



Rapport

Werkbaarheidsprofiel zorg- en welzijnssector 2019

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Brussel, juni 2020

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe

SERV_Raad_20200615_WBM2019_Zorg-enWelzijnssector_StIA_RAP





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

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

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

Inhoud

Samenvatting	5
Inleiding	7
1 De werkbaarheidsgraad in de zorg- en welzijnssector	8
2 Werkbaarheidsknelpunten in de zorg- en welzijnssector	10
2.1 Werkstress en burn-out	11
2.2 Motivatie	12
2.3 Leermogelijkheden	13
2.4 Werk-privé-balans.....	14
3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de zorg- en welzijnssector	16
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de zorg- en welzijnssector	17
3.1.1 Werkdruk	17
3.1.2 Emotionele belasting	18
3.1.3 Taakvariatie	19
3.1.4 Autonomie	20
3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding	21
3.1.6 Arbeidsomstandigheden	22
3.2 Risicoprofielen voor de gezondheids- en welzijnszorg	23
3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress	23
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie	25
3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	26
3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans	27
4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van zorgprofessionals en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector	28
5 De werkbaarheidssituatie in subsectoren van de zorg- en welzijnssector onder de loep	30
5.1 De werkbaarheidssituatie in de ziekenhuizen	30
5.2 De werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra	32
5.3 De werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk	34
5.4 De werkbaarheidssituatie in de gezins- en bejaardenhulp	36

6	Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de zorg- en welzijnssector	38
6.1	Opleidingsparticipatie	38
6.2	Atypische werktijden	38
6.3	Telewerken	40
6.4	Woon-werk-verkeer en pendeltijden	41
6.5	Grensoverschrijdend gedrag.....	41
6.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	42
	Referentielijst	44

Samenvatting

Dit rapport is gebaseerd op de werkbaarheidsmeting 2019 en levert geen informatie over de gevolgen van de Corona-cisis (voor de jobs) in de sector.

Waar de werkbaarheidsgraad in de zorg- en welzijnssector in het vorige decennium systematisch toenam van 56,1% in 2004 naar 60,0% in 2010, noteren we sindsdien een gevoelige daling van het aandeel werknemers met een werkbare job naar 54,4% in 2016 en naar 50,8% in 2019. Over de volledige meetperiode 2004-2019 is er daarmee sprake van een significante terugval in de sectorale werkbaarheidsgraad. De zorg- en welzijnssector volgt daarmee de recente negatieve trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar de daling van de werkbaarheidsgraad zet zich in de sector opvallend scherper door.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) knelpunten in de werksituatie van werknemers in de sector in 2019:

- 39,4% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 14,3% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 15,9% kampt met motivatieproblemen, bij 7,1% gaat het om ernstige demotivatie;
- 14,4% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 4,2% is er een ernstig leerdeficit;
- 11,1% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 2,9% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Terwijl we een duidelijke vooruitgang optekenen op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen in het voorbije anderhalve decennium (het percentage werknemers met onvoldoende leermogelijkheden daalde van 18,0% in 2004 naar 14,4% in 2019), registreren we sinds 2013 een duidelijke toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 29,6% naar 39,4%), motivatieproblemen (van 11,8% naar 15,9%) en moeilijkheden om werk en privé in evenwicht te houden (van 8,6% naar 11,1%).

De opgemaakte risicoprofielen voor de zorg- en welzijnssector leren ons ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 41,7% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een substantiële stijging in vergelijking met 2013 (29,8%) en de sectorale werkdrukscore ligt daarmee significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast zijn nog twee andere belastingsfactoren van belang voor werkstress en werk-privé-balans: emotionele belasting en (fysieke) arbeidsomstandigheden. Het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector dat in 2019 geconfronteerd wordt met emotioneel belastend werk bedraagt 44,0%: het gaat om een stijging met ruim 8 procentpunt sinds 2013 en een kengetal dat substantieel boven het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt ligt. Het aandeel van de werknemers in sector dat in 2019 te maken heeft met fysieke belastend werk bedraagt 20,6%: een toename met ruim 9 procentpunt sinds 2004 en een significant hogere score dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met routinematig werk ligt in 2019 op 21,1%: dit percentage bleef stabiel sinds de nulmeting en ligt beneden het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor autonomie in het werk noteren we een toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie van 19,0% in 2004 naar 24,4% in 2019: de sector gaat daarmee in tegen

de trend op de (ruimere) arbeidsmarkt en scoort sinds 2013 ongunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten), maar is in het profiel van de sector minder kritisch omdat een kleinere groep er mee te maken heeft: met 13,3% werknemers in 2019 wijkt de zorg- en welzijnssector niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Wanneer we inzoomen op het werkbaarheidsrapport van een aantal subsectoren binnen de zorg- en welzijnssector, registreren we tussen 2013 en 2019 de volgende significante verschuivingen in de indicatorscores:

- de toename van het aandeel werknemers in de ziekenhuizen met werkstressklachten (van 32,7% naar 40,1%) en met motivatieproblemen (van 10,9% naar 15,1%) resulteert in een daling van de werkbaarheidsgraad van 57,4% naar 51,4%;
- de toename van het aandeel werknemers in de woonzorgcentra dat geconfronteerd wordt met werkstress (van 35,3% naar 45,3%) en met demotivatie (van 13,6% naar 19,9%) resulteert in een daling van de werkbaarheidsgraad van 51,4% naar 41,5%;
- de verdubbeling van het aandeel werknemers in de gehandicaptenzorg en de jeugdbijstand die kampen worden met werkstressklachten (van 22,2% naar 39,3%) of met een problematische werk-privé-balans (van 5,9% naar 13,1%) resulteert in een daling van de werkbaarheidsgraad van 68,9% naar 56,4%;
- de toename van het aandeel werknemers in de gezins- en bejaardenhulp dat geconfronteerd met werkstress (van 23,5% naar 34,1%) leidt tot een daling van de werkbaarheidsgraad van 62,9% naar 54,1%.

De monitor 2019 brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. We zetten een aantal opvallende vaststellingen voor de zorg- en welzijnssector op een rijtje:

- 76,2% van de werknemers nam in het voorbij jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 53,8% van de werknemers in de sector werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 17,7% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt 13,0%);
- 11,7% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 9,5% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 21,2%);
- 73,6% is dagelijks minder dan een uur op weg 'van en naar het werk' (Vlaamse arbeidsmarkt: 64,9%);
- 18,7% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met fysieke agressie op het werk (Vlaamse arbeidsmarkt: 6,2%);
- 52,8% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,9%).

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer werken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. Met de zopas opgeleverde resultaten van de enquête 2019 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn zesde editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie - in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar registreert ook een aantal achterliggende risicofactoren. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Daarnaast levert de werkbaarheidsbevraging ook aanvullende informatie op over de arbeidssituatie en de werkbeleving: participatie aan opleiding en bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, woon-werk-verkeer, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Dit rapport brengt - op basis van de databank van de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen - de werkbaarheidssituatie van werknemers uit de zorg- en welzijnssector in beeld en is opgedeeld in zes hoofdstukken:



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de zorg- en welzijnssector en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk gaat in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk vergelijkt de werkbaarheidssituatie van zorgprofessionals en het omkaderend personeel in de sector;
- het vijfde hoofdstuk zoomt in op de werkbaarheidssituatie in een aantal subsectoren van de social profit: ziekenhuizen, woonzorgcentra, gehandicaptenzorg en jeugdbijstand, gezins- en bejaardenhulp;
- het zesde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de zorg- en welzijnssector.

1 De werkbaarheidsgraad in de zorg- en welzijnssector

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie ‘werkbaarheid’ concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

Terwijl de werkbaarheidsgraad in de zorg- en welzijnssector in het voorbije decennium systematisch toenam van 56,1% in 2004 naar 60,0% in 2010, noteren we sindsdien een gevoelige daling van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 54,4% in 2016 en 50,8% in 2019. Over de volledige meetperiode 2004-2016 is er daarmee sprake van een significante terugval in de sectorale werkbaarheidsgraad.

Tabel 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2019 in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		werkbaarheidsgraad					
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector		56,1	58,6	60,0	58,8	54,4	50,8
	<i>N</i>	1 366	1 272	1 234	2 646	1 965	2 336
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>

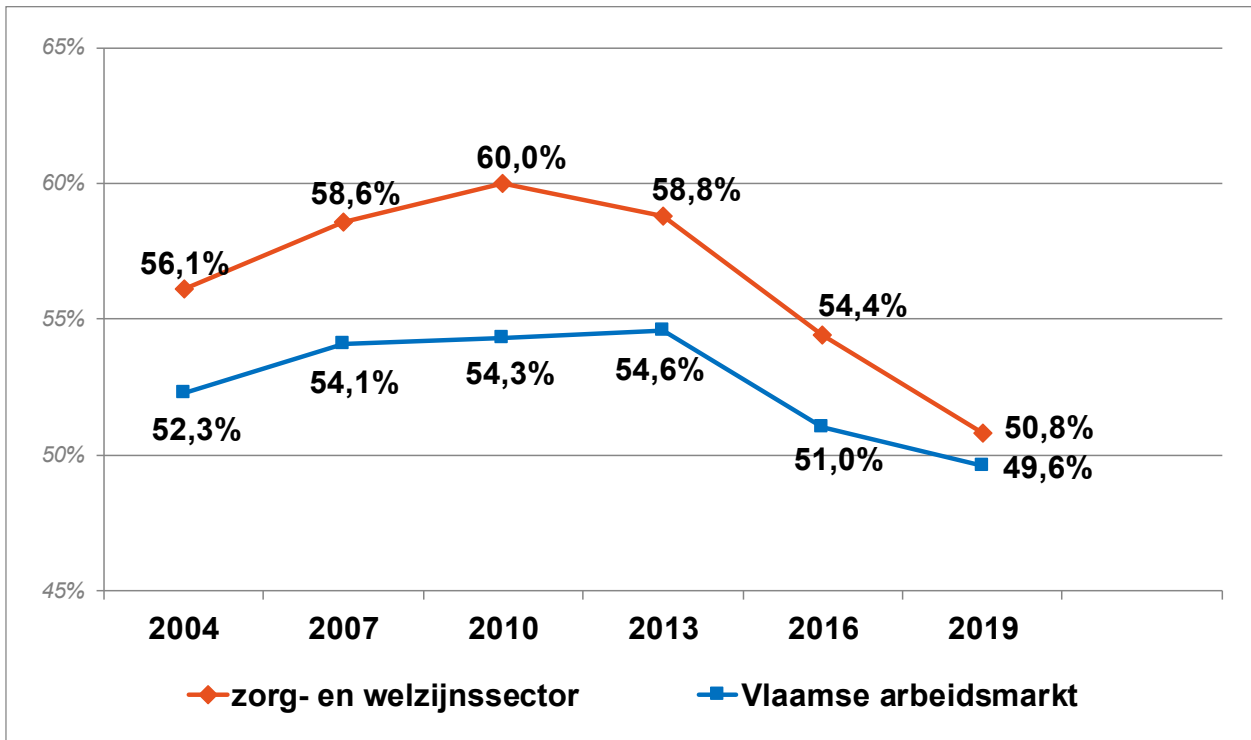
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een **groen kader** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

De zorg- en welzijnssector volgt daarmee de recente negatieve trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar de daling van de werkbaarheidsgraad zet zich in de sector opvallend scherper door. Terwijl het aandeel werknemers met een werkbare job in de zorg- en welzijnssector tot 2016 nog op een duidelijk hoger niveau lag dan het referentiecijfer voor de arbeidsmarkt, blijkt deze index in 2019 niet langer significant te verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de sector en de globale arbeidsmarkt deze vaststellingen visueel in beeld.

Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2019 in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2 Werkbaarheidsknelpunten in de zorg- en welzijnssector

De beoordeling van de werkbaarheid van een job (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 2: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Welbevinden in het werk	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privé-balans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren






	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstressproblemen	symptomen burn-out
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé-conflict

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren onder de loep en vergelijken we de sectorgegevens met de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

2.1 Werkstress en burn-out

In 2019 wordt 39,4% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 14,3% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen. We registreren daarmee een significante toename van het aandeel werknemers met werkstress en burn-outklachten tegenover 2016 (35,0% respectievelijk 11,0%). In vergelijking met de meting 2013 (met 29,6% en 9,2% als respectieve kengetallen) en met de nulmeting 2004 (met 30,9% en 9,4% als respectieve kengetallen) gaat het om substantiële stijging.

Tabel 4 Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 werkstressproblemen	30,9	30,1	29,4	29,6	35,0	39,4
	 symptomen burn-out	9,4	8,6	9,0	9,2	11,0	14,3
	<i>N</i>	1 396	1 401	1 360	2 756	2 026	2 420
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressproblemen	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>
	 symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

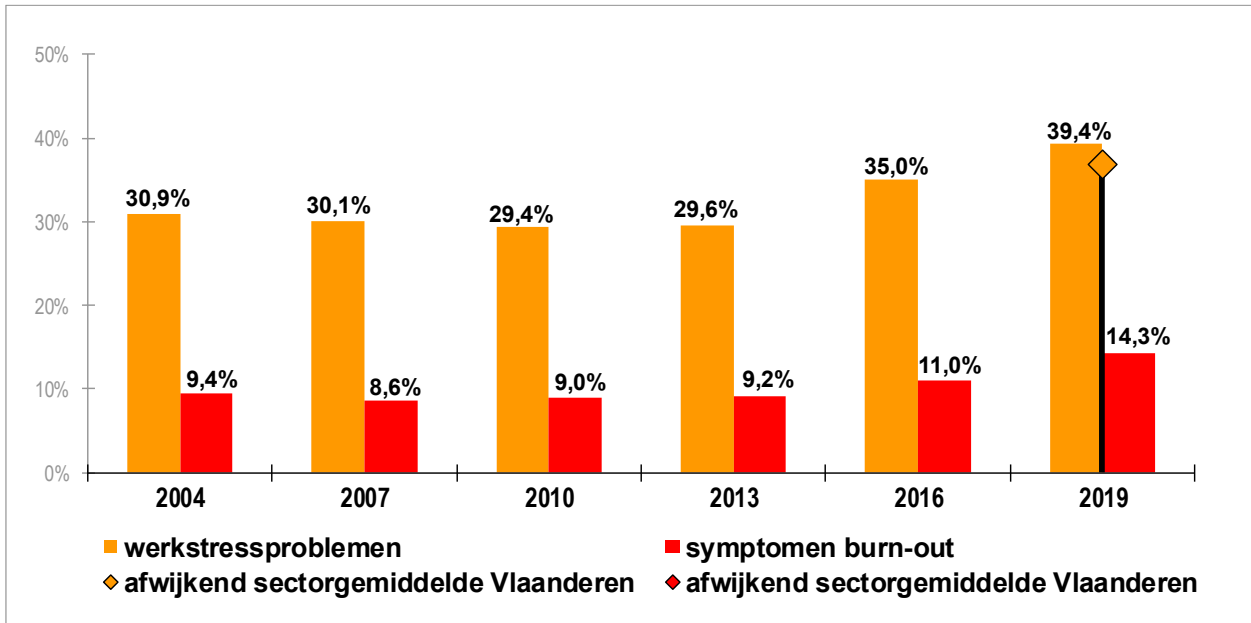
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘symptomen burn-out’ is een subgroep binnen de groep ‘werkstressproblemen’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (*s* versus *ns*) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

Tabel 4 en figuur 2 leren ons dat deze vaststellingen voor de zorg- en welzijnssector grotendeels parallel lopen met de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt: enkel bij het meetpunt 2019 registreren we een sectoraal kengetal voor werkstress dat significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 2: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.2 Motivatie

In 2019 signaleert 15,9% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector motivatieproblemen, bij 7,1% is er zelfs sprake van ernstige demotivatie. Deze kengetallen liggen significant hoger dan in 2016 (13,6% respectievelijk 5,4%) en dan bij de nulmeting 2004 (12,8% respectievelijk 4,9%).

Tabel 5: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	■ motivatieproblemen	12,8	11,0	11,2	11,8	13,6	15,9
	■ ernstige demotivatie	4,9	4,8	5,1	4,8	5,4	7,1
	N	1 402	1 410	1 360	2 769	2 035	2 429
Vlaamse arbeidsmarkt	■ motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1
	■ ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0
verschiltoetsing	■ motivatieproblemen	s	s	s	s	s	s
	■ ernstige demotivatie	s	s	s	s	s	s

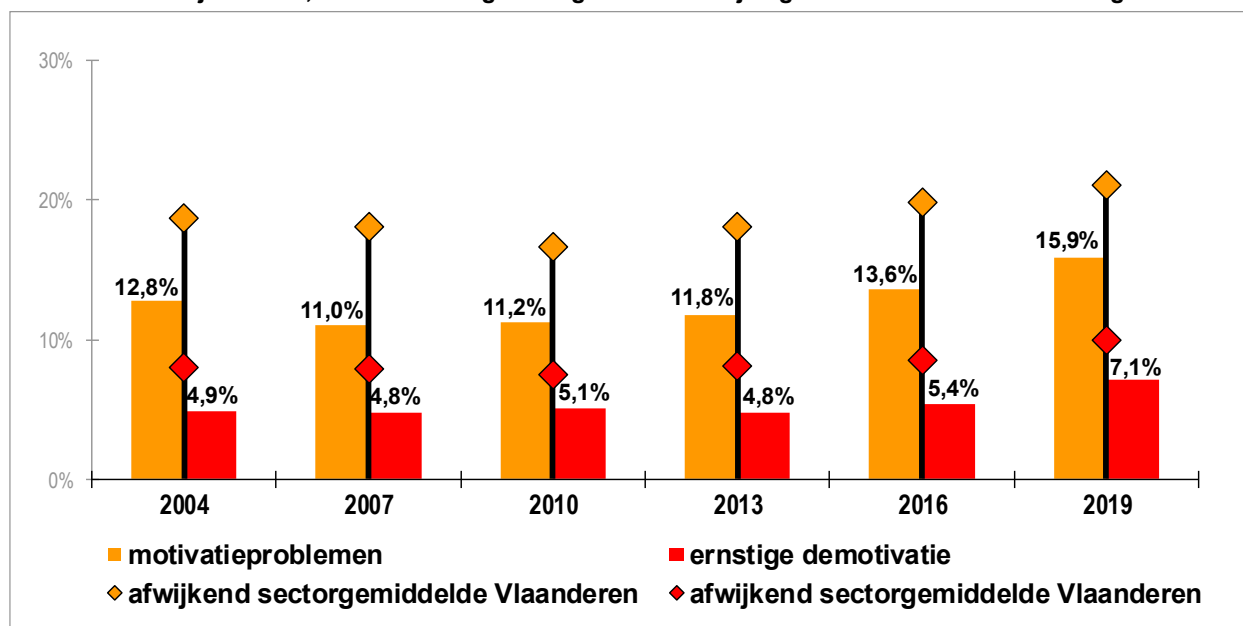
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘symptomen ernstige demotivatie’ is een subgroep binnen de groep ‘motivatieproblemen’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 ‘Werkstress en burn-out’.

Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector bij alle metingen (nog steeds) substantieel lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 3: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 14,4% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 4,2% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 6 blijkt dat daarmee een significante verbetering werd geboekt op het vlak van competentie-ontwikkeling sinds de nulmeting 2004 (toen 18,0% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden werden geregistreerd). Deze vooruitgang voor leermogelijkheden in de sector spoort met de vastgestelde ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	onvoldoende leermogelijkheden	18,0	14,0	13,6	14,9	13,7	14,4
	ernstig leerdeficit	5,5	3,8	4,5	4,8	5,0	4,2
	N	1 504	1 304	1 270	2 733	2 031	2 404
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s
		ernstig leerdeficit	s	s	s	s	ns

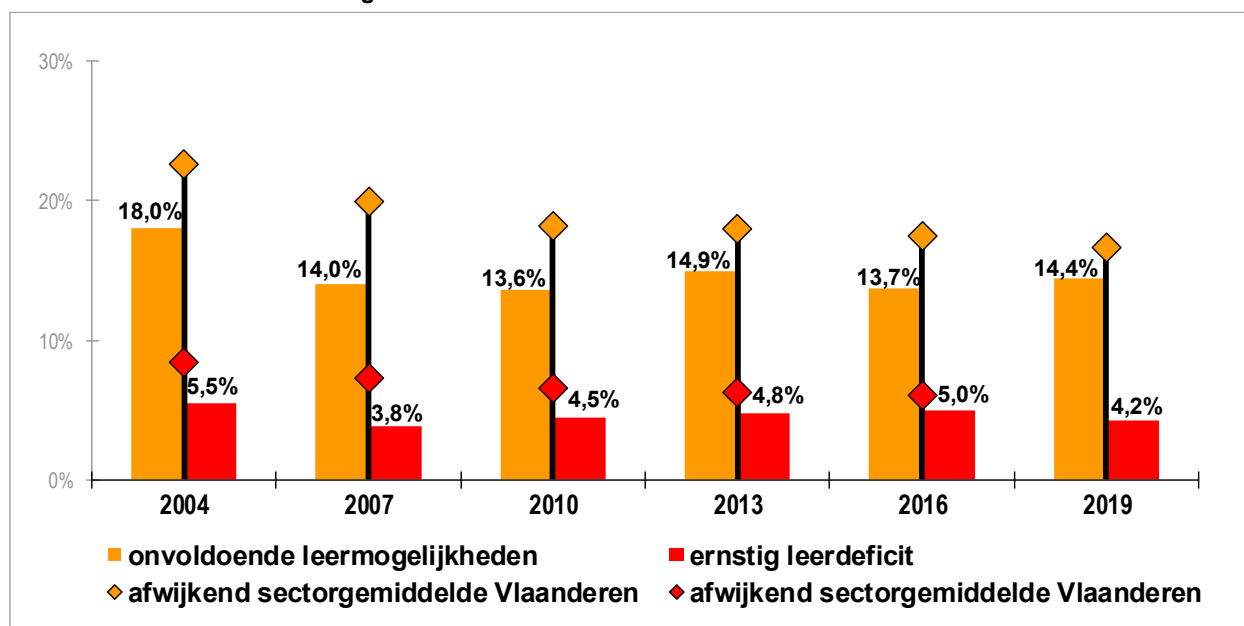
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 6 en figuur 4 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met onvoldoende leermogelijkheden in de job bij alle metingen significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Dat geldt ook voor het aandeel met een ernstig leerdeficit, behalve voor de meting 2019 waarbij geen significante afwijkend score werd opgetekend.

