



# Rapport

## Werkbaar werk in overheidsdiensten

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2016

Brussel, september 2017

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



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

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

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

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>1 De werkbaarheidsgraad in overheidsdiensten</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten</b> .....	<b>10</b>
2.1 Werkstress en burn-out .....	11
2.2 Motivatie .....	12
2.3 Leermogelijkheden .....	13
2.4 Werk-privébalans.....	14
<b>3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten</b> .....	<b>16</b>
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de overheidssector .....	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 overheidssector .....	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-privébalans .....	27
<b>4 De werkbaarheidssituatie bij politie en defensie onder de loep</b> .....	<b>28</b>
<b>5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in overheidsdiensten</b> .....	<b>30</b>
5.1 Opleidingsparticipatie .....	30
5.2 Atypische werktijden .....	30
5.3 Telewerken .....	32
5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden .....	33
5.5 Grensoverschrijdend gedrag.....	33
5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid .....	34
<b>Referentielijst</b> .....	<b>36</b>



## Samenvatting

Terwijl de werkbaarheidsgraad bij de overheid in 2007 en 2010 hoger lag dan 60%, laten de meetresultaten sinds 2013 een daling zien van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 53,6% in 2016. De overheidssector volgt daarmee de trend op de arbeidsmarkt, zij het met een relatief sterkere terugval van werkbaarheidsgraad, die evenwel voor alle meetpunten (nog) op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op knelpunten in de werksituatie van werknemers in de sector in 2016:

- 31,2% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 12,0% is de situatie acuut problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 19,0% kampt met motivatieproblemen, bij 8,6% gaat het om ernstige demotivatie;
- 17,3% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 5,8% is er een ernstig leerdeficit;
- 9,0% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 2,2% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Terwijl we een duidelijke vooruitgang optekenen op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen in het voorbije decennium (het percentage overheidsmedewerkers met onvoldoende leermogelijkheden daalde van 20,8% in 2004 naar 17,3% in 2016), registreren we in vergelijking met de nulmeting 2004 en vooral sinds 2013 een gevoelige toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 22,4% over 25,4% naar 31,2%). Ook voor de motivatie-indicator is er sprake van een negatieve evolutie: het aandeel werknemers in een probleemsituatie stijgt van 15,8% bij de nulmeting in 2004 naar 19,0% in 2016. Voor alle indicatoren scoort de overheidssector evenwel nog steeds significant gunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

De opgemaakte risicoprofielen voor de overheidssector leren ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2016 wordt 28,4% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een duidelijk stijging in vergelijking met 2013 (23,0%). Deze sectorale werkdrukscores liggen evenwel significant lager dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast vormt ook emotionele belasting een ernstige risicofactor voor werkstress en werk-privébalans in de sector. Het aandeel van de werknemers dat in 2016 geconfronteerd worden met emotioneel belastend werk bedraagt 26,7%: ook hier gaat om een significante stijging sinds 2013 (23,5%). Deze sectorale kengetallen voor emotionele belasting liggen significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn werkkenmerken die aan de basis liggen van een leerdeficit en het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in overheidsdiensten met routinematig werk ligt in 2016 op 26,4%: dit percentage bleef stabiel over het voorbije decennium en verschilt niet significant van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor autonomie in het werk noteren we een toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie van 13,7% in 2010 naar 18,3% in 2016: daarmee laat de sector voor deze risico-indicator sector niet langer gunstiger scores optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): in 2016 bevinden 14,9% van de werknemers in overheidsdiensten zich op dit vlak in een problematische situatie. Ook voor deze risico-indicator wijkt de sector niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

De monitor 2016 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 overheidssector op een rijtje:

- 61,7% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,8%);
- 25,5% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 30,7%);
- 21,0% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,5%);
- 11,1% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 23,3%);
- 22,3% behandelt regelmatig van thuis uit e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt: 30,6%);
- 21,8% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 17,9%);
- 17,5% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,5%);
- 5,0% was in het afgelopen jaar regelmatig slachtoffer van intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 2,5%);
- 6,4% kreeg in het afgelopen jaar sporadisch of regelmatig af te rekenen met fysieke agressie op het werk (Vlaamse arbeidsmarkt: 5,0%);
- 11,4% was in het voorbije jaar frequent ( $\geq 3$  keer) afwezig op het werk door ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 8,5%);
- 1,2% schat de kans om zijn job te verliezen hoog in (Vlaamse arbeidsmarkt: 3,2%);
- 69,7% ziet doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht, 26,3% is vragende partij voor aangepast werk om langer aan de slag te kunnen blijven (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,1% en 37,4%).

# 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 2016 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn vijfde 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), leer mogelijkheden 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 werkbaarheidsituatie van werknemers in overheidsdiensten in beeld en is opgedeeld in vijf hoofdstukken:



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de overheidsdiensten 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, leer mogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk zoomt in op de specifieke werkbaarheidsituatie in de deelsector 'politie en defensie';
- het vijfde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers in overheidsdiensten.

# 1 De werkbaarheidsgraad in overheidsdiensten

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 overheidsdiensten in 2007 en 2010 hoger lag dan (de symbolische) 60%, laten de meetresultaten sinds 2013 een scherpe daling zien van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 53,6% in 2016. Er is dan ook sprake van een substantiële terugval van de werkbaarheidsgraad over het voorbije decennium.

**Tabel 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		werkbaarheidsgraad				
		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
<b>overheidsdiensten</b>		<b>59,1</b>	<b>60,3</b>	<b>61,4</b>	<b>58,9</b>	<b>53,6</b>
	<i>N</i>	1 091	933	827	1 908	1 250
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>		<b>52,3</b>	<b>54,1</b>	<b>54,3</b>	<b>54,6</b>	<b>51,0</b>
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

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

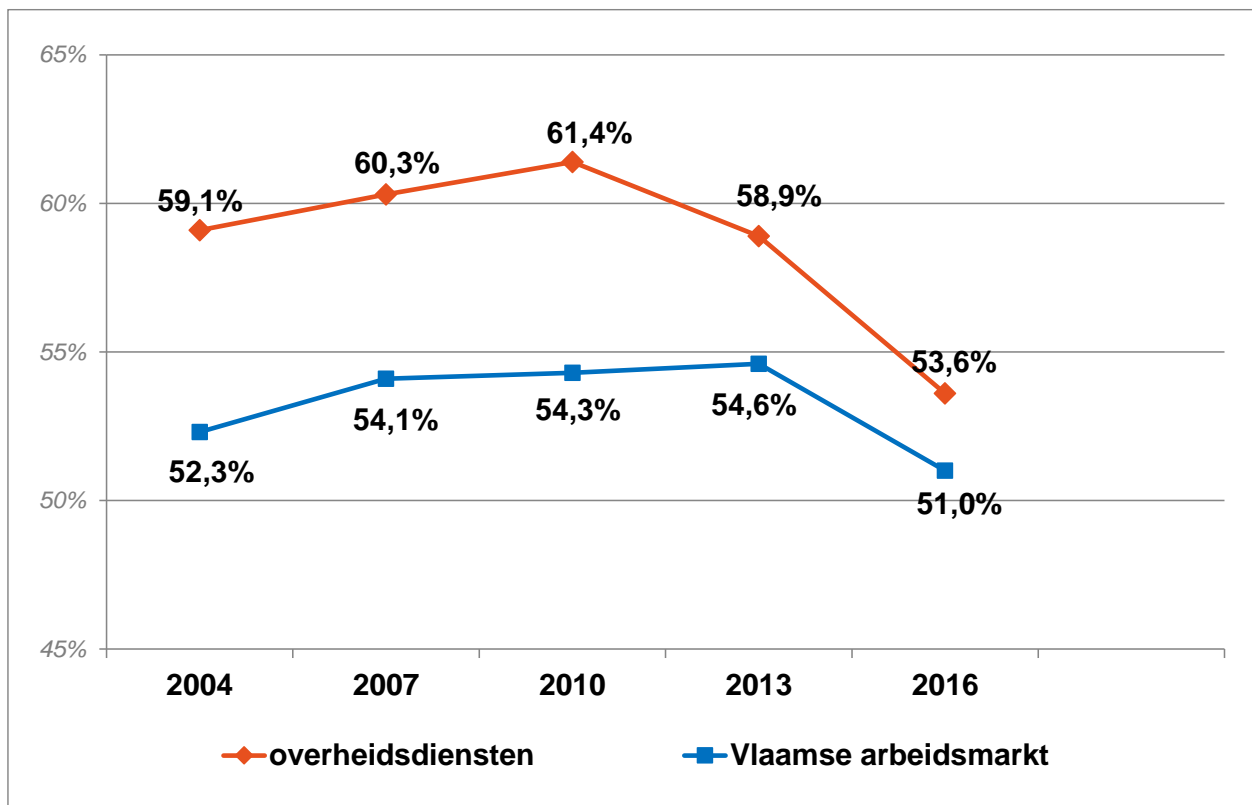
**Leeswijzer:**

- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- 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  $\chi^2$ , *s* indien  $p \leq 0,05$  versus *ns* indien  $p > 0,05$ ).

