



Rapport

Werkbaarheidsprofiel kader- en di- rectieleden 2004-2013

Brussel, maart 2015

Ria Bourdeaud'hui, Stephan Vanderhaeghe.

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op www.werkbaarwerk.be

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

Inhoud

Inleiding	4
1. Evolutie werkbaar werk kader- en directieleden 2004-2013	5
1.1. Werkbaarheidsknelpunten kader/directie 2004-2013.....	5
1.2. Werkbaarheidsgraad kader- en directieleden 2004-2013	7
1.3. Werkbaarheidsrisico's kader- en directieleden 2004-2013	8
2. Vergelijking werkbaar werk kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013 10	10
2.1. Werkbaarheidsknelpunten, vergelijking kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013	10
2.2. Werkbaarheidsrisico's, vergelijking kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013	11
3. Risicoprofiel voor kader- en directieleden 2013	12
3.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013	12
3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013	13
3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013	14
3.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013	15
4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013	17
4.1. Arbeidstijden	17
4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie	18
4.3. Pendeltijden	18
4.4. Haalbaarheid pensioen	19
4.5. Ongewenst gedrag	20
Besluit	21
Bijlage 1	22

Inleiding

In het Pact 2020 spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd volwaardig werk hebben (werkzaamheidsgraad) maar ook dat ook de kwaliteit van het werk (werkbaarheidsgraad) verbetert. De doelstelling wordt als volgt geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandige ondernemers groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020 en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%”*. Om de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid de ‘werkbaarheidsmonitor’. Driejaarlijks wordt met een schriftelijke enquête, bij een representatief staal van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007), naar de werkbaarheid gepeild. De recentste meting dateert van het voorjaar 2013.

In deze nota brengen we in vier rubrieken de belangrijkste werkbaarheidsgegevens voor 2013 samen voor kader- en directieleden¹:

- ▀ De evolutie van de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsknelpunten en –risico’s tussen 2004 en 2013.
- ▀ De vergelijking van de werkbaarheidscijfers met het Vlaams gemiddelde voor 2013.²
- ▀ Het risicoprofiel voor werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een problematische werk-privé-balans voor kader- en directieleden in 2013.
- ▀ In een vierde rubriek zijn voor 2013 een aantal gegevens opgenomen m.b.t. arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag. De cijfers worden vergeleken met het Vlaams gemiddelde.

In bijlage wordt de evolutie van de werkbaarheidsknelpunten- en risico’s in een overzichtelijk schema gesynthetiseerd.

¹ Het databestand van de werkbaarheidsmonitor bevat voor 2004 (gerealiseerde steekproef 12095) en 2013 (gerealiseerde steekproef 17214) respectievelijk 569 en 852 kader- en directieleden.

² Informatie over statistische toetsen in het rapport ‘Werkbaar werk bij werknemers naar beroepsgroep. Indicatoren voor kwaliteit van de arbeid 2004-2013’, (Bourdeaud’hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2015). Brussel: SERV – Stichting Innovatie & Arbeid)

1. Evolutie werkbaar werk kader- en directieleden 2004-2013

1.1. Werkbaarheidsknelpunten kader- en directieleden 2004-2013

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

Psychische vermoeidheid: de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.

Welbevinden in het werk: de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.

Leermogelijkheden: de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.

Werk-privébalans: de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsknelpunt'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