Figuur 4: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.4 Werk-privé-balans

In 2019 worden 11,1% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 2,9 % is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Deze kengetallen liggen in lijn met de resultaten van de meting 2016, waarbij een significante toename werd opgetekend in het aandeel werknemers die kampen met een (acuut) onevenwicht in de werk-privé-balans.

Tabel 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privé-balans in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	problemen werk-privé-combinatie	10,8	9,7	8,4	8,6	11,0	11,1
	acuut werk-privé-conflict	1,9	1,3	1,8	1,8	2,8	2,9
<i>N</i>		1 514	1 417	1 365	2 775	2 042	2 434
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	acuut werk-privé-conflict	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

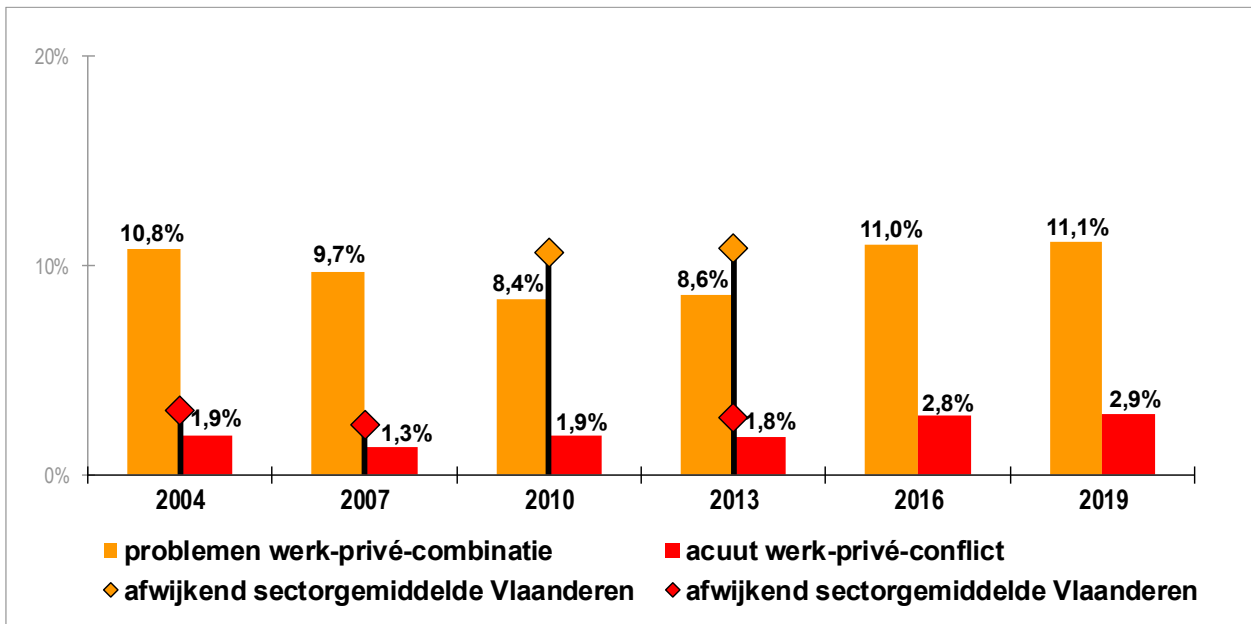
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'acuut werk-privé-conflict' is een subgroep binnen de groep 'problemen met de werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

De sector volgt daarmee de recente ontwikkeling op de (ruimere) Vlaamse arbeidsmarkt. Terwijl het aandeel werknemers met werk-privé-combinatieproblemen in de zorg- en welzijnssector in 2010 en 2013 nog beneden het Vlaamse sectorgemiddelde lag, blijken - uit tabel 7 en figuur 5 - de in 2016 en 2019 geregistreerde verschillen niet langer significant.

Figuur 5: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privé-balans in de zorg- en welzijnssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de zorg- en welzijnssector

Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (*wat maakt werk (on)werkbaar?*), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen.

In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 8: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico’s zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Niet problematische, problematische en acut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico’s als volgt benoemd:

Tabel 9: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren

	Niet problematisch	Problematisch	Acuut-problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

In dit hoofdstuk tekenen we op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans).







3.1 Werkbaarheidsrisico's in de zorg- en welzijnssector

In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de zorg- en welzijnssector werden berekend. We bekijken daarbij de evolutie in de risico-indicatoren en vergelijken de sectorgegevens met de kengetallen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

3.1.1 Werkdruk

In 2019 heeft 41,7% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 18,4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk. Dit is een substantiële toename tegenover de meting 2013 (waarbij 29,8% en 10,6% als respectieve kengetallen werden opgetekend) en tegenover de nulmeting 2004 (met 32,1% en 13,9% als corresponderende werkdrukcijfers).

Tabel 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een (zeer) hoge werkdruk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	 hoge werkdruk	32,1	32,2	36,5	29,8	38,1	41,7
	 zeer hoge werkdruk	13,9	12,3	15,6	10,6	16,3	18,4
<i>N</i>		1 501	1 312	1 270	2 736	2 028	2 405
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9
<i>verschiltoetsing</i>	 hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>
	 zeer hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

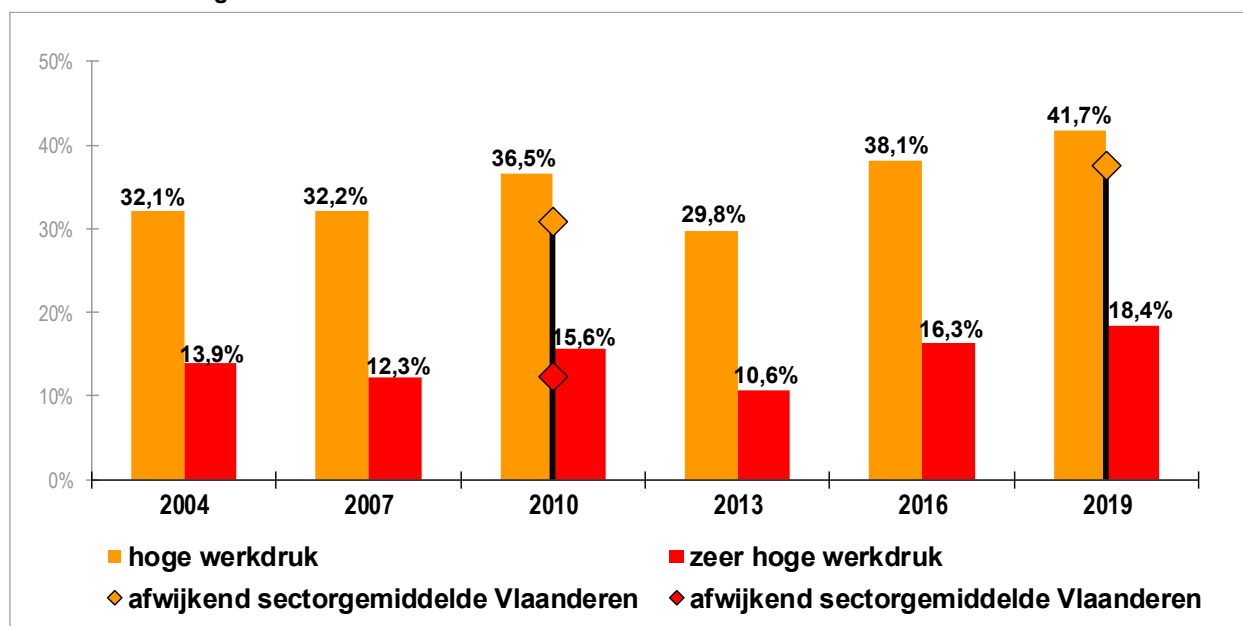
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'zeer hoge werkdruk' is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (*s* versus *ns*) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we afleiden dat de werkdrukontwikkelingen in de zorg- en welzijnssector in lijn liggen met de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend. Voor de metingen 2010 en 2019 ligt de sectorale werkdrukindicator evenwel significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een (zeer) hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.2 Emotionele belasting

In 2019 heeft 44,0% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector emotioneel belastend werk, bij 13,0% is er sprake van emotionele overbelasting. Deze kengetallen verschillen niet significant van de meetgegevens 2016, toen wel een duidelijk verslechtering van de situatie werd opgetekend. Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we evenwel geen significante verschuiving op het vlak van emotionele belasting.

Tabel 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	emotioneel belastend werk	41,1	39,7	39,0	35,4	41,3	44,0
	emotionele overbelasting	11,1	11,0	10,1	8,8	11,2	13,0
<i>N</i>		1 507	1 308	1 271	2 731	2 031	2 405
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9
<i>verschiltoetsing</i>	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	s	s	s	s	s

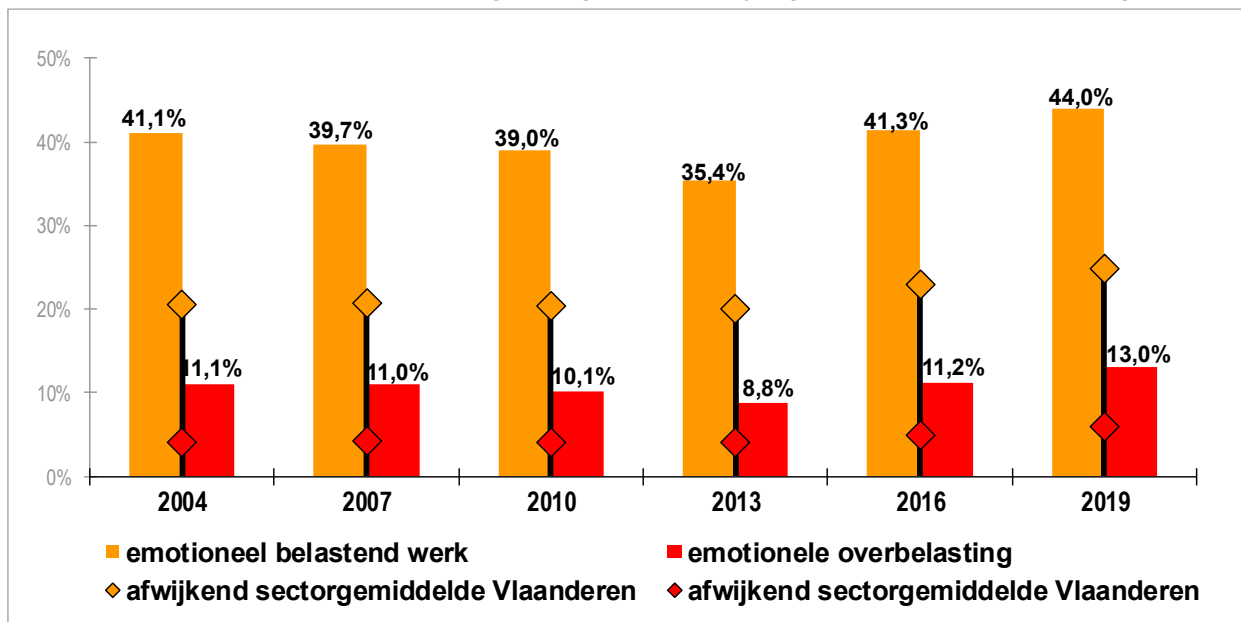
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'emotionele overbelasting' is een subgroep binnen de groep met 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groene/rode cijfers en kaders) en de verschiltoetsing (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Uit tabel 11 en figuur 7 blijkt dat het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met emotioneel belastend werk of in een situatie van emotionele overbelasting voor alle meetpunten significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde en substantieel hoger ligt dan de kengetallen voor de arbeidsmarkt.