De overheidssector volgt daarmee de trend op de arbeidsmarkt, zij het met een relatief sterkere terugval van werkbaarheidsgraad, die evenwel voor alle meetpunten (nog) op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de overheidsdiensten en voor de globale arbeidsmarkt deze vaststellingen visueel in beeld.



Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2 Werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten

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-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 2: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
<b>Psychische vermoeidheid</b>	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>
<b>Welbevinden in het werk</b>	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>
<b>Leermogelijkheden</b>	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>
<b>Werk-privébalans</b>	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met de) 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, 2016). 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
<b>Psychische vermoeidheid</b>	geen werkstress	werkstressproblemen	symptomen burn-out
<b>Welbevinden in het werk</b>	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
<b>Leermogelijkheden</b>	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
<b>Werk-privébalans</b>	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 2016 wordt 31,2% van de werknemers in de overheidssector geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 12,0% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen. In vergelijking met de meting 2013 en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we daarmee een substantiële toename van het aandeel werknemers met werkstress. Ook voor burn-outklachten tekenen we tussen 2013 en 2016 en over de volledige meetperiode 2004-2016 een significante stijging van het prevalentiecijfer op.

Tabel 4 Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	 werkstressproblemen	22,4	25,1	25,4	25,4	31,2
	 symptomen burn-out	9,1	8,5	9,6	8,8	12,0
<i>N</i>		1 113	1 025	892	1 976	1 287
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressproblemen	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3
<i>verschiltoetsing</i>	 werkstressproblemen	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

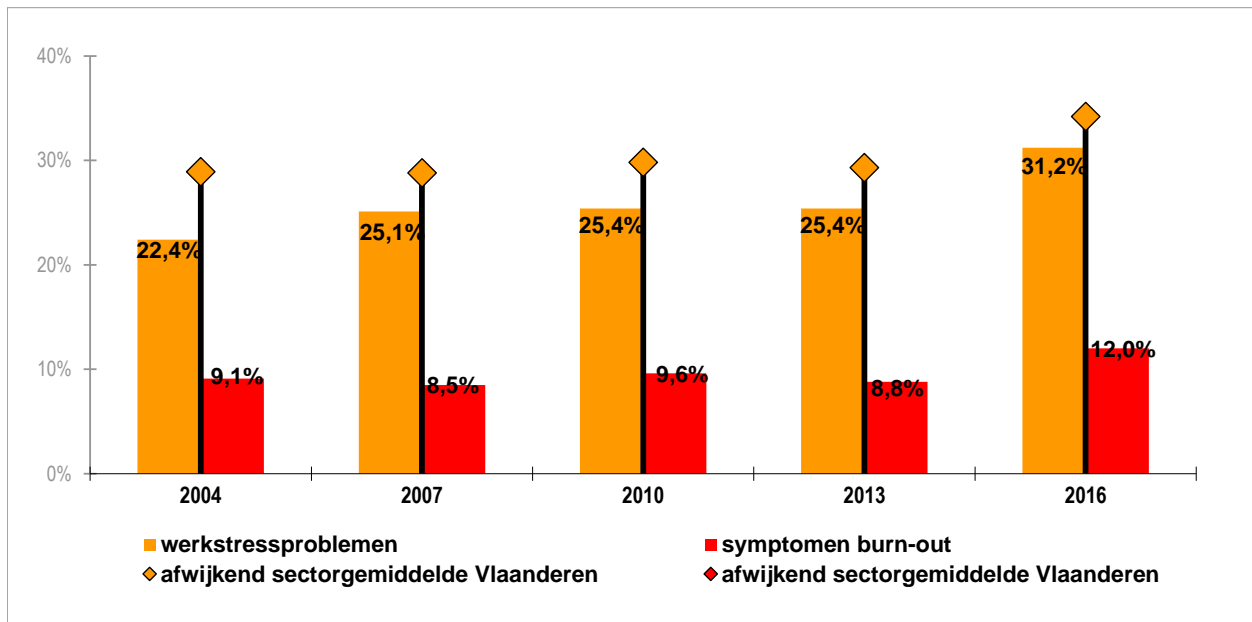
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 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  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten over het voorbije decennium bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- 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  $\chi^2$ , *s* indien  $p \leq 0,05$  versus *ns* indien  $p > 0,05$ ).

Tabel 4 en figuur 2 leren ons evenwel dat het aandeel werknemers in overheidsdiensten met werkstressklachten voor alle meetpunten significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor burn-outsymptomen registreren we geen significante afwijkende indicatorscores.

Figuur 2: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2.2 Motivatie

In 2016 registreren we bij 19,0% van de werknemers in overheidsdiensten met motivatieproblemen, bij 8,6% is er sprake van ernstige demotivatie.

Terwijl het aandeel overheidsmedewerkers met motivatieproblemen afnam van 15,8% in 2004 naar 12,7% in 2010, registreren we sindsdien een stijging van de probleemgroep naar 19,0%: de indicatorscore 2016 ligt significant boven het niveau van de nulmeting. Sinds 2010 tekenden we ook een significante toename op van het aandeel werknemers met ernstige demotivatie.

Tabel 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	motivatieproblemen	15,8	15,5	12,7	17,5	19,0
	ernstige demotivatie	6,9	5,9	5,9	8,8	8,6
	N	1 115	1 022	901	1 978	1 292
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5
verschiltoetsing	motivatieproblemen	s	s	s	s	s
	ernstige demotivatie	s	s	s	ns	ns

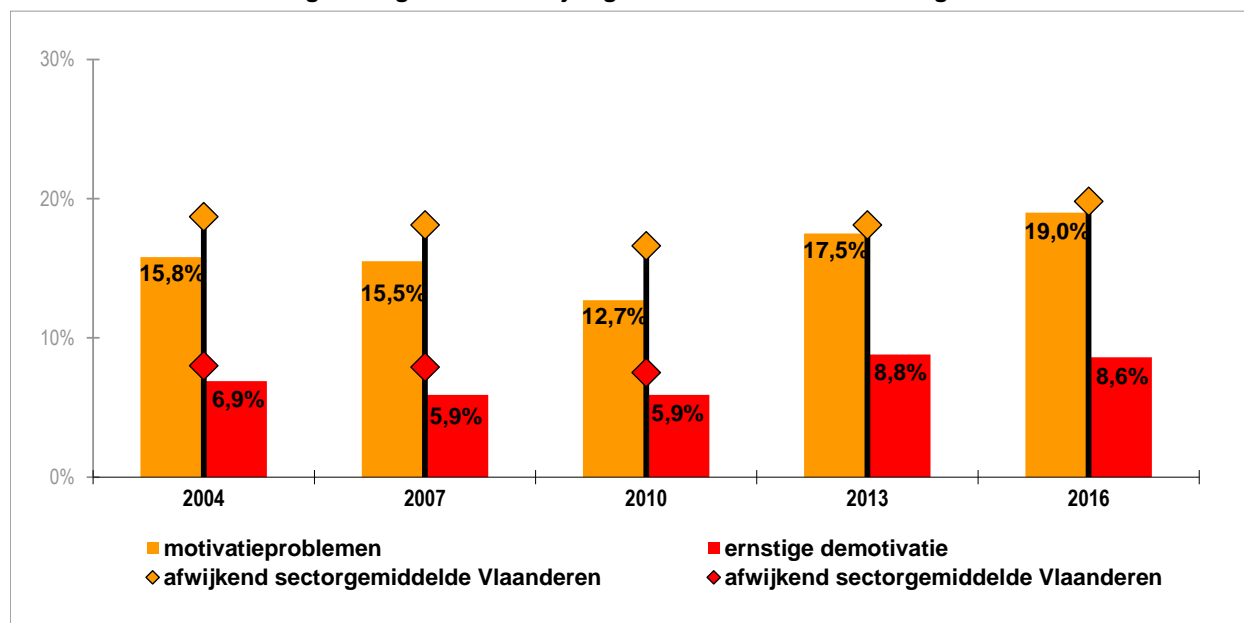
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 motivatieproblemen bij de overheid voor alle metingen significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor 'ernstige demotivatie' laat de sector vanaf 2013 niet langer gunstiger indicatorscores optekenen.

**Figuur 3: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2.3 Leermogelijkheden

In 2016 hebben 17,3% van de werknemers in overheidsdiensten af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 5,8% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 6 blijkt dat daarmee een significante verbetering werd geboekt op het vlak van competentieontwikkeling sinds de nulmeting 2004 (toen 20,8% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden werden geregistreerd).

