30,0 | 28,4 |
| | nooit | 65,6 | 60,9 | 62,7 |

3.3. 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 3: pendeltijd van werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit vergeleken met ter quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

| | gas-water-elektriciteit | secundaire sector | Vlaanderen | |
|--------------------------------------|---|-------------------|------------|------|
| pendeltijd (% van werknemers) | | | | |
| | minder dan een half uur | 22,8 | 36,1 | 37,1 |
| | minstens een half uur maar minder dan een uur | 26,5 | 32,6 | 29,8 |
| | minstens een uur maar minder dan twee uur | 36,3 | 23,1 | 23,0 |
| | twee uur of meer | 14,4 | 8,3 | 10,1 |

3.4. 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 4: haalbaarheid pensioen van werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

| | gas-water-elektriciteit | secundaire sector | Vlaanderen |
|---|-------------------------|-------------------|------------|
| haalbaarheid pensioen (% van werknemers) | | | |
| ja | 64,7 | 62,4 | 64,7 |
| ja, mits aangepast werk | 29,0 | 32,2 | 29,9 |
| nee | 6,3 | 5,4 | 5,4 |

3.5. 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 5: ongewenst gedrag bij werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit vergeleken met quartaire sector en Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

| | gas-water-elektriciteit | secundaire sector | Vlaanderen |
|---|-------------------------|-------------------|------------|
| lichamelijk geweld (% van werknemers) | | | |
| nooit | 97,8 | 99,3 | 95,4 |
| sporadisch (soms) | 2,2 | 0,6 | 4,1 |
| regelmatig (vaak of altijd) | 0,0 | 0,1 | 0,5 |
| ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers) | | | |
| nooit | 99,6 | 99,0 | 97,8 |
| sporadisch (soms) | 0,4 | 0,8 | 2,0 |
| regelmatig (vaak of altijd) | 0,0 | 0,1 | 0,2 |
| pestgedrag (% van werknemers) | | | |
| nooit | 91,0 | 91,0 | 90,4 |
| sporadisch (soms) | 8,1 | 7,4 | 8,1 |
| regelmatig (vaak of altijd) | 0,9 | 1,5 | 1,5 |

4. 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 2013 heeft 62,4% van de werknemers in de sector Gas-Water-Elektriciteit werkbaar werk. De andere werknemers worden geconfronteerd met één of meerdere werkbaarheidsproblemen: werkstress (27,6%), motivatieproblemen (19,9%), een gebrek aan leerkansen (10,6%) of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen (10,5%).

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: 28,1%; emotioneel belastend werk: 12,4%; routinematig werk: 20,7%; onvoldoende autonomie: 16,1%; onvoldoende steun directe leiding: 14,7%; belastende arbeidsomstandigheden: 14,9%.

Meer informatie over andere sectoren en cijfers voor Vlaanderen 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

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