Figuur 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.3 Taakvariatie

In 2019 heeft 21,1% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector routinematig werk, bij 8,6% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk. Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van taakvariatie.

Tabel 12: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	■ routinematig werk	21,5	21,5	18,5	22,9	22,1	21,1
	■ extreem routinematig werk	9,1	8,5	7,2	8,9	8,0	8,6
	N	1 506	1 310	1 272	2 742	2 032	2 411
Vlaamse arbeidsmarkt	■ routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0
	■ extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s
	■ routinematig werk	s	s	s	s	s	s
	■ extreem routinematig werk	s	s	s	s	s	s

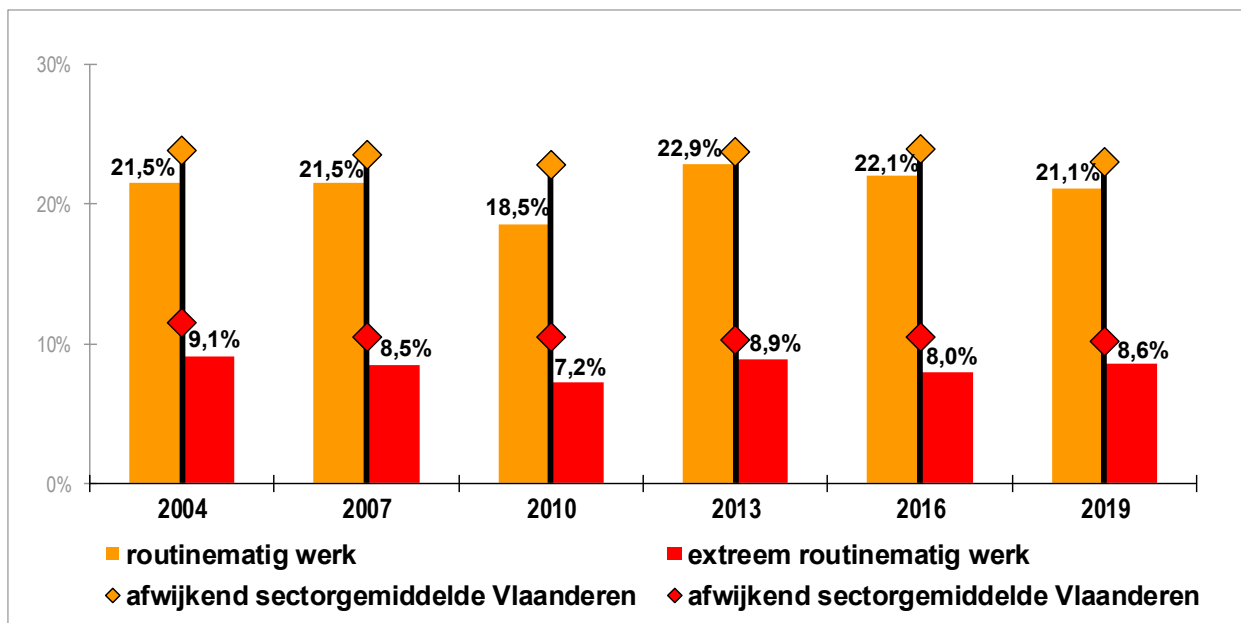
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'extreem routinematig werk' is een subgroep binnen de groep met 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Tabel 12 en figuur 8 laten tevens zien dat het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de zorg- en welzijnssector systematisch lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 8: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector met (extreem) routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.4 Autonomie

In 2019 wordt 24,4% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 7,2% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Ten opzichte van de nulmeting 2004 - zo blijkt uit tabel 13 - gaat het om een significante toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) problematische situatie op het vlak van autonomie.

Tabel 13: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	gebrek aan autonomie	19,0	20,2	22,2	23,5	24,6	24,4
	acuut gebrek aan autonomie	4,7	5,6	5,2	6,5	7,4	7,2
	N	1 505	1 304	1 268	2 734	2 028	2 404
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	s	ns	ns	s	s	s
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	ns	ns	ns	s

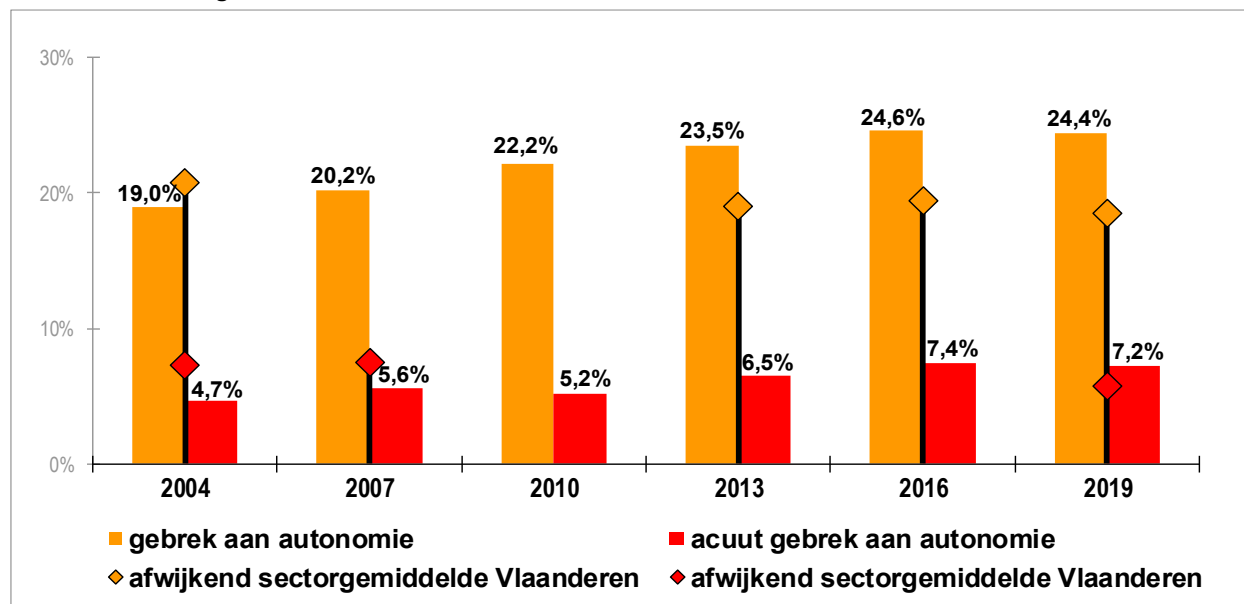
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie' is een subgroep binnen de groep met 'autonomieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

De ontwikkeling in de zorg- en welzijnssector gaat daarmee in tegen de vastgestelde trend op de (ruimere) arbeidsmarkt – zo blijkt uit tabel 13 en figuur 9. Waar bij de nulmeting 2004 de sectorkengetallen voor ‘gebrek aan autonomie’ nog beneden de Vlaamse referentiecijfers lagen, scoort de zorg- en welzijnssector voor deze risico-indicator bij de werkbaarheidsenquêtes van 2013, 2016 en 2019 significant negatiever dan het sectorgemiddelde.

Figuur 9: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2019 krijgt 13,3% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector onvoldoende steun van de directe leiding, bij 5,0% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op voor deze risico-indicator.

Tabel 14: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	onvoldoende steun leiding	14,1	13,7	13,2	13,2	12,8	13,3
	negatieve relatie met leiding	4,6	4,3	4,5	4,1	4,3	5,0
N		1 507	1 311	1 275	2 733	2 029	2 404
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	s	ns	ns	s	ns	ns
	negatieve relatie met leiding	s	s	ns	s	ns	ns

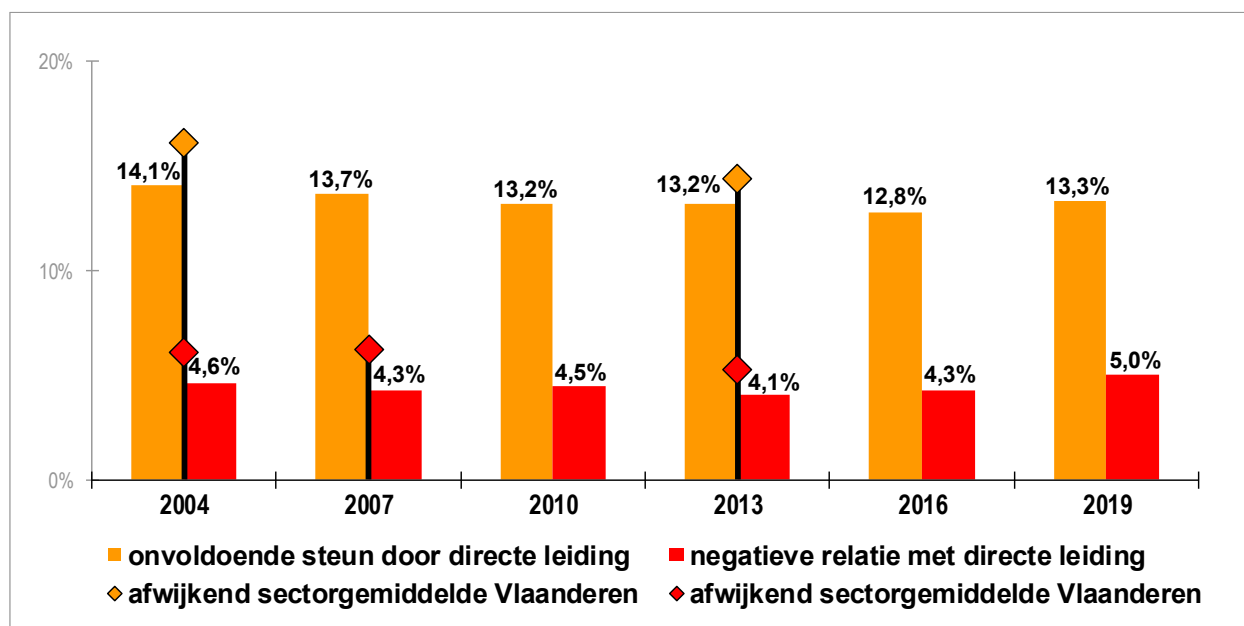
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘negatieve relatie met de directe leiding’ is een subgroep binnen de groep ‘onvoldoende steun vanuit de directe leiding’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 ‘Werkdruk’.

Tabel 14 en figuur 10 levert de nodige informatie om de zorg- en welzijnssector voor deze risico-indicator af te zetten tegenover het Vlaamse sectorgemiddelde. Waar de sector voor een aantal meetpunten voor 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' en 'negatieve relatie met de directe leiding' gunstiger kengetallen laat optekenen, blijken de verschillen tussen de zorg- en welzijnssector en het Vlaamse sectorgemiddelde voor de metingen 2016 en 2019 niet (langer) significant.