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

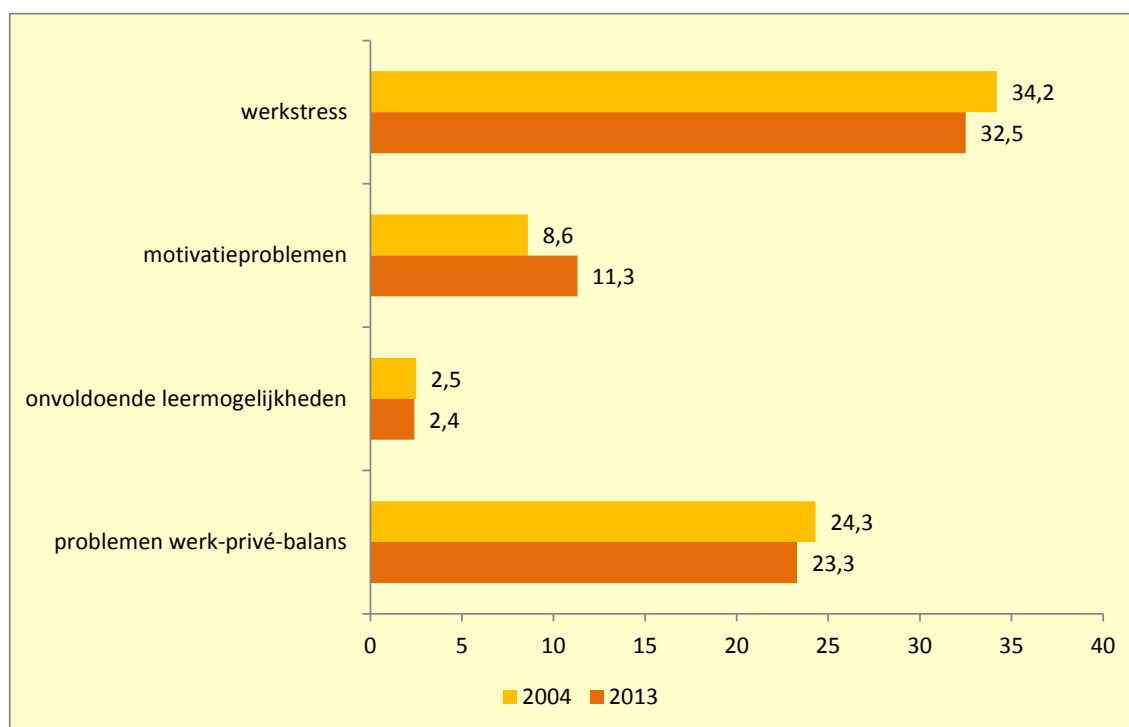
De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

Tabel1: werkbaarheidsindicatoren kader- en directieleden 2004-2013 (% van werknemers)

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
psychische vermoeidheid	65,8	67,5	34,2	32,5
welbevinden in het werk	91,4	88,7	8,6	11,3
leermogelijkheden	97,5	97,6	2,5	2,4
werk-privé-balans	75,7	76,7	24,3	23,3

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

Figuur 1: werkbaarheidsknelpunten kader- en directieleden 2004-2013 (% van werknemers)



Voor geen enkel werkbaarheidsknelpunt zijn de verschillen statistisch significant.

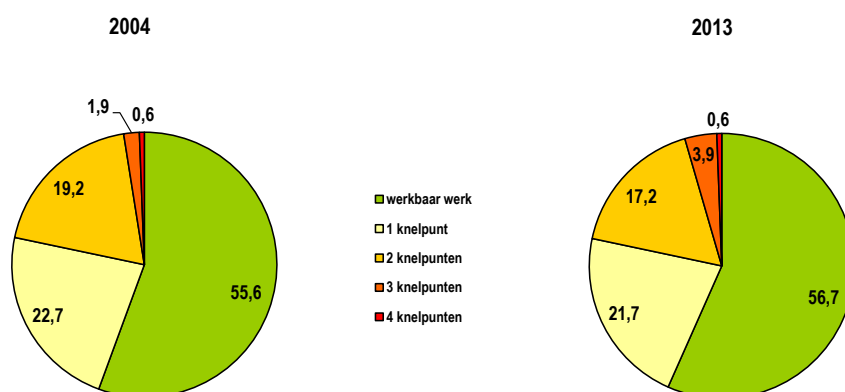
1.2. Werkbaarheidsgraad kader- en directieleden 2004-2013

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

Het aandeel van de werknemers met een job die niet-problematisch scoort voor psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

De werkbaarheidsgraad voor de kader- en directieleden bedraagt 55,6% in 2004. In 2013 bedraagt de werkbaarheidsgraad 56,7%. Dat betekent dat iets minder dan zes op tien van de kader- en directieleden een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere kader- en directieleden worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd.