**Tabel 6: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	onvoldoende leermogelijkheden	20,8	16,9	14,8	17,0	17,3
	ernstig leerdeficit	6,7	4,6	5,0	5,3	5,8
		N				
		1 186	964	852	1 963	1 269
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
		verschiltoetsing				
		s	s	s	s	ns
		s	s	ns	s	ns

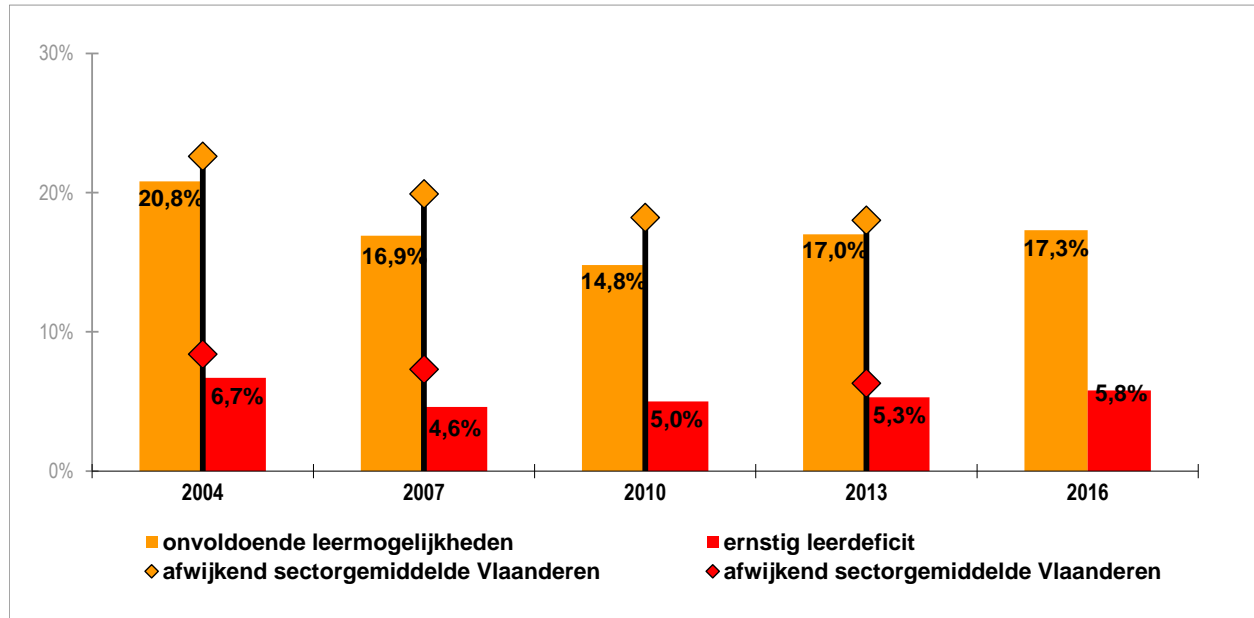
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 met een (ernstig) leerdeficit in de overheidsdiensten gedurende een decennium systematisch lager lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, maar in 2016 verliest de sector die relatieve voorsprong en registreren we niet langer significante verschillen.

**Figuur 4: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2.4 Werk-privébalans

In 2016 worden 9,0% van de werknemers in overheidsdiensten geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 2,2% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Tussen de opeenvolgende meetpunten en in vergelijking met de nulmeting 2004 registreren we geen significante verschuivingen in de indicatorscores.

**Tabel 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	problemen werk-privé-combinatie	7,8	7,1	6,7	8,7	9,0
	acuut werk-privé-conflict	1,5	1,6	0,9	1,6	2,2
	N	1 193	1 024	908	1 980	1 289
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	s	s	s	s	s
	acuut werk-privé-conflict	s	ns	s	s	s

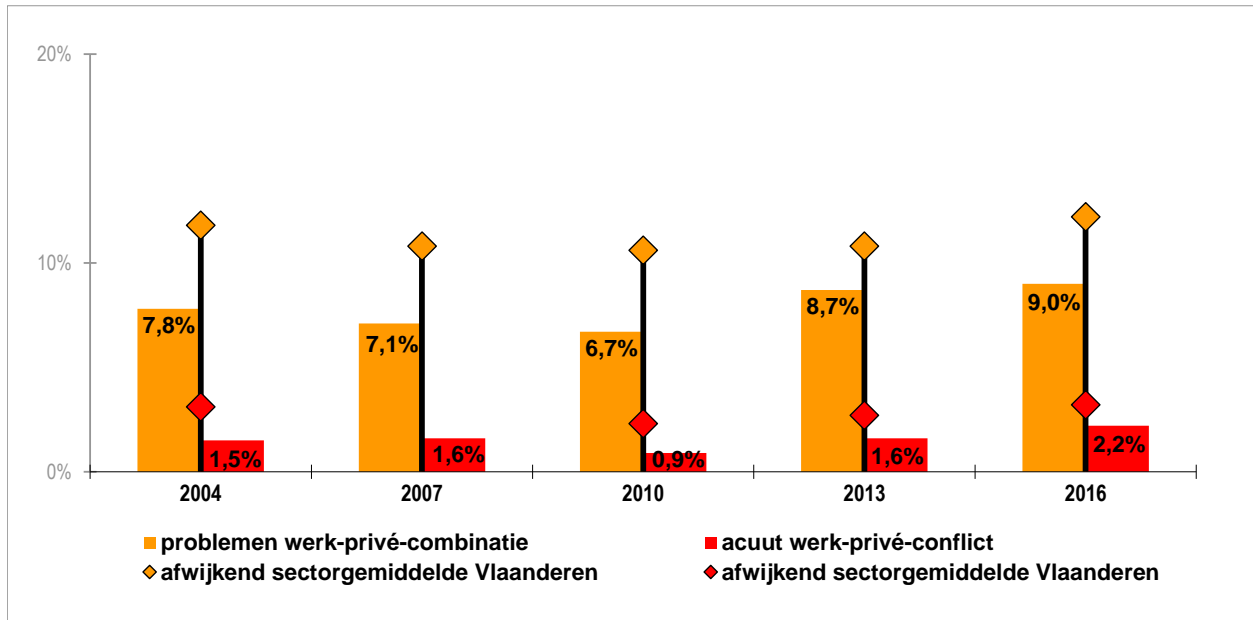
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 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'.

Uit tabel 7 en figuur 5 blijkt dat het aandeel overheidsmedewerkers met werk-privé-combinatieproblemen - met uitzondering voor de acut-problematische groep in 2007 - significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acut) problematische werk-privébalans in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten

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
<b>Werkdruk</b>	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
<b>Emotionele belasting</b>	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
<b>Taakvariatie</b>	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
<b>Autonomie</b>	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
<b>Ondersteuning directe leiding</b>	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	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, 2016). Niet problematische, problematische en acuut-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
<b>Werkdruk</b>	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
<b>Taakvariatie</b>	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
<b>Ondersteuning door de directe leiding</b>	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting



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

### 3.1 Werkbaarheidsrisico's in de overheidssector






In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de overheidssector 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 2016 heeft 28,4% van de werknemers in de overheidsdiensten af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 11,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Waar de werkdrukindicator tussen 2004 en 2013 stabiele meetwaarden liet optekenen, registreren we bij de meest recente werkbaarheidsmeting een gevoelige stijging van de sectorscores voor hoge werkdruk (van 23,0% naar 28,4%) en voor zeer hoge werkdruk (van 8,8% naar 11,9%).

Tabel 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een (zeer) hoge werkdruk in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	 hoge werkdruk	22,7	22,9	21,7	23,0	28,4
	 zeer hoge werkdruk	9,4	8,3	7,2	8,8	11,9
	<i>N</i>	1 186	965	852	1 963	1 272
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 zeer hoge werkdruk	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