Figuur 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2019 wordt 20,6% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 7,2% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. In vergelijking met de meting 2016 en over de volledig meetperiode 2004-2019 registreren we een significante toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie.

Tabel 15: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
zorg- en welzijnssector	belastende arbeidsomstandigheden	11,2	12,7	12,6	14,7	16,4	20,6
	zeer hoge fysieke belasting	3,7	4,1	3,5	4,6	5,6	7,2
N		1 469	1 394	1 367	2 773	2 043	2 443
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	ns	ns	ns	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	ns	ns	ns	s	ns	s

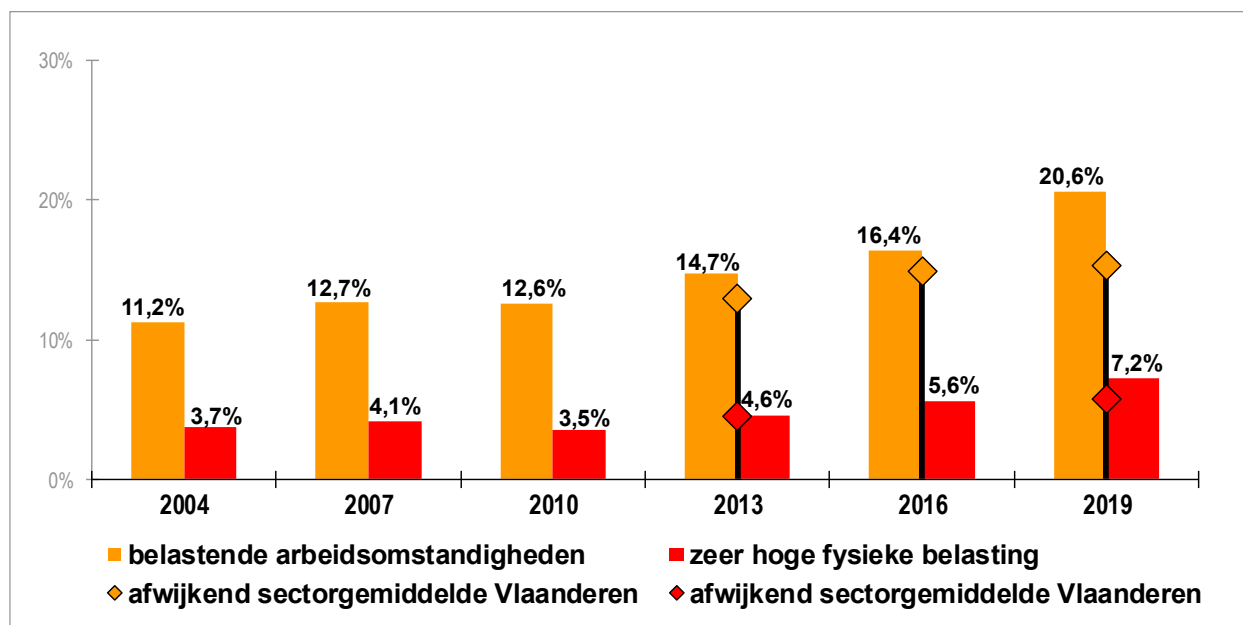
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting' is een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Deze ontwikkeling ligt in lijn met de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend. Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we evenwel afleiden dat de risico-indicator ‘arbeidsomstandigheden’ in de zorg- en welzijnssector vanaf 2013 significant negatiever scoort dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.2 Risicoprofielen voor de gezondheids- en welzijnszorg

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017b), kunnen we een aantal risicoprofielen ‘op maat van de zorg- en welzijnssector’ construeren.

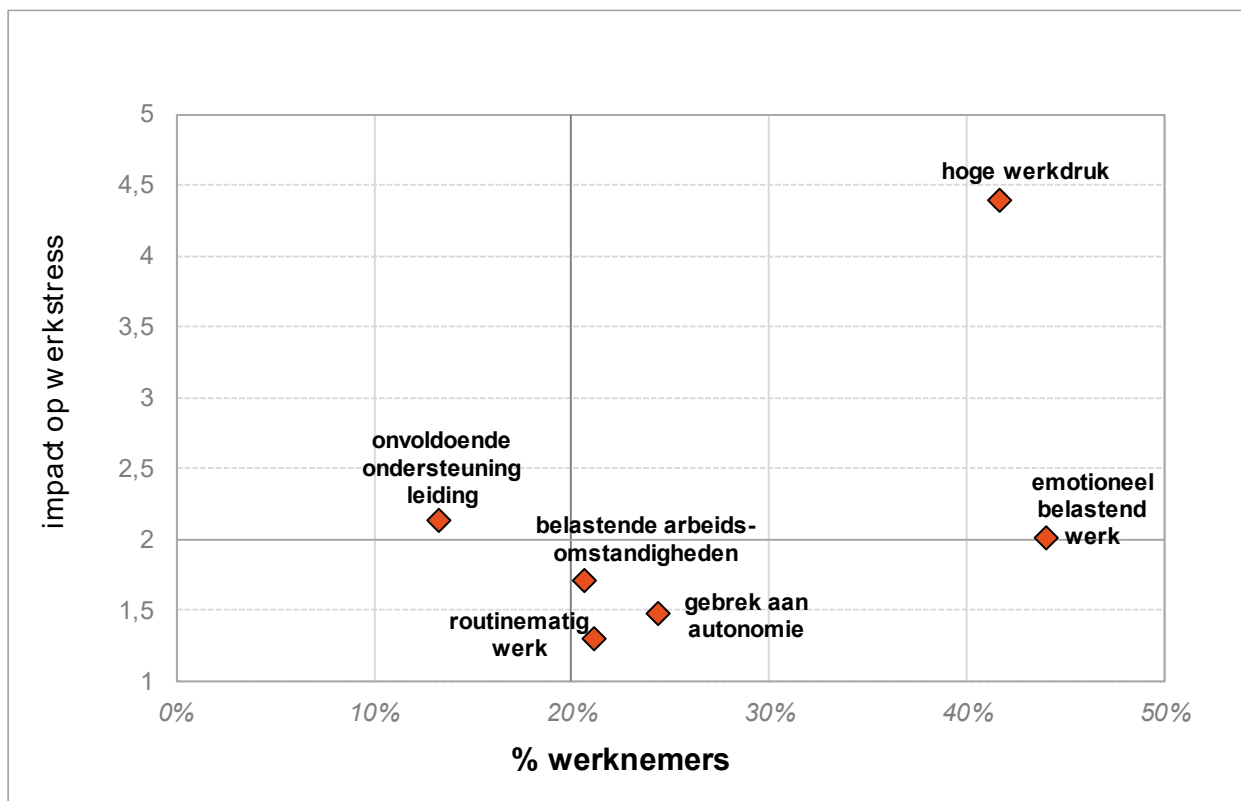
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt af te rekenen krijgen.

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de sectorspecifieke risicoprofielen voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van personele onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of samenhangen met een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden. In figuur 12 wordt de ‘ernstgraad’ van zes werkstressrisico’s in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de zorg- en welzijnssector.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de zorg- en welzijnssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressproblemen in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met emotioneel belastend werk (44,0%) dan met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (13,3%) worden geconfronteerd.

Werkdruk en emotionele belasting vormen de voornaamste risicofactoren voor werkstress in de zorg- en welzijnssector. Hoge werkdruk en emotioneel belastend werk komen niet alleen vaak voor (41,7% respectievelijk 44,0% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhogen ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging respectievelijk verdubbeling van de kansverhouding).

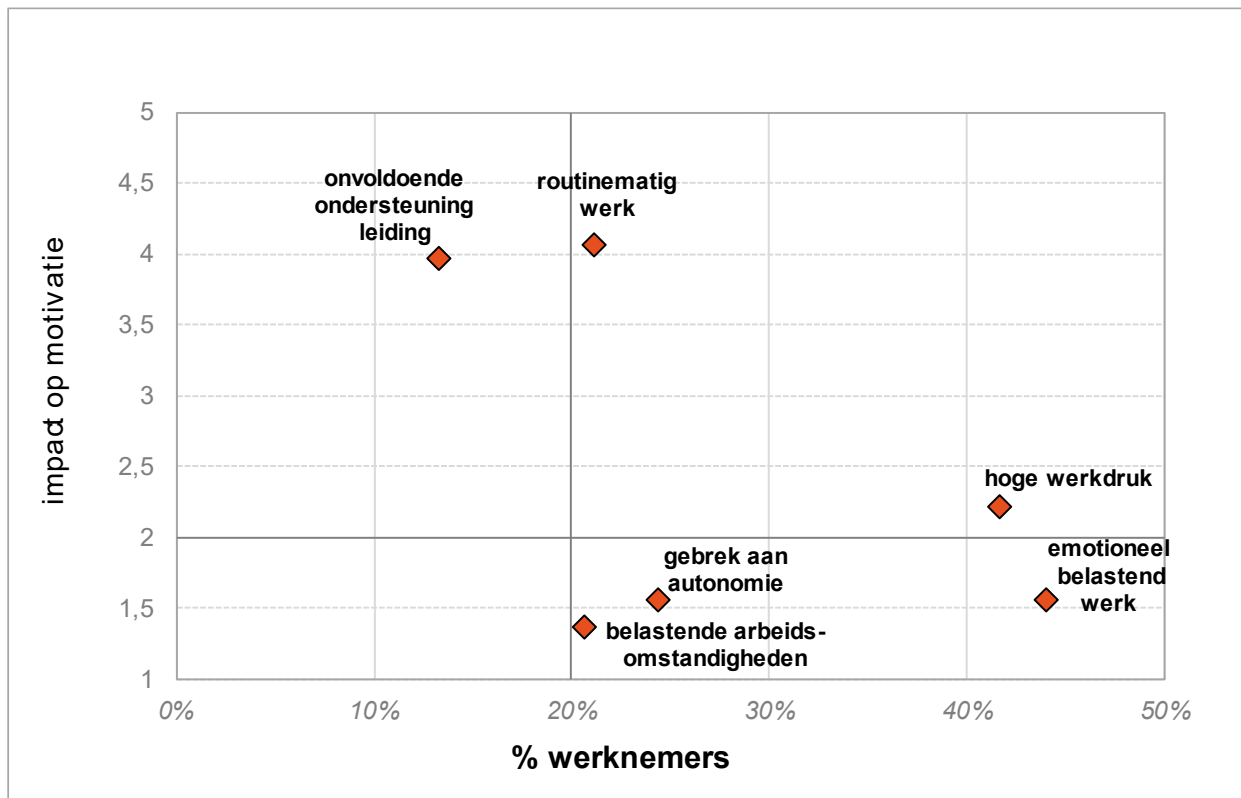
Ook een gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteert zich als een relevant risico (verdubbeling van de kansverhouding), maar is in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep (13,3%) hiermee geconfronteerd wordt.