Figuur 2: procent van kader- en directieleden met werkbaar werk - met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013



1.3. Werkbaarheidsrisico's kader- en directieleden 2004-2013

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

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

Werkdruk: de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.

Emotionele belasting: de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).

Taakvariatie: de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.

Autonomie: de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'.

Ondersteuning door de directe leiding: de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.

Arbeidsomstandigheden: mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenienten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsrisico'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

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

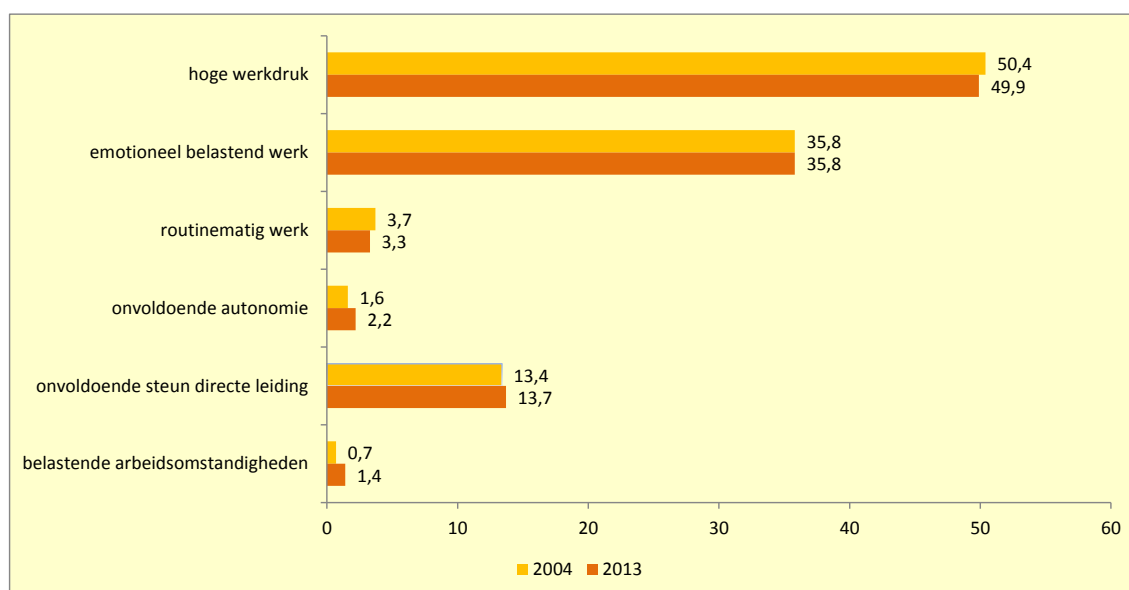
De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

Tabel 2: werkbaarheidsrisico's kader- en directieleden 2004-2013 (% van werknemers)

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
werkdruk	49,6	50,1	50,4	49,9
emotionele belasting	64,2	64,2	35,8	35,8
taakvariatie	96,3	96,7	3,7	3,3
autonomie	98,4	97,8	1,6	2,2
ondersteuning leiding	86,6	86,3	13,4	13,7
arbeidsomstandigheden	99,3	98,6	0,7	1,4

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van deze risico-indicatoren voor welk aandeel van de kader- en directieleden de situatie in 2013 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

Figuur 3: werkbaarheidsrisico's kader- en directieleden 2004-2013 (% van werknemers)