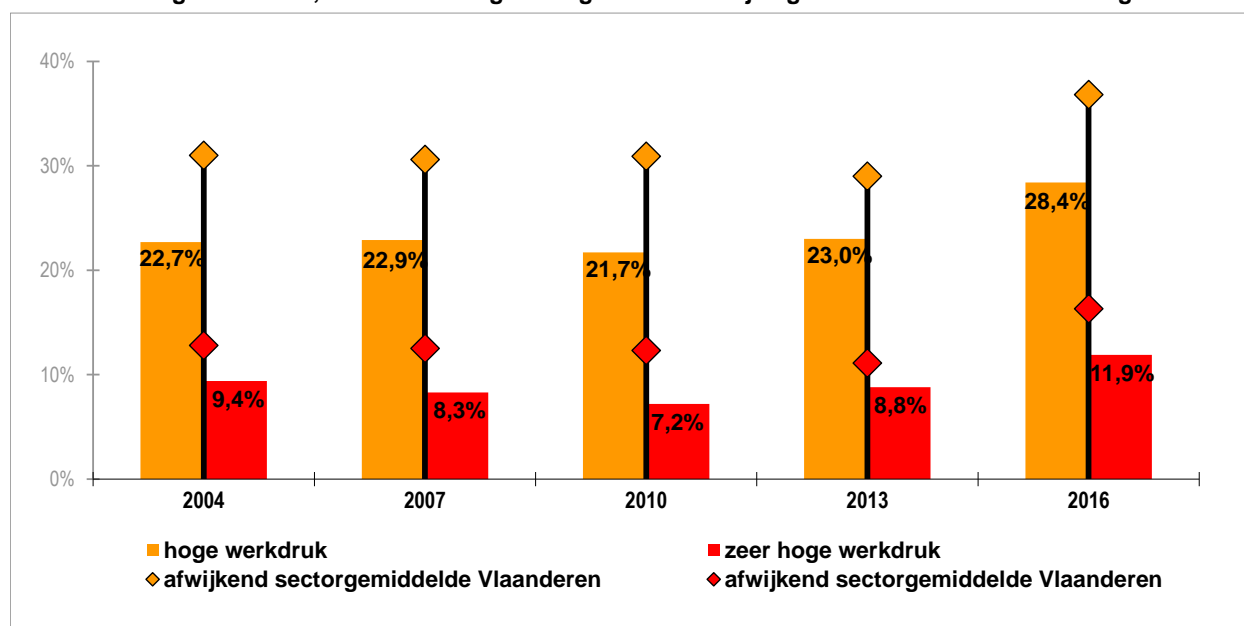
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- 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  $\chi^2$ , *s* indien  $p \leq 0,05$  versus *ns* indien  $p > 0,05$ ).

De overheidsdiensten volgen daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we echter afleiden dat de sector – voor alle meetpunten en dus ook voor 2016 - significante gunstiger werkdrukscores laat optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 6:** Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 3.1.2 Emotionele belasting

In 2016 heeft 26,7% van de overheidsmedewerkers emotioneel belastend werk, bij 6,4% is er sprake van emotionele overbelasting. Waar deze indicator tussen 2004 en 2013 stabiele meetwaarden liet optekenen, registreren we bij de meest recente werkbaarheidsmeting een significante stijging van de sectorscores voor emotionele belasting (een toename van de omvang van de problematische groep van 23,5% naar 26,7% en van de acuut-problematische groep van 4,7% naar 6,4%)

**Tabel 11:** Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	emotieel belastend werk	23,3	25,0	22,1	23,5	26,7
	emotionele overbelasting	6,0	5,0	5,2	4,7	6,4
	N	1 188	965	852	1 963	1 273
Vlaamse arbeidsmarkt	emotieel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0
verschiltoetsing	emotieel belastend werk	s	s	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	s	s	s	s

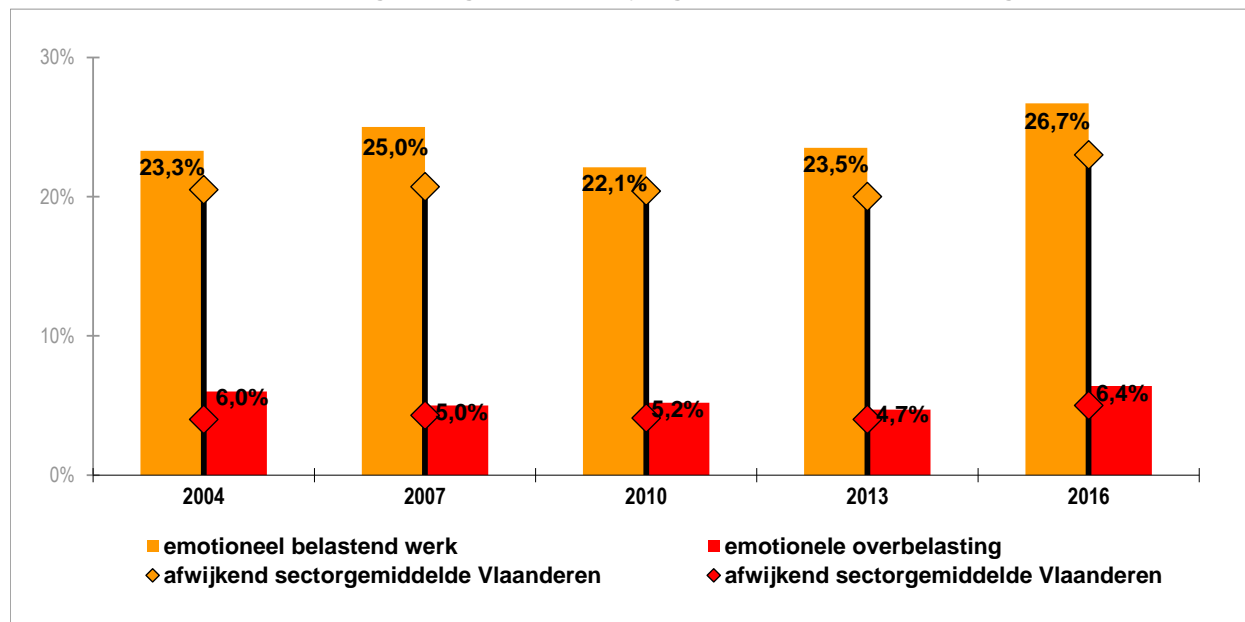
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

**Leeswijzer:**

- De categorie met het rode balkje ‘emotionele overbelasting’ is een subgroep binnen de groep met ‘emotieel 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 met emotioneel belastend werk of in een situatie van emotionele overbelasting bij de overheid voor alle meetpunten significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de overheidssector met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 3.1.3 Taakvariatie

In 2016 heeft 26,4% van de werknemers in de overheidssector routinematig werk, bij 11,3% is de situatie acuut-probleematisch en is er sprake van extreem routinematig werk. In vergelijking met de nulmeting 2004 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van taakvariatie.

**Tabel 12: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met routinematig werk in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	routinematig werk	25,0	22,3	21,6	25,6	26,4
	extreem routinematig werk	11,6	10,1	8,9	11,3	11,3
	N	1 188	964	852	1 969	1 273
Vlaamse arbeidsmarkt	routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0
	extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5
verschiltoetsing	routinematig werk	ns	ns	ns	ns	ns
	extreem routinematig werk	ns	ns	ns	ns	ns

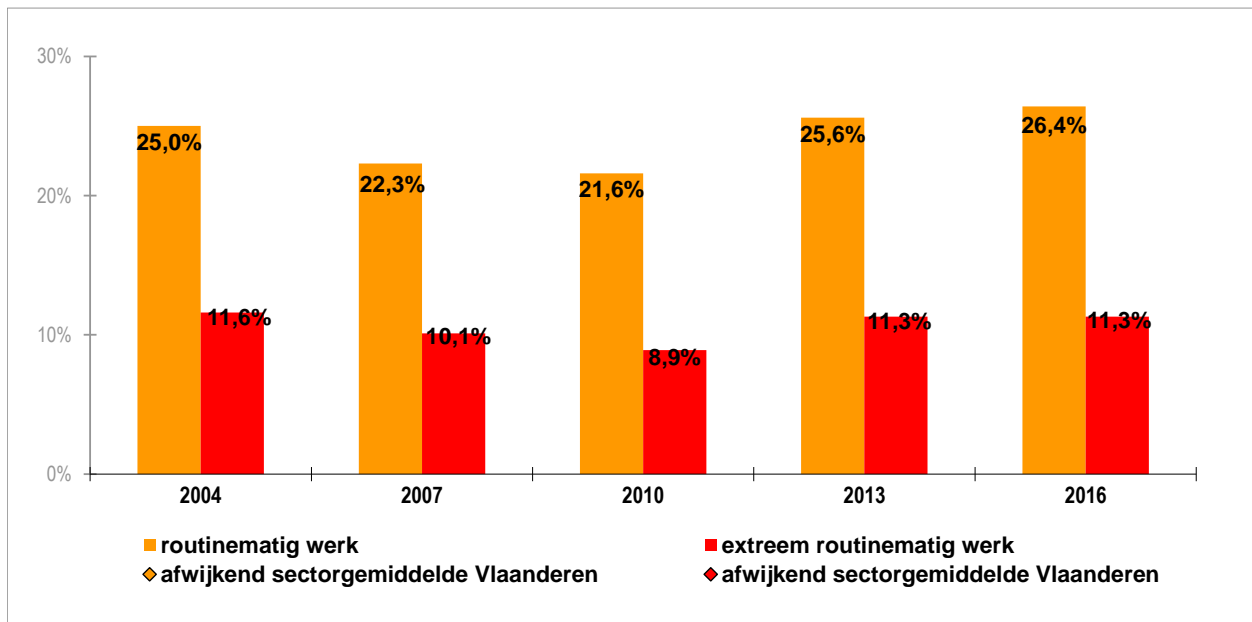
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 overheidssector niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 8: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de overheidssector met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 3.1.4 Autonomie

In 2016 wordt 18,3% van de werknemers in de overheidsdiensten geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 5,3% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Ten opzichte van de 2010- en de nulmeting - zo blijkt uit tabel 13 - gaat het om een significante toename van het aandeel werknemers in een (acuut-) problematische situatie op het vlak van autonomie.