Verder valt op dat een relatief grote groep van werknemers in de zorg- en welzijnssector onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering meekrijgt (24,4%), routinematig werk uitvoert (21,1%) en onder belastende arbeidsomstandigheden werkt (20,6%). Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de ‘ernstgraad’ van zes motivatierisico’s in de arbeidssituatie van werknemers in de zorg- en welzijnssector geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

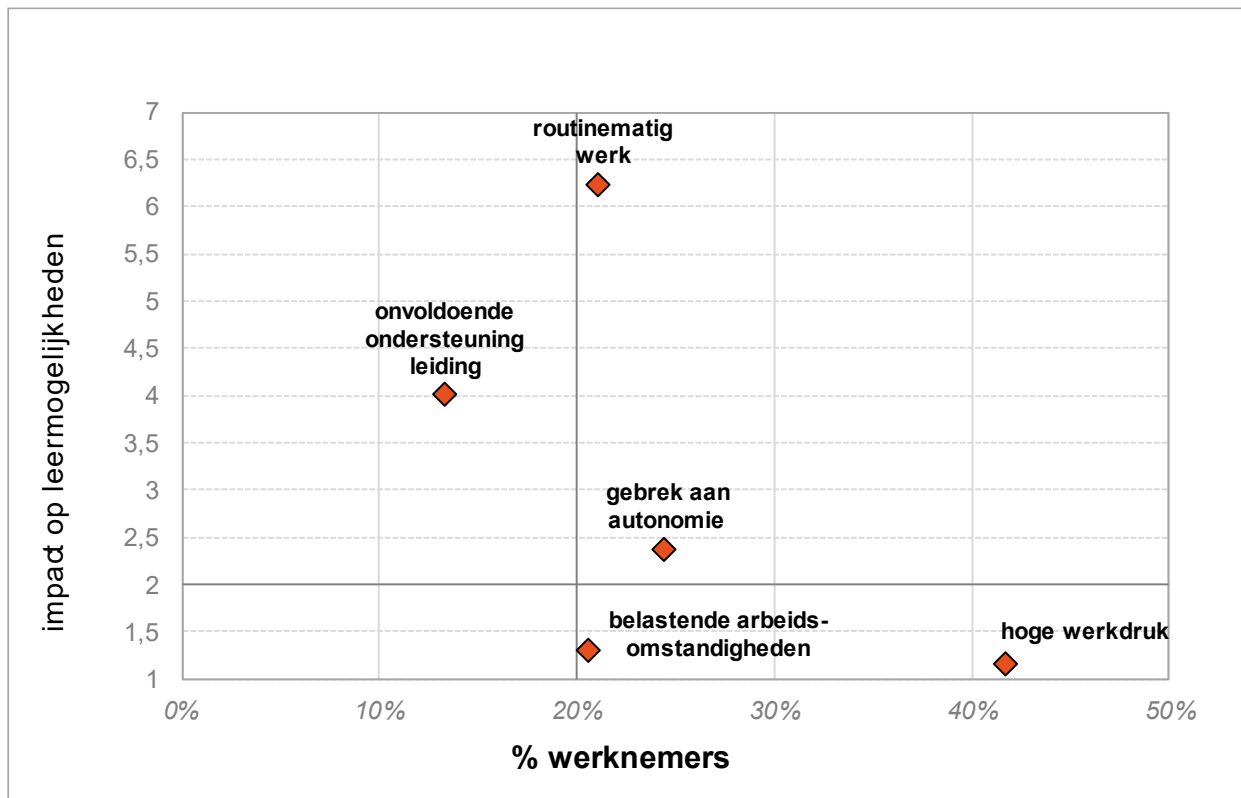
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (toename van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen met een factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (41,7%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,3%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding vormen ernstige risicofactoren voor de motivatie van de medewerkers (verviervoudiging van de kans op motivatieproblemen). In de zorg- en welzijnssector heeft 21,1% van de werknemers routinematig werk en krijgt 13,3% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van de impact (verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (41,7%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en adequate coaching door de leidinggevende zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarden om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, is de kans groot dat motivatieproblemen opduiken.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In figuur 14 wordt de ‘ernstgraad’ van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de zorg- en welzijnssector in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in zorg- en welzijnssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een deficit op het vlak van leermogelijkheden in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

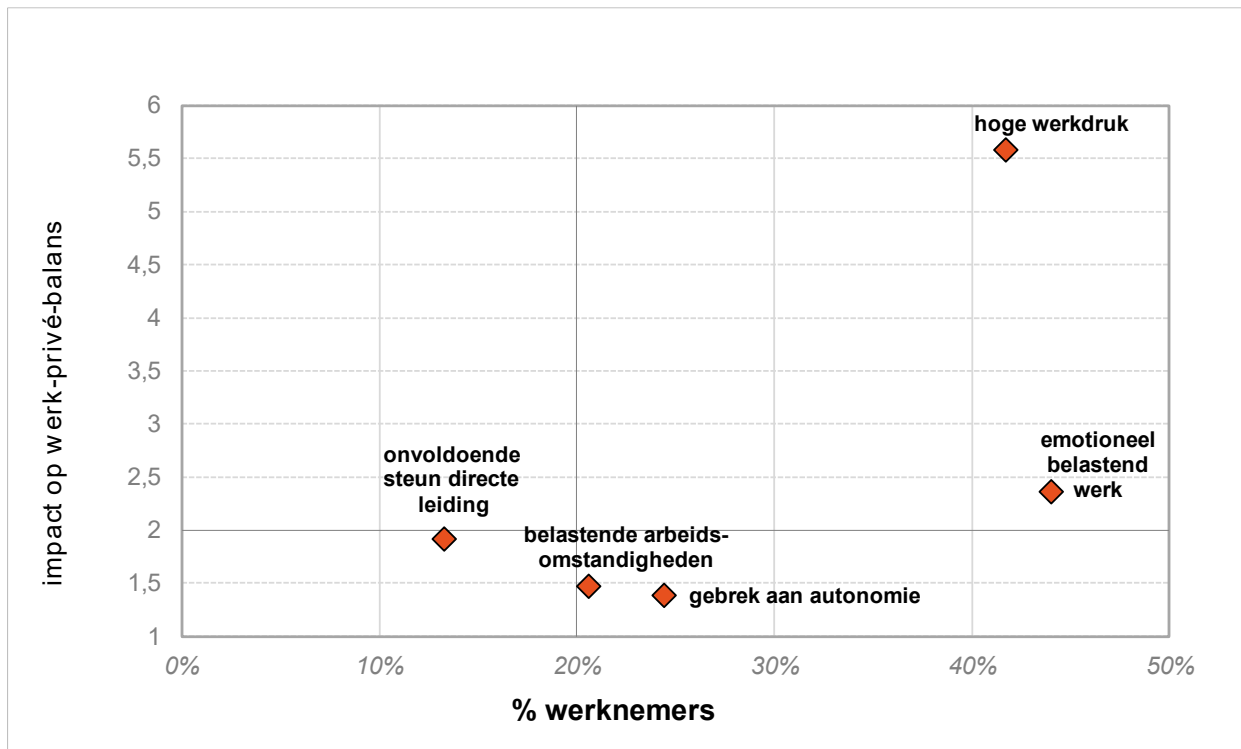
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,15).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (21,1%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,3%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk verhoogt het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden in hoge mate (een verzesvoudiging van de kansverhouding). Dat men van het ‘steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen’ niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de zorg- en welzijnssector heeft 21,1% van de werknemers een routinematige job. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 13,3% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot (verviervoudiging van het risico op onvoldoende leermogelijkheden). Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers in de sector kampt met problemen op het vlak van autonomie (24,4%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden.

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

Figuur 15 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een problematische werk-privé-balans bij werknemers in de zorg- en welzijnssector.

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de zorg- en welzijnssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met de werk-privé-combinatie in de zorg- en welzijnssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een problematische werk-privé-balans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met emotioneel belastend werk (44,0%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,3%) worden geconfronteerd.






















Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de zorg- en welzijnssector. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (41,7% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk (ruim vervijfvoudiging van) het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook emotionele belasting vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 44,0% van de werknemers heeft met emotioneel belastend werk te maken en de impact op de werk-privé-balans is (met een verdubbeling van het risico) relatief groot. Onvoldoende steun door de directe leiding heeft ongeveer gelijkaardig risico-verhogend effect, maar komt in de sector minder frequent voor (13,3% van de werknemers heeft er mee af te rekenen).

4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van zorgprofessionals en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector

We gaan er van uit dat er binnen een bedrijfstak belangrijke verschillen kunnen bestaan in de arbeidssituatie en werkbeleving van deelgroepen van werknemers. In dit hoofdstuk confronteren we de werkbaarheidssituatie van werknemers uit de sector met een zorgfunctie met die van het omkaderend personeel (van arbeiders in onderhoud, catering of logistieke dienstverlening oer administratieve medewerkers tot kader- en directiepersoneel).

Tabel 16 vergelijkt voor de meting 2019 systematisch de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren voor beide deelgroepen.

Tabel 16: Vergelijking werkbaarheidssituatie zorgprofessionals en omkaderend personeel in de zorg- en welzijnssector 2019

		zorg- professional	omkaderend personeel	verschil- toetsing	zorg- en welzijns- sector
		%	%		%
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	49,5	52,8	ns	50,8
	N	1 245	1 009		2 336
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressproblemen	41,9	36,0	s	39,4
	 symptomen burn-out	15,1	13,1	ns	14,3
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	14,8	16,7	ns	15,9
	 ernstige demotivatie	6,5	7,8	ns	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	11,6	17,6	s	14,4
	 ernstig leerdeficit	2,3	6,2	s	4,2
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	11,6	10,2	ns	11,1
	 acuut werk-privé-conflict	2,7	2,9	ns	2,9
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	45,9	36,2	s	41,7
	 zeer hoge werkdruk	20,9	15,2	s	18,4
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	52,3	33,7	s	44,0
	 emotionele overbelasting	16,1	8,9	s	13,0
taakvariatie	 routinematig werk	18,7	24,0	s	21,1
	 extreem routinematig werk	5,3	12,7	s	8,6
autonomie	 gebrek aan autonomie	27,9	19,7	s	24,4
	 acuut gebrek aan autonomie	7,0	7,4	ns	7,2
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	12,3	14,3	ns	13,3
	 negatieve relatie met directe leiding	4,4	5,4	ns	5,0
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	25,7	13,6	s	20,6
	 zeer hoge fysieke belasting	8,7	4,7	s	7,2

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens van de deelgroepen werd vastgesteld.

De werkbaarheidsmonitor 2019 tekent voor medewerkers met een zorgfunctie en het omkaderend personeel geen significant afwijkende werkbaarheidsgraad op.

We registreren wel (significante) verschillen tussen het aandeel zorgprofessionals respectievelijk werknemers uit de omkaderende diensten die met specifieke (acute) werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden. Meer personeelsleden uit de omkadering dan zorgmedewerkers hebben onvoldoende leermogelijkheden (17,6% versus 11,6%) of een ernstig leerdeficit (6,2% versus 2,3%). Werkstressklachten komen dan weer frequenter voor bij zorgmedewerkers dan bij het omkaderend personeel (41,9% versus 36,0%). Voor burn-outsymptomen, motivatieproblemen en ernstige demotivatie, problemen met de werk-privé-combinatie en de confrontatie met een acuut werk-privé-conflict verschillen de knelpuntcores voor beide deelgroepen niet significant van elkaar.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat ook de kenmerken van de arbeidssituaties van beide groepen vaak uiteenlopen. Zorgprofessionals worden frequenter dan het omkaderend personeel geconfronteerd meteen hoge werkdruk (45,9% versus 36,2%), emotioneel belastend werk (52,3% versus 33,7%), een gebrek aan autonomie (27,9% versus 19,7%) en belastende arbeidsomstandigheden (25,7% versus 13,6%). Meer personeelsleden uit de omkadering dan zorgmedewerkers hebben te maken met routinematig werk (24,0% versus 18,7%). De kengetallen voor beide deelgroepen voor (onvoldoende) ondersteuning vanuit de directe leiding verschillen niet significant van elkaar.