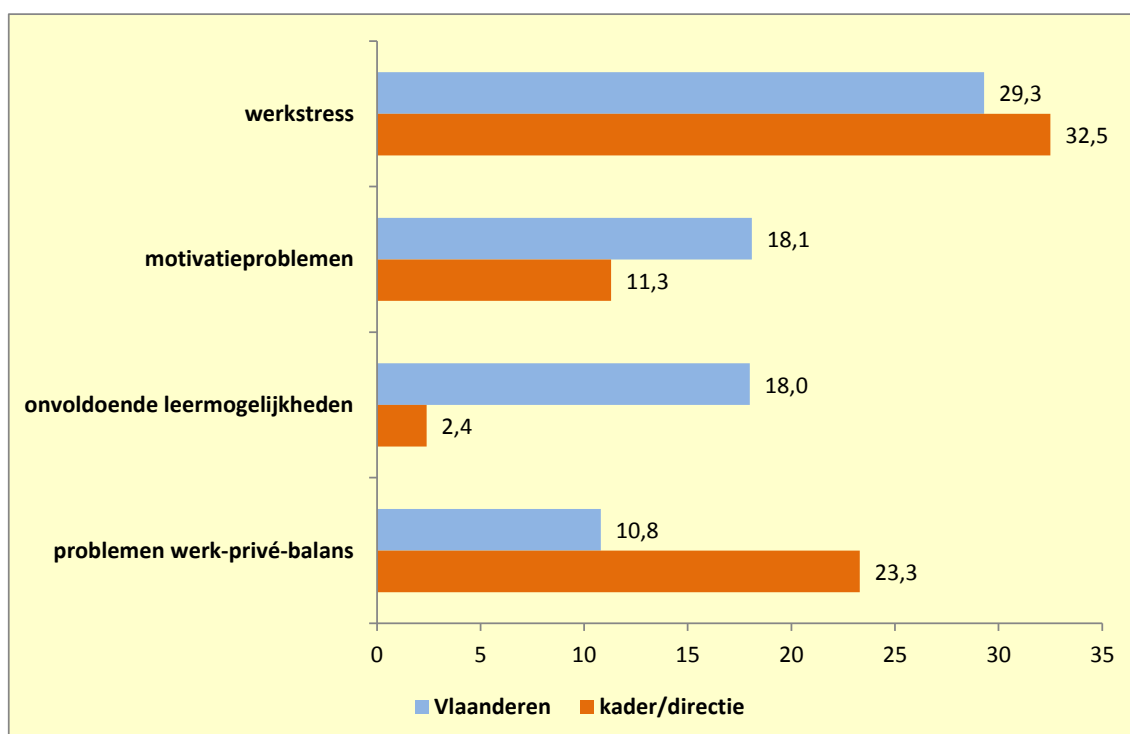


Voor geen enkel werkbaarheidsrisico zijn de verschillen statistisch significant.

2. Vergelijking werkbaar werk kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013

2.1. Werkbaarheidsknelpunten, vergelijking kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013

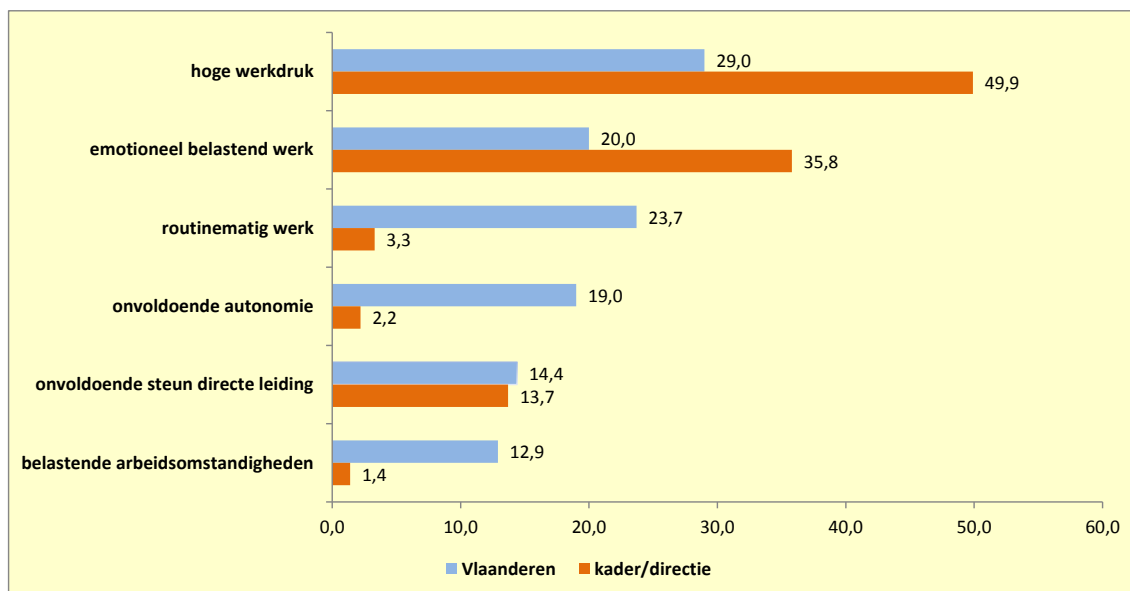
Figuur 5: werkbaarheidsknelpunten kader- en directieleden –Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