**Tabel 13: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	gebrek aan autonomie	13,7	16,0	13,7	18,0	18,3
	acuut gebrek aan autonomie	2,9	3,9	2,9	6,0	5,3
<i>N</i>		1 190	966	853	1 962	1 267
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	s	s	s	ns	ns
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	ns	ns

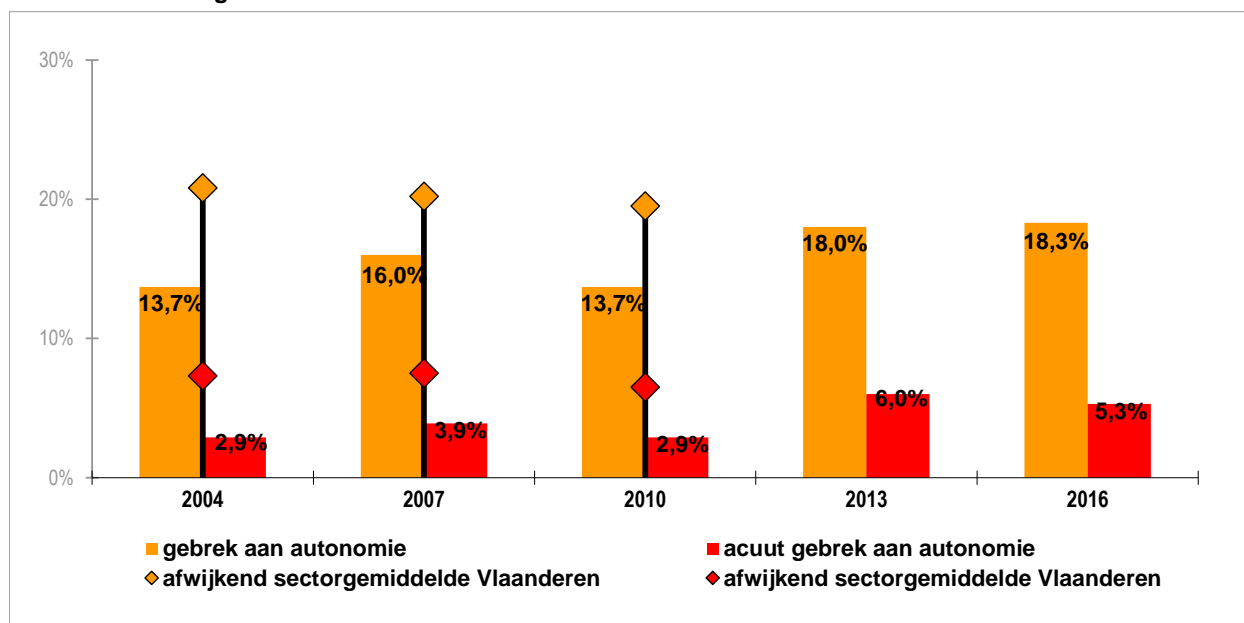
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

**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’.

Uit tabel 13 en figuur 9 blijkt dat de overheidssector de vastgestelde positieve ontwikkeling voor autonomie op de (ruimere) arbeidsmarkt niet volgt: terwijl de overheidsdiensten tussen 2004 en 2010 nog duidelijk gunstiger autonomiescores laten optekenen, blijken de sectorale kengetallen in 2013 en 2016 niet langer significant af te wijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 9: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2016 krijgt 14,9% van de werknemers in de overheidsdiensten onvoldoende steun van de directe leiding, bij 6,3% is er sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op voor deze risico-indicator.

**Tabel 14: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	onvoldoende steun leiding	16,4	18,5	18,1	15,1	14,9
	negatieve relatie met leiding	5,6	7,0	6,2	6,8	6,3
	<i>N</i>	1 186	965	853	1 961	1 273
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

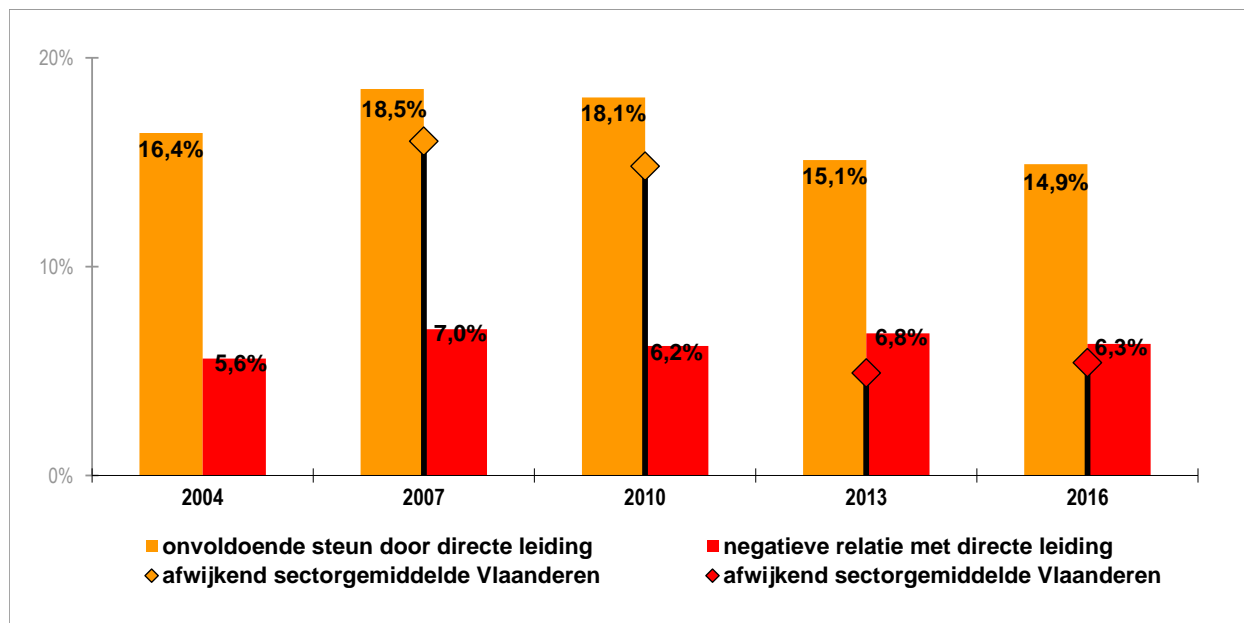
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

**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’.

Waar de sector in 2007 en 2010 voor ‘onvoldoende steun vanuit de directe leiding’ ongunstiger kengetallen liet optekenen, blijken – uit tabel 14 en figuur 10 - de verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde sindsdien niet (langer) significant. Het aandeel overheidsmedewerkers die een negatieve relatie met hun directe chef signaleren ligt voor de meetpunten 2013 en 2016 evenwel significant hoger.

**Figuur 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de oevrheidssector 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 2004-2016

### 3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2016 wordt 9,0% van de werknemers in overheidsdiensten geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 3,1% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Over de volledig meetperiode - zo blijkt uit tabel 15 - registreren we een significante toename van het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie.

**Tabel 15: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
overheidsdiensten	belastende arbeidsomstandigheden	5,8	5,9	7,3	7,5	9,0
	zeer hoge fysieke belasting	1,4	1,9	1,3	2,1	3,1
N		1 144	1 029	899	1 994	1 289
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	s	s	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s