5 De werkbaarheidssituatie in subsectoren van de zorg- en welzijnssector onder de loep

Sinds 2013 laten de werkbaarheidsbevragingen (omwille van de substantiële verhoging van de steekproefomvang) toe om betrouwbare informatie aan te leveren over de werkbaarheidssituatie in een aantal (grotere) subsectoren binnen de sociale profit. In dit hoofdstuk rapporteren we deze werkbaarheidsdata voor vier subsectoren binnen de zorg- en welzijnssector: ziekenhuizen; woonzorgcentra; gehandicaptenzorg, jeugdbijstand en welzijnswerk; gezins- en bejaardenhulp.

We vertrekken daarbij telkens van de in 2019 voor de subsector geregistreerde werkbaarheidsgraad en kengetallen voor de werkbaarheids- en risico-indicatoren en nemen de evolutie 2013-2019 onder de loep.

5.1 De werkbaarheidssituatie in de ziekenhuizen

De monitor 2019 registreert voor de subsector 'ziekenhuizen' een werkbaarheidsgraad van 51,4%. Dit cijfer verschilt niet van de index die voor 2016 werd opgetekend, maar ligt significant lager dan het meetresultaat voor 2013 (57,4%).

Voor 2019 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in de subsector 'ziekenhuizen' opgetekend:






















- 40,1% van de werknemers kampt met werkstressklachten (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 34,7% en 32,7% als respectieve kengetallen werden opgetekend), bij 12,8% is er sprake van burn-outsymptomen (geen significante verschillen met de situatie in 2013 en 2016);
- 15,1% van de werknemers signaleert motivatieproblemen (een significante toename tegenover 2013, met een indicatorscore van 10,9%), bij 7,3% is er sprake van ernstige demotivatie (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 4,1% en 4,3% als respectieve kengetallen werden opgetekend);
- 12,9% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 3,9% is er sprake van een ernstig leerdeficit (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 11,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie, bij 2,4% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013).

In 2019 noteert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's:

- 50,7% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 45,9% en 36,6% als respectieve kengetallen werden opgetekend), bij 21,1% is er sprake van een acute 'zeer hoge werkdruk'-situatie (een significante toename tegenover 2013, toen een score van 12,3% werd geregistreerd);
- 46,0% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 13,7% is er sprake van emotionele overbelasting (een significante toename tegenover 2013, toen 40,9% en 10,2% als respectieve kengetallen werden opgetekend);
- 20,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013), bij 9,1% is er sprake van extreem routinematig werk (een significante toename tegenover 2016, toen een score van 6,2% werd geregistreerd);
- 30,3% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 9,5% is de situatie acuut problematisch (geen significante verschillen met de situatie in 2016

- en 2013);
- 14,4% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, bij 5,6% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
 - 22,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 18,1% en 15,4% als respectieve kengetallen werden opgetekend), bij 8,0% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting (een significante toename tegenover 2013, toen een score van 4,9% werd geregistreerd).

Tabel 17: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de ziekenhuizen 2013-2019 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2019

		ziekenhuizen			zorg- en welzijnssector
		2013	2016	2019	2019
		%	%	%	%
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	57,4	55,7	51,4	50,8
	N	1 029	772	918	2 336
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressproblemen	32,7	34,7	40,1	39,4
	 symptomen burn-out	10,4	10,7	12,8	14,3
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	10,9	11,9	15,1	15,9
	 ernstige demotivatie	4,3	4,1	7,3	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	12,8	10,9	12,9	14,4
	 ernstig leerdeficit	3,4	3,7	3,9	4,2
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	9,3	11,1	11,1	11,1
	 acuut werk-privé-conflict	2,3	3,0	2,4	2,9
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	36,6	45,9	50,7	41,7
	 zeer hoge werkdruk	12,3	18,8	21,1	18,4
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	40,9	44,8	46,0	44,0
	 emotionele overbelasting	10,2	11,0	13,7	13,0
taakvariatie	 routinematig werk	21,3	19,9	20,6	21,1
	 extreem routinematig werk	7,8	6,2	9,1	8,6
autonomie	 gebrek aan autonomie	28,7	30,6	30,3	24,4
	 acuut gebrek aan autonomie	8,4	9,0	9,5	7,2
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	14,9	14,5	14,4	13,3
	 negatieve relatie met directe leiding	4,6	6,2	5,6	5,0
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	15,4	18,1	22,6	20,6
	 zeer hoge fysieke belasting	4,9	6,1	8,0	7,2

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2013-2019

Leeswijzer:

- De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een **groen** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2019.

5.2 De werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra

De monitor 2019 registreert voor de woonzorgcentra een werkbaarheidsgraad van 41,5%. Dit cijfer verschilt - zo leert ons tabel 18 - niet van de index die voor 2016 werd opgetekend, maar ligt significant lager dan het meetresultaat voor 2013 (51,4%).






















Voor 2019 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in deze subsector opgetekend:

- 45,3% van de werknemers kampt met werkstressklachten, bij 19,0% is er sprake van burn-outsymptomen (een significante toename tegenover 2013, met 35,3% en 10,9% als respectieve kengetallen);
- 19,9% van de werknemers signaleert motivatieproblemen (een significante toename tegenover 2013, toen een score van 13,6% werd opgetekend), bij 7,0% is er sprake van ernstige demotivatie (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 20,8% van de werknemers heeft onvoldoende leeromgevingen, bij 6,7% is er sprake van een ernstig leerdeficit (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 13,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie, bij 4,1% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013).

In 2019 registreert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's in de subsector van de woonzorgcentra:




- 49,4% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk, bij 27,4% is er sprake van een acute 'zeer hoge werkdruk'-situatie (een significante toename tegenover 2013, met 39,9% en 18,2% als respectieve kengetallen);
- 47,2% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 13,7 % is er sprake van emotionele overbelasting (een significante toename tegenover 2013, toen 35,4% en 8,5% als respectieve kengetallen werden geregistreerd);
- 29,4% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 11,0% is er sprake van extreem routinematig werk (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 32,5% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 8,4% is de situatie acuut problematisch (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 13,1% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, bij 5,1% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 36,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 27,4% en 23,6% als respectieve kengetallen werden opgetekend), bij 13,4% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting (een significante toename tegenover 2013, toen een indicatorscore van 8,2% werd geregistreerd).

Tabel 18: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de woonzorgcentra 2013-2019 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2019

		woonzorgcentra			zorg- en welzijns- sector
		2013	2016	2019	2019
		%	%	%	%
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	51,4	48,5	41,5	50,8
	<i>N</i>	473	340	417	2 336
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressproblemen	35,3	42,4	45,3	39,4
	 symptomen burn-out	10,9	14,9	19,0	14,3
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	13,6	15,7	19,9	15,9
	 ernstige demotivatie	5,6	6,6	7,0	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	21,2	17,8	20,8	14,4
	 ernstig leerdeficit	7,5	7,3	6,7	4,2
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	9,9	14,5	13,1	11,1
	 acuut werk-privé-conflict	2,6	3,1	4,1	2,9
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	39,9	50,6	49,4	41,7
	 zeer hoge werkdruk	18,2	25,4	27,5	18,4
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	35,4	46,5	47,2	44,0
	 emotionele overbelasting	8,5	14,4	13,7	13,0
taakvariatie	 routinematig werk	35,2	34,4	29,4	21,1
	 extreem routinematig werk	13,9	13,8	11,0	8,6
autonomie	 gebrek aan autonomie	31,7	30,7	32,5	24,4
	 acuut gebrek aan autonomie	7,1	6,3	8,4	7,2
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	16,4	15,3	13,1	13,3
	 negatieve relatie met directe leiding	4,6	2,5	5,1	5,0
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	23,6	27,4	36,1	20,6
	 zeer hoge fysieke belasting	8,2	12,1	13,4	7,2

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2013-2019

Leeswijzer:

-  De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
-  **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
-  Cijfers in een **groen** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2019.

5.3 De werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk

De monitor 2019 registreert voor de subsector 'gehandicaptenzorg, jeugdbijstand en welzijnswerk' een werkbaarheidsgraad van 56,4%. Dit cijfer ligt - zo leert ons tabel 19 - verschilt niet van de index die voor 2016 werd opgetekend, maar ligt substantieel lager dan het meetresultaat voor 2013 (met een werkbaarheidsgraad van 68,9%).






















Voor 2019 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in de subsector opgetekend:

- 39,3% van de werknemers kampt met werkstressklachten, bij 14,0% is er sprake van burn-outsymptomen (een verdubbeling het aandeel werknemers met (acute) werkstressproblemen in vergelijking met de situatie in 2013, toen 22,2% en 7,0% als respectieve kengetallen werden opgetekend);
- 11,3% van de werknemers signaleert motivatieproblemen (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013) , bij 6,5% is er sprake van ernstige demotivatie (een significante toename tegenover 2013, toen 3,3% van de medewerkers ernstige demotivatiesignalen liet optekenen);
- 5,0% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 0,9% is er sprake van een ernstig leerdeficit (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 13,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie, bij 2,7% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict (een significante toename tegenover 2013, toen 5,9% en 0,8% als respectieve kengetallen werden opgetekend).

In 2019 registreert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk:




- 32,5% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk (een significante toename tegenover 2013, toen een score van 23,1% werd opgetekend), bij 14,8% is er sprake van een acute 'zeer hoge werkdruk'-situatie (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 9,7% en 6,4% als respectieve kengetallen werden opgetekend);
- 60,8% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 23,3% is er sprake van emotionele overbelasting (een significante toename tegenover 2013, toen 49,6% en 16,5% als respectieve kengetallen werden geregistreerd);
- 10,9% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 2,7% is er sprake van extreem routinematig werk (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 10,7% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 0,9% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013)
- 13,3% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, bij 4,4% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 6,4% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 1,2% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013).