Het aandeel met motivatieproblemen ligt lager dan het Vlaams gemiddelde: 11,3% versus 18,1%. Ook het aandeel dat onvoldoende leermogelijkheden heeft ligt lager dan het Vlaams gemiddelde: 2,4% versus 18,0%. Het aandeel dat met een onevenwichtige werk-privé-balans geconfronteerd wordt ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde: 23,3% versus 10,8%. Ook het aandeel met werkstress ligt hoger: 32,5% versus 29,3%.

2.2. Werkbaarheidsrisico's, vergelijking kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013

Figuur 6: werkbaarheidsrisico's kader- en directieleden – Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



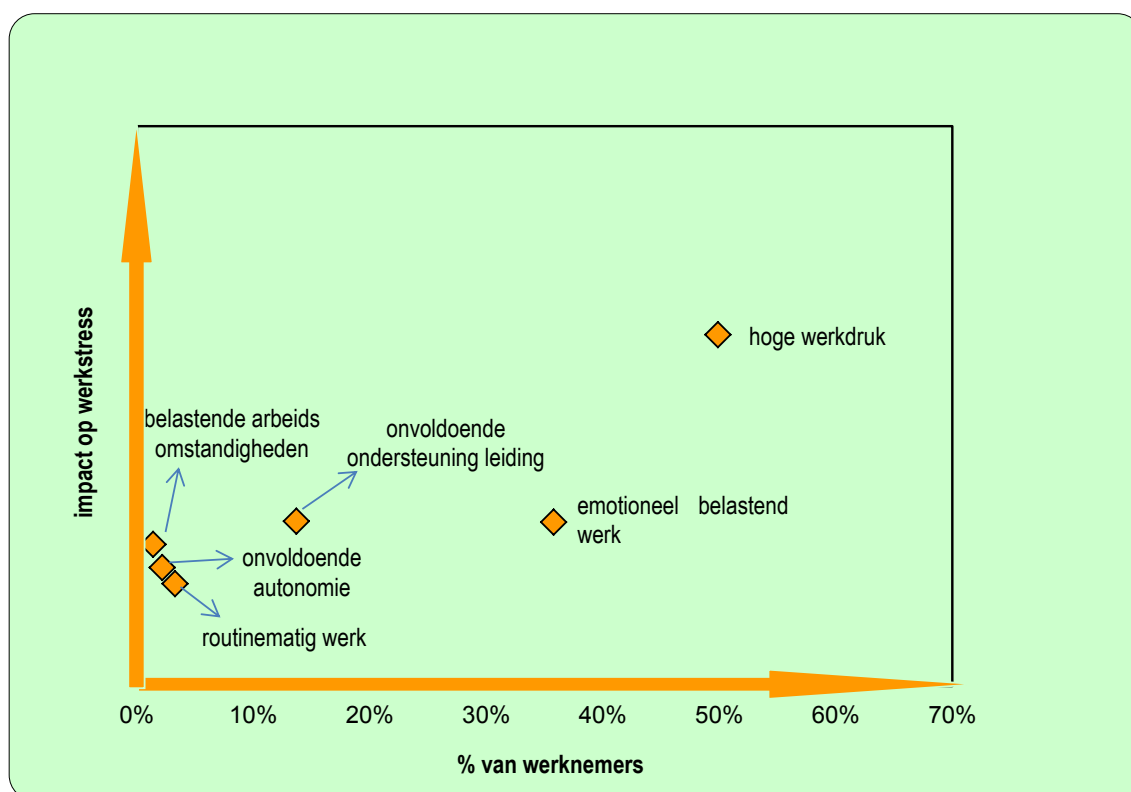
Voor hoge werkdruk (49,9 % versus 29%) en emotioneel belastend werk (35,8% versus 20%) tonen kader- en directieleden een hoger aandeel dan gemiddeld. Voor routinematig werk (3,3% versus 23,7%), onvoldoende autonomie (2,2% versus 19%) en belastende arbeidsomstandigheden (1,4% versus 12,9%) is het beeld omgekeerd. Voor onvoldoende steun door de directe leiding is het verschil statistisch niet significant.