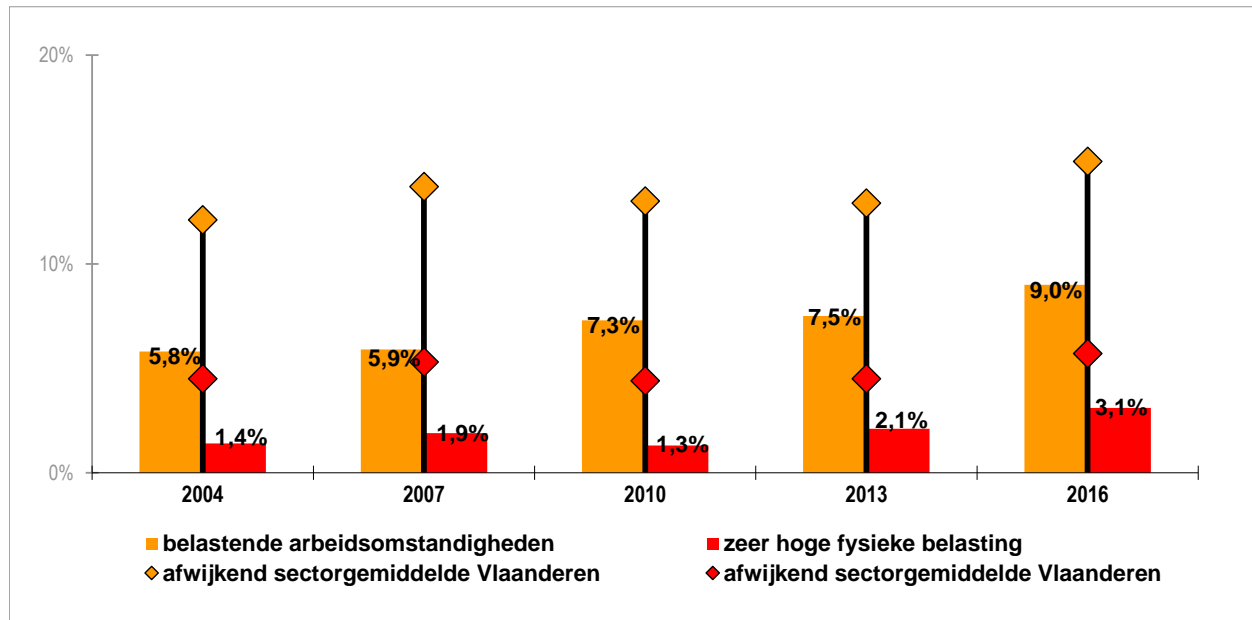
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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’.

Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we evenwel afleiden dat het aandeel overheidsmedewerkers die te maken krijgen met belastende arbeidsomstandigheden - voor alle meetpunten - significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 11: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 3.2 Risicoprofielen voor de overheidssector

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 overheidssector' construeren.

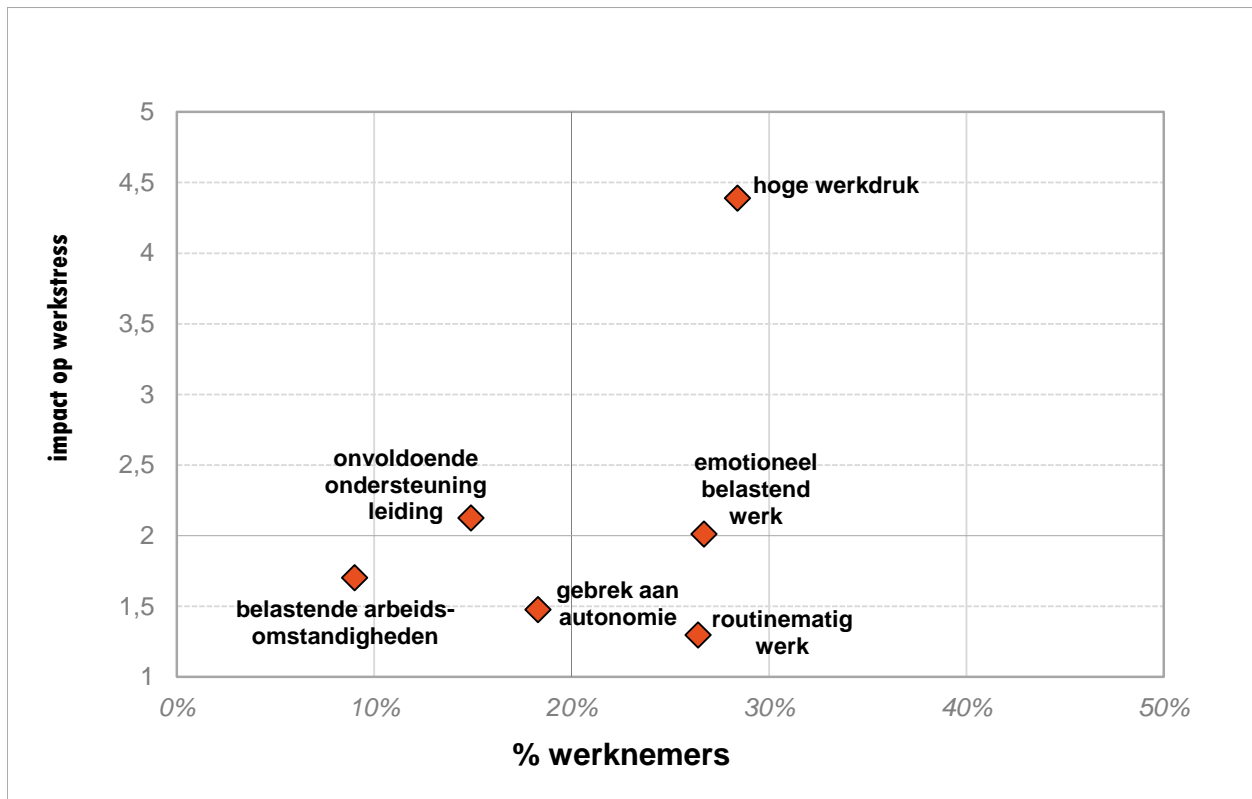
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek 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. Naast personele onderbezetting, kunnen afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie, een gebrekkige communicatie op de werkplaats en een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden een rol spelen. In figuur 12 wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de overheidsdiensten.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de overheidssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:**

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

1. 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).
2. 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 een hoge werkdruk (28,4%) dan met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (14,9%) worden geconfronteerd.

Werkdruk en emotionele belasting vormen de voornaamste risicofactoren voor werkstress in de overheidssector. Hoge werkdruk en emotioneel belastend werk komen niet alleen vaak voor (28,4% respectievelijk 26,7% van de personeelsleden uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhogen ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging respectievelijk verdubbeling van de kansverhouding).

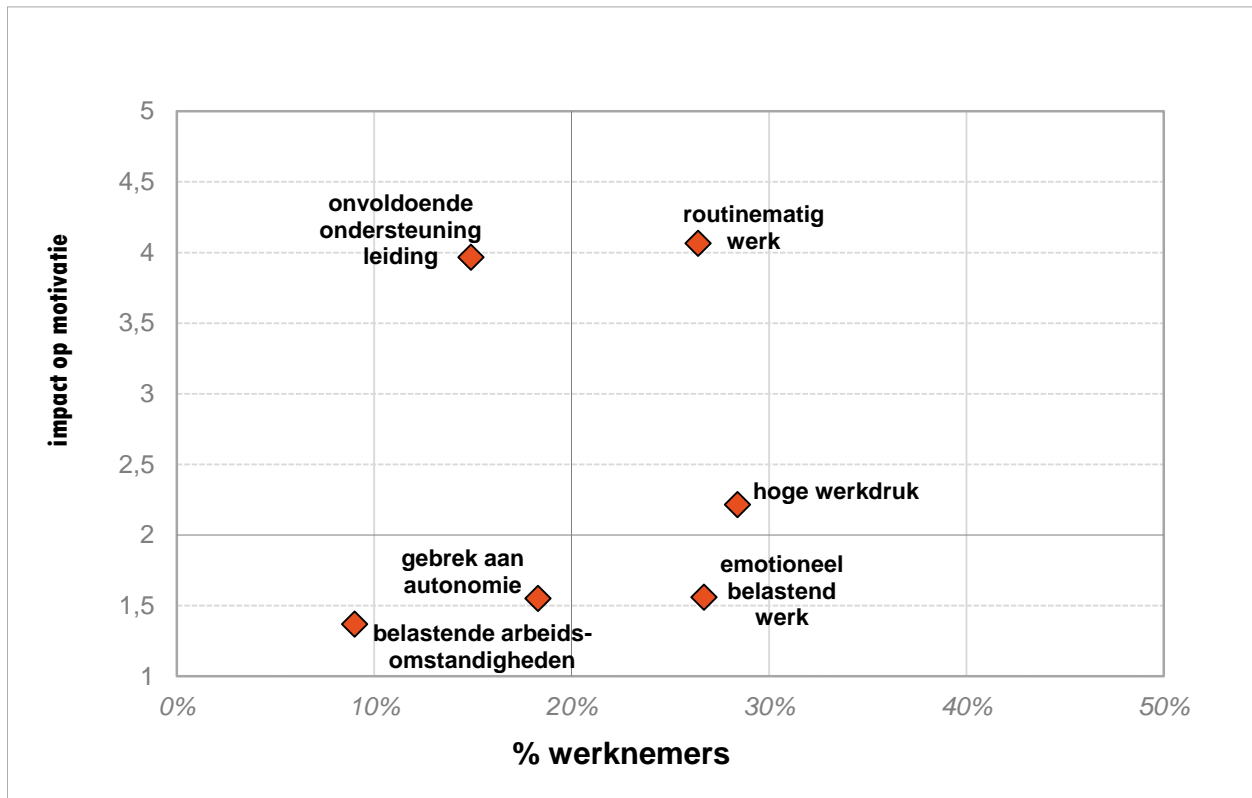
Ook een gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteert zich als een relevant risico (verdubbeling van de kansverhouding): 14,9% van de overheidsmedewerkers bevinden zich op dit vlak in een problematische situatie.