Tabel 19: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de gehandicaptenzorg, de jeugdbijstand en het welzijnswerk 2013-2019 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2019

		gehandicaptenzorg, jeugdbijstand & welzijnswerk			zorg- en welzijns- sector
		2013	2016	2019	2019
		%	%	%	%
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	68,9	58,5	56,4	50,8
	N	380	313	326	2 336
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressproblemen	22,2	33,9	39,3	39,4
	 symptomen burn-out	7,0	10,0	14,0	14,3
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	9,3	10,0	11,3	15,9
	 ernstige demotivatie	3,3	4,7	6,5	7,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	7,2	7,8	5,0	14,4
	 ernstig leerdeficit	1,3	2,2	0,9	4,2
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	5,9	10,9	13,1	11,1
	 acuut werk-privé-conflict	0,8	2,5	2,7	2,9
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	23,1	29,3	32,5	41,7
	 zeer hoge werkdruk	6,4	9,7	14,8	18,4
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	49,6	57,9	60,8	44,0
	 emotionele overbelasting	16,5	18,7	23,3	13,0
taakvariatie	 routinematig werk	11,8	11,5	10,9	21,1
	 extreem routinematig werk	3,6	1,6	2,7	8,6
autonomie	 gebrek aan autonomie	9,5	11,2	10,7	24,4
	 acuut gebrek aan autonomie	0,8	2,8	0,9	7,2
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	11,6	12,1	13,3	13,3
	 negatieve relatie met directe leiding	3,9	3,1	4,4	5,0
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	6,7	6,5	6,4	20,6
	 zeer hoge fysieke belasting	2,1	0,9	1,2	7,2

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2013-2019

Leeswijzer:

-  De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
-  **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
-  Cijfers in een **groen** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2019.

5.4 De werkbaarheidssituatie in de gezins- en bejaardenhulp

De monitor 2019 registreert voor de subsector 'gezins- en bejaardenhulp' een werkbaarheidsgraad van 54,1%. Dit cijfer verschilt niet van de index die voor 2016 werd opgetekend, maar ligt significant lager dan het meetresultaat voor 2013 (62,9%).

Voor 2019 worden volgende prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsknelpunten in de gezins- en bejaardenhulp opgetekend:

- 34,1% de werknemers kampt met werkstressklachten (een significante toename in vergelijking met 2013, toen een score van 23,5% werd opgetekend), bij 13,8% is er sprake van burn-outsymptomen (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 7,4% en 6,7% als respectieve kengetallen werden geregistreerd);
- 14,1% van de werknemers signaleert motivatieproblemen, bij 8,1% is er sprake van ernstige demotivatie (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 18,6% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013), bij 2,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit (een significante verbetering tegenover de situatie in 2016 en 2013, toen nog 7,3% respectievelijk 9,3% met een ernstig leerdeficit geconfronteerd werd);
- 5,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met een problematische werk-privé-combinatie, bij 1,2% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013).

In 2019 registreert de monitor volgende kengetallen voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's in de subsector:

- 31,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk (een significante toename tegenover 2016 en 2013, toen 19,9% en 15,1% als respectieve kengetallen werden opgetekend), bij 9,8% is er sprake van een acute 'zeer hoge werkdruk'-situatie (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 35,0% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk (een significante toename tegenover de situatie in 2013, toen een score van 22,3% werd opgetekend), bij 8,2% is er sprake van emotionele overbelasting (een gevoelige toename tegenover 2016 en 2013, toen 3,4% en 2,8% als respectieve kengetallen werden geregistreerd);
- 24,0% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 8,7% is er sprake van extreem routinematig werk (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 11,9% van de werknemers kampt met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 2,0% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 10,3% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding (een verdubbeling tegenover 2016, toen 4,9% van de werknemers weinig adequaat gecoacht bleken door hun direct leidinggevende), bij 3,3% is er sprake van een negatieve relatie met de directe leiding (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013);
- 17,6% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 4,7% is er sprake van zeer hoge fysieke belasting (geen significante verschillen met de situatie in 2016 en 2013).

Tabel 20: Evolutie van de werkbaarheidssituatie in de gezins- en bejaardenhulp 2013-2019 en vergelijking van de kengetallen voor de subsector met de referentiecijfers voor de zorg- en welzijnssector 2019

		gezins- en bejaardenhulp			zorg- en welzijnssector 2019
		2013	2016	2019	2019
		%	%	%	%
werkbaar werk	werkbaarheidsgraad	62,9	60,7	54,1	50,8
	N	310	196	231	2 336
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	werkstressproblemen	23,5	29,1	34,1	39,4
	symptomen burn-out	6,7	7,4	13,8	14,3
welbevinden/motivatie	motivatieproblemen	13,4	13,2	14,1	15,9
	ernstige demotivatie	6,7	5,9	8,1	7,1
leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	19,4	16,5	18,6	14,4
	ernstig leerdeficit	9,3	7,3	2,1	4,2
werk-privé-balans	problemen werk-privé combinatie	6,4	4,4	5,6	11,1
	acuut werk-privé-conflict	1,5	0,5	1,2	2,9
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	hoge werkdruk	15,1	19,9	31,1	41,7
	zeer hoge werkdruk	5,9	8,3	9,8	18,4
emotionele belasting	emotioneel belastend werk	22,3	26,5	35,0	44,0
	emotionele overbelasting	2,8	3,4	8,2	13,0
taakvariatie	routinematig werk	28,8	21,5	24,0	21,1
	extreem routinematig werk	12,9	12,2	8,7	8,6
autonomie	gebrek aan autonomie	7,4	14,1	11,9	24,4
	acuut gebrek aan autonomie	0,6	2,4	2,0	7,2
ondersteuning leiding	onvoldoende steun directe leiding	6,7	4,9	10,3	13,3
	negatieve relatie met directe leiding	2,1	2,5	3,3	5,0
fysieke arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	15,5	12,8	17,6	20,6
	zeer hoge fysieke belasting	5,0	3,4	4,7	7,2

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2013-2019

Leeswijzer:

- De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het rood** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een **groen** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) stijging resp. daling van de werkbaarheidsgraad of afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2013 en 2019.

6 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de zorg- en welzijnssector

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2019 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verlooptentatie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de zorg- en welzijnssector bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

6.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 21 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers uit de zorg- en welzijnssector, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 76,2%. Deze participatiegraad ligt duidelijk boven het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 60,0% wordt opgetekend.

Tabel 21: Opleidingsparticipatie van werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	76,2	60,0	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

6.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nacht arbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid) wordt opgelijst in tabel 22.

In 2019 werkt 46,2% van de werknemers in de zorg- en welzijnssector voltijds en 53,8% deeltijds (met 36,8% 'grote' en 17,0% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (31,6%, met 22,7% 'grote' en 8,9% 'kleine' deeltijdse contracten).

Van de werknemers in de zorg- en welzijnzorg wordt 47,3% sporadisch en 24,4% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt ligt duidelijk hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt, waar percentages van 35,7% en 16,6% worden opgetekend.

Tabel 22: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	46,2	68,4	
deeltijders ≥ 60%	36,8	22,7	s
deeltijders < 60%	17,0	8,9	
roosterwijzigingen			
geen	28,4	47,7	
sporadisch	47,3	35,7	s
frequent	24,4	16,6	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	82,3	87,0	
1-2 nachtprestaties/maand	6,5	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	8,3	6,7	
>10 nachtprestaties/maand	2,8	1,7	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	62,7	57,9	
frequent overwerk met recuperatie	25,6	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	11,7	24,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	41,7	40,9	
sporadisch	31,5	26,3	s
regelmatig	26,8	32,8	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	22,3	26,0	
sporadisch	36,0	33,3	s
regelmatig	41,6	40,7	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	40,5	41,5	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 of ANOVA-F; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de zorg- en welzijnssector doet 17,7% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 6,5% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 8,3% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 2,8% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Jobs met nachtprestaties komen in de zorg- en welzijnssector (significant) frequenter voor dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt.

Ruim een derde van de werknemers (37,3%) uit de zorg- en welzijnssector werkt regelmatig over, bij 11,7% gaat het om structureel overwerk zonder inhaalrust. Overwerk en vooral structureel overwerk komt significant minder voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectievelijk percentages van 42,1% en 24,1% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in de zorg- en welzijnssector dat buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelt ligt met 26,8% lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (32,8%). Het aandeel van de werknemers in de sector, die sporadisch of regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, ligt met 77,6% iets boven het overeenstemmende arbeidsmarktpercentage (74,0%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de zorg- en welzijnssector ligt met 40,5 uur per week één uur onder het arbeidsmarktgemiddelde.

6.3 Telewerken

Tabel 23 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de zorg- en welzijnssector in 2019 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 23: Aandeel telethuiswerkers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	90,5	78,8	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	6,4	9,8	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	3,1	11,4	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de zorg- en welzijnssector (met 6,4% sporadische en 3,1% systematische telethuiswerkers) minder breed ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (9,8% sporadische en 11,4% systematische telethuiswerkers).

6.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Vier op de tien (40,5%) van de werknemers in de zorg- en welzijnssector is dagelijks minder dan een half uur op weg ‘van en naar het werk’, een derde (33,1%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een vijfde (21,3%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 5,1% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 24: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	40,5	35,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	33,1	29,5	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	21,3	24,7	
twee uur of meer	5,1	10,3	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 24 leert ons dat pendeltijden van werknemers uit de sector significant afwijken van die van hun collega's uit andere bedrijfstakken: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van minder dan een uur ligt in de gezondheids- en welzijnszorg met 73,6% significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (64,9%).

6.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 25 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2019 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers uit de zorg- en welzijnssector dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (16,2% sporadisch en 2,5% regelmatig), van intimidatie of bedreiging (21,1% sporadisch en 4,5% regelmatig), van ongewenst seksueel gedrag (9,3% sporadisch en 0,4% regelmatig) en van pestgedrag (9,2% sporadisch en 2,6% regelmatig) ligt significant hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferscores van 5,4%, 0,8%, 15,7%, 2,9%, 3,6%, 0,2%, 9,0% en 1,9% worden opgetekend).

Tabel 25: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	81,4	93,7	
sporadisch	16,2	5,4	s
regelmatig	2,5	0,8	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	74,3	81,4	
sporadisch	21,1	15,7	s
regelmatig	4,5	2,9	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	90,4	96,2	
sporadisch	9,3	3,6	s
regelmatig	0,4	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	88,2	89,0	
sporadisch	9,2	9,0	s
regelmatig	2,6	1,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

6.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 26 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2019 met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 26: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de zorg- en welzijnssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	zorg- en welzijnssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	10,5	10,3	ns
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11,8	10,0	s
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	9,7	10,5	ns
kans op jobverlies groot	1,7	2,9	s
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	52,8	57,9	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	41,5	36,5	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	5,6	5,7	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019
Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de zorg- en welzijnssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent ziekteverzuim komt in de zorg- en welzijnssector niet meer voor dan in andere bedrijfstakken: 10,5% van de werknemers bleef in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval. De prevalentie van langdurig ziekteverzuim ligt daarentegen hoger: 11,8% van de werknemers in de sector was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval (t.o.v. 10,0% op de Vlaamse arbeidsmarkt).

Ook voor verloopintentie verschilt de indicator voor de sector niet significant van het arbeidsmarktcijfer: 9,7% van de werknemers uit de zorg- en welzijnssector was in het voorbije jaar actief op zoek naar een andere job. Met 1,7% van de werknemers, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, scoort de zorg- en welzijnssector voor de indicator 'werkonzekerheid' gunstiger dan het percentage van 2,9% dat op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt gemeten.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 52,8% van werknemers uit de zorg- en welzijnssector daartoe in staat te zijn, geeft 41,5% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 5,6% dit in als een onhaalbare opdracht. Het aandeel werknemers in de sector dat vragende partij is voor aanpassingen aan de job om langer te kunnen doorwerken ligt daarmee hoger dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt (36,5%).

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11669>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2017b). *Werkbaar werk in de gezondheids- en welzijnszorg. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11355>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>