3. Risicoprofiel voor kader- en directieleden 2013

3.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013

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

Figuur 7: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (kader- en directieleden) 2013



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

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

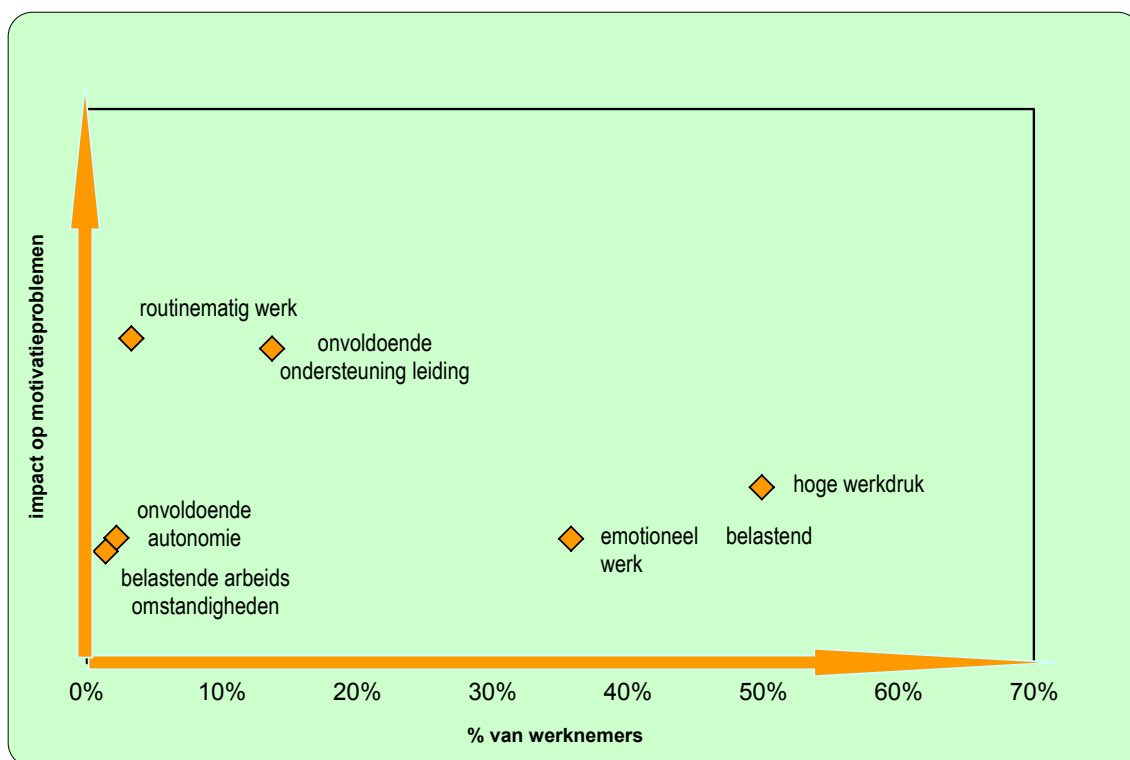
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. 49,9% van de kader- en directieleden werkt onder hoge werkdruk. Ook de emotionele

belasting is een belangrijke risicofactor waar ongeveer 35,8% mee geconfronteerd wordt. Gebrek aan een ondersteuning door de leiding manifesteert zich ook als een belangrijk risico maar is in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt.