### 3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de ‘ernstgraad’ van zes motivatierisico’s in de arbeidssituatie van werknemers in overheidsdiensten geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de overheidssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:**

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

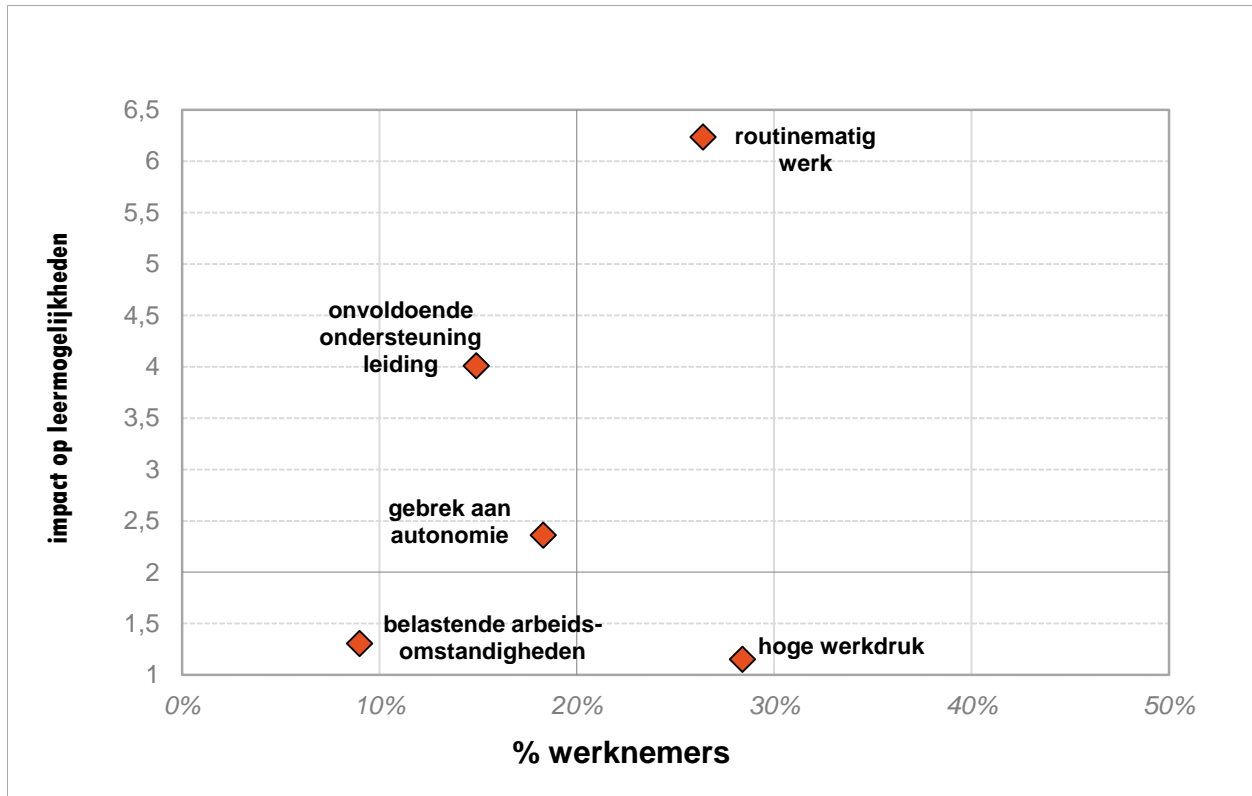
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de toename van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met factor kleiner dan anderhalf).
2. 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 (26,4%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (14,9%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van het risico op motivatieproblemen). In de overheidsdiensten heeft 26,4% van de werknemers routinematig werk en krijgt 14,9% 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 (28,4%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, heeft dit een negatieve impact op de motivatie.

### 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 overheidssector in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de overheidssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

#### 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 overheidsdiensten. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

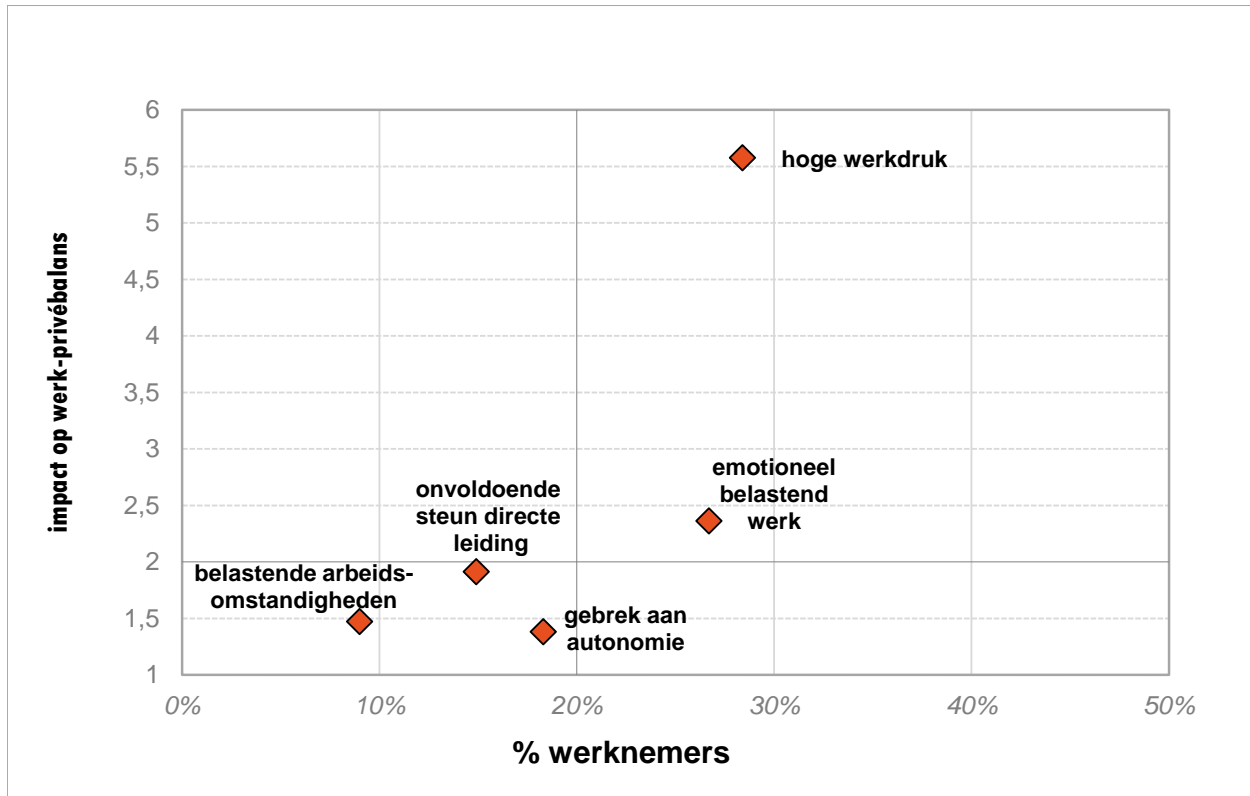
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende 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).
2. 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 meer werknemers die met routinematig werk (26,4%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (14,9%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk verhoogt het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden in hoge mate (een verzesvoudiging van de kansverhouding). In overheidsdiensten heeft 26,4% van de werknemers een routinematige job. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is eveneens een belangrijk aandachtspunt voor de sector: 14,9% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is groot (verviervoudiging van het risico op onvoldoende leermogelijkheden). Verder valt ook op dat een relatief ruime groep van werknemers in de sector kampt met problemen op het vlak van autonomie (18,3%), een andere risicofactor voor leermogelijkheden (ruim verdubbeling van het risico).

### 3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

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

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de overheidssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:**

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






















1. 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).
2. 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 een hoge werkdruk (28,4%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (14,9%) worden geconfronteerd.

Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans in de overheidssector. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (28,4% 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-privébalans. Ook emotionele belasting vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 26,7% van de werknemers heeft met emotioneel belastend werk te maken en de impact op de werk-privébalans is (met een verdubbeling van het risico) relatief groot. Onvoldoende steun door de directe leiding heeft ongeveer eenzelfde risicoverhogend effect, maar komt in de sector minder frequent voor (14,9% van de werknemers heeft er mee af te rekenen).

## 4 De werkbaarheidssituatie bij politie en defensie onder de loep

In dit hoofdstuk richten we schijnwerper op de werkbaarheidssituatie van de medewerkers bij politie en defensie. Tabel 16 vergelijkt voor de meting 2016 de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren voor 'politie en defensie' met de kengetallen voor de (gehele) overheidssector.

Tabel 16: De werkbaarheidsituatie van medewerkers bij politie en defensie in kaart gebracht (meting 2016)

		politie & defensie %	alle overheids- diensten %	verschil- toetsing
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	59,6	53,6	s
	N	225	1 250	
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>				
werkstress	 werkstressproblemen	30,4	31,2	ns
	 symptomen burn-out	11,7	12,0	ns
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	14,0	19,0	s
	 ernstige demotivatie	8,3	8,6	ns
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	12,3	17,3	s
	 ernstig leerdeficit	4,8	5,8	ns
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	7,8	9,0	ns
	 acuut werk-privé-conflict	1,7	2,2	ns
<b>werkbaarheidsrisico's</b>				
werkdruk	 hoge werkdruk	21,1	28,4	s
	 zeer hoge werkdruk	7,5	11,9	s
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	41,9	26,7	s
	 emotionele overbelasting	12,3	6,4	s
taakvariatie	 routinematig werk	18,9	26,4	s
	 extreem routinematig werk	7,5	11,3	s
autonomie	 gebrek aan autonomie	20,4	18,3	ns
	 acuut gebrek aan autonomie	4,4	5,3	ns
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	18,1	14,9	ns
	 negatieve relatie met directe leiding	8,4	6,3	ns
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	7,0	9,0	ns
	 zeer hoge fysieke belasting	2,2	3,1	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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.
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) tussen de meetgegevens van de medewerkers bij 'politie en defensie' en de (rest van de) overheidsdiensten.

De werkbaarheidsgraad, die in 2016 bij personeelsleden van 'politie en defensie' wordt opgetekend, ligt met 59,6% significant hoger dan bij de collega's van andere overheidsdiensten (sectoraal referentiecijfer: 53,6%).

De verklaring voor dit gunstiger werkbaarheidsrapport voor 'politie en defensie' dient gezocht bij verschillen op het terrein van welbevinden/werkbetrokkenheid en competentie-ontwikkelingskansen: medewerkers bij 'politie en defensie' signaleren minder vaak motivatieproblemen (14,0% versus 19,0% als sectoraal kengetal) en worden minder frequent geconfronteerd met onvoldoende leermogelijkheden (12,3% versus 17,3% als sectoraal kengetal). Voor werkstress en werk-privébalans registreren we geen significante verschillen.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat politie- en defensiemedewerkers frequenter emotioneel belastend werk hebben (41,9% versus 26,7% als sectoraal kengetal), maar minder vaak geconfronteerd worden met een hoge werkdruk (21,1% versus 28,4% als sectoraal kengetal) of met routine-arbeid (18,9% versus 26,4% als sectoraal kengetal). Voor autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden registreren we geen significante verschillen.

## 5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in overheidsdiensten

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2016 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de overheidsdiensten bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

### 5.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 17 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers in de overheidsdiensten, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 61,7%. Deze participatiegraad ligt boven het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 57,8% wordt opgetekend.

Tabel 17: Opleidingsparticipatie van werknemers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	61,7	57,8	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** De codering *s/ns* wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

### 5.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt opgelijst in tabel 18.

In 2016 werkt 74,5% van de werknemers in overheidsdiensten voltijds en 25,5% deeltijds (met 18,5% 'grote' en 7,0% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijdse jobs bij de overheid ligt (significant) lager dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt, waar een aandeel van 30,7% deeltijders wordt opgetekend.

Van de werknemers in de overheidssector wordt 33,5% sporadisch en 16,8% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het voorkomen van onvoorspelbare werkroosters verschilt niet (significant) van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>verdeling voltijders - deeltijders</b>			
voltijders	74,5	69,3	
deeltijders ≥ 60%	18,5	22,1	s
deeltijders < 60%	7,0	8,6	
<b>roosterwijzigingen</b>			
geen	49,6	48,2	
sporadisch	33,5	35,7	ns
frequent	16,8	16,1	
<b>nachtarbeid</b>			
geen nachtwerk	79,0	86,5	
1-2 nachtprestaties/maand	7,7	4,8	s
3-10 nachtprestaties/maand	11,8	6,9	
>10 nachtprestaties/maand	1,6	1,8	
<b>overwerk</b>			
geen/sporadisch overwerk	60,6	58,7	
frequent overwerk met recuperatie	28,2	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	11,1	23,3	
<b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>			
neen	41,7	45,4	
sporadisch	36,0	24,0	s
regelmatig	22,3	30,6	
<b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>			
neen	28,6	25,4	
sporadisch	35,0	33,0	s
regelmatig	36,4	41,6	
<b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b>			
	40,7	41,5	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

In de overheidsdiensten doet 21,0% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 7,7% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 11,8% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 1,6% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Jobs met nachtprestaties komen in de overheidssector frequenter voor dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (13,5% nachtwerkers).

Zowat vier op de tien (39,4%) van de werknemers in overheidsdiensten werkt regelmatig over, bij 11,1% 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 respectieve percentages van 41,3% en 23,3% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in de overheidsdiensten, die buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelen (22,3%) of buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn (36,4%), ligt beduidend lager dan de overeenstemmende arbeidsmarktpercentages (30,6% respectievelijk 41,6%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de overheidssector ligt met 40,7 uur per week bijna één uur onder het arbeidsmarktgemiddelde.

### 5.3 Telewerken

Tabel 19 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de overheidssector in 2016 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 19: Aandeel telethuiswerkers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	78,2	82,1	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	9,4	9,0	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	12,4	8,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering *s/ns* wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de overheidssector (12,4% systematische telethuiswerkers) breder ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (8,9% systematische telethuiswerkers).



## 5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Ruim één op de drie (35,8%) van de werknemers bij de overheid is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', 22,9% besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij 23,9% ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 17,5% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

**Tabel 20: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016**

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	35,8	36,0	
minstens een half uur maar minder dan een uur	22,9	29,7	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	23,9	23,8	
twee uur of meer	17,5	10,5	

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016**

**Leeswijzer:** De codering *s/ns* wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 20 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 twee uur of meer ligt in de overheidssector met 17,5% duidelijk hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (10,5%).

## 5.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 21 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2016 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers in overheidsdiensten dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (5,4% sporadisch en 1,0% regelmatig), intimidatie of bedreiging (19,0% sporadisch en 5,0% regelmatig) en pestgedrag (8,3% sporadisch en 2,4% regelmatig) ligt significant hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferpercentages van 4,4%, 0,6%, 13,5%, 2,5%, 7,6% en 1,5% worden opgetekend).

Het aandeel overheidsmedewerkers dat in het afgelopen jaar slachtoffer was van ongewenst seksueel gedrag (2,3% sporadisch en 0,2% regelmatig) verschilt niet (significant) van de situatie op de ruimere arbeidsmarkt.

Tabel 21: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschiltoetsing
	%	%	
<b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>			
nooit	93,6	94,9	
sporadisch	5,4	4,4	s
regelmatig	1,0	0,6	
<b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b>			
nooit	76,0	84,1	
sporadisch	19,0	13,5	s
regelmatig	5,0	2,5	
<b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b>			
nooit	97,6	97,6	
sporadisch	2,3	2,3	ns
regelmatig	0,2	0,2	
<b>slachtoffer van pesten</b>			
nooit	89,3	90,9	
sporadisch	8,3	7,6	s
regelmatig	2,4	1,5	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:** De codering *s/ns* wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

## 5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 22 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2016, 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 22: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptentatie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016**

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>ziekteverzuim</b>			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	11,4	8,5	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11,3	9,6	s
<b>verlooptentatie en werkonzekerheid</b>			
regelmatig op zoek naar ander werk	7,3	10,3	s
kans op jobverlies groot	1,2	3,2	s
<b>haalbaarheid pensioen</b>			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	69,7	57,1	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	26,3	37,4	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	4,1	5,5	

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016**

**Leeswijzer:** De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent en langdurig ziekteverzuim komen in de overheidssector frequenter voor dan in andere bedrijfstakken. 11,4% van de overheidsmedewerkers was in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 8,5%); 11,3% was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 9,6%).

Voor verlooptentatie wijkt de indicator voor de overheidssector in gunstige zin af van de andere sectoren: bij 7,3% van de werknemers uit overheidsdiensten registreren we een hoge verlooptentatie (tegenover een arbeidsmarktgemiddelde van 10,3%). Met 1,2% van de werknemers, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, scoort het overheidssector voor de indicator 'werkonzekerheid' eveneens gunstiger dan het percentage van 3,2% 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 69,7% van werknemers uit overheidsdiensten daartoe in staat te zijn, geeft 26,3% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 4,1% dit in als een onhaalbare opdracht. Het 'langer doorwerken'-rapport van de overheidsdiensten oogt daarmee duidelijk rooskleuriger dan dat van de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve antwoordscores van 57,1%, 37,4% en 5,5% worden opgetekend).

## Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2014). *Sectorprofiel werkbaar werk in het openbaar bestuur 2004-2013*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/9455>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10913>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11125>

Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S., & Janssens F. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11667>