3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Bij de kader- en directieleden heeft 3,3% routinematig werk en krijgt 13,7% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal werknemers dat ermee kampt zijn ook de hoge werkdruk (49,9%) en de emotionele belasting (35,8%) te vermelden risicofactoren. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de arbeidsbelasting bepaalde grenzen overschrijdt, dan neemt het risico op motivatieproblemen ook toe.

Figuur 8: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (kader- en directieleden) 2013



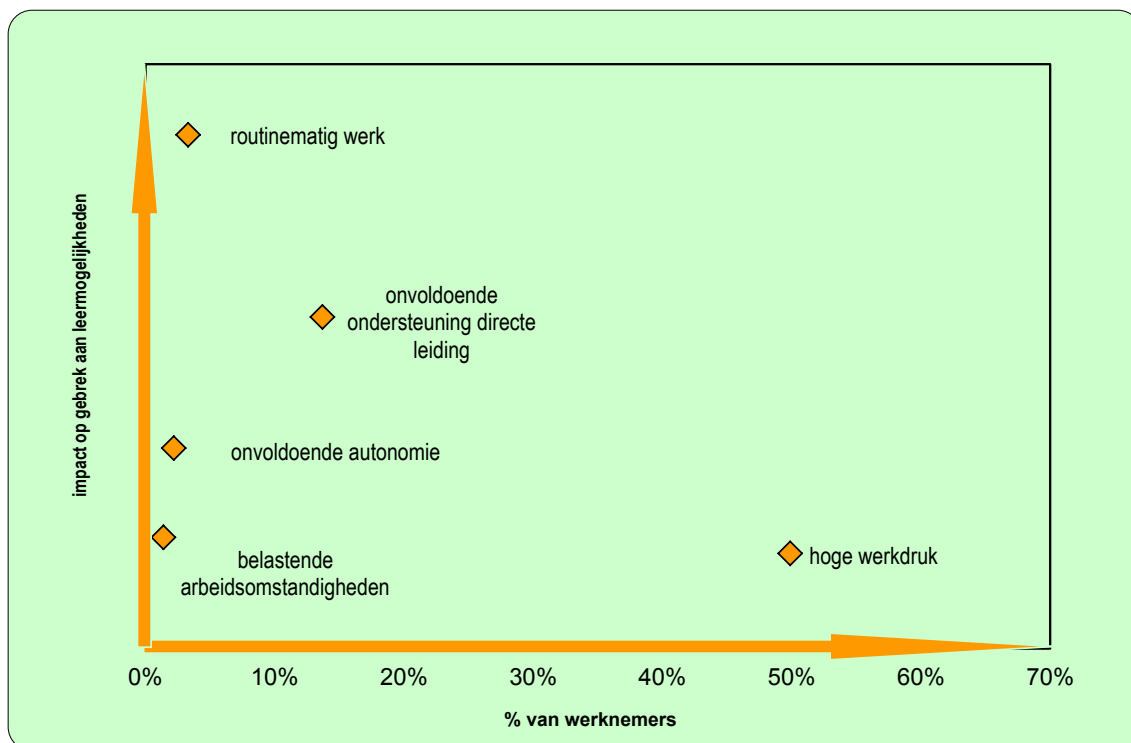
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

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

3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. Slechts 3,3% van de kader- en directieleden heeft een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie (2,2%) en ondersteuning van de directe leiding (13,7%) zijn belangrijke risicofactoren, maar zijn minder kritisch in het risicoprofiel omdat een beperktere groep hiermee geconfronteerd wordt.

Figuur 9: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (kader- en directieleden) 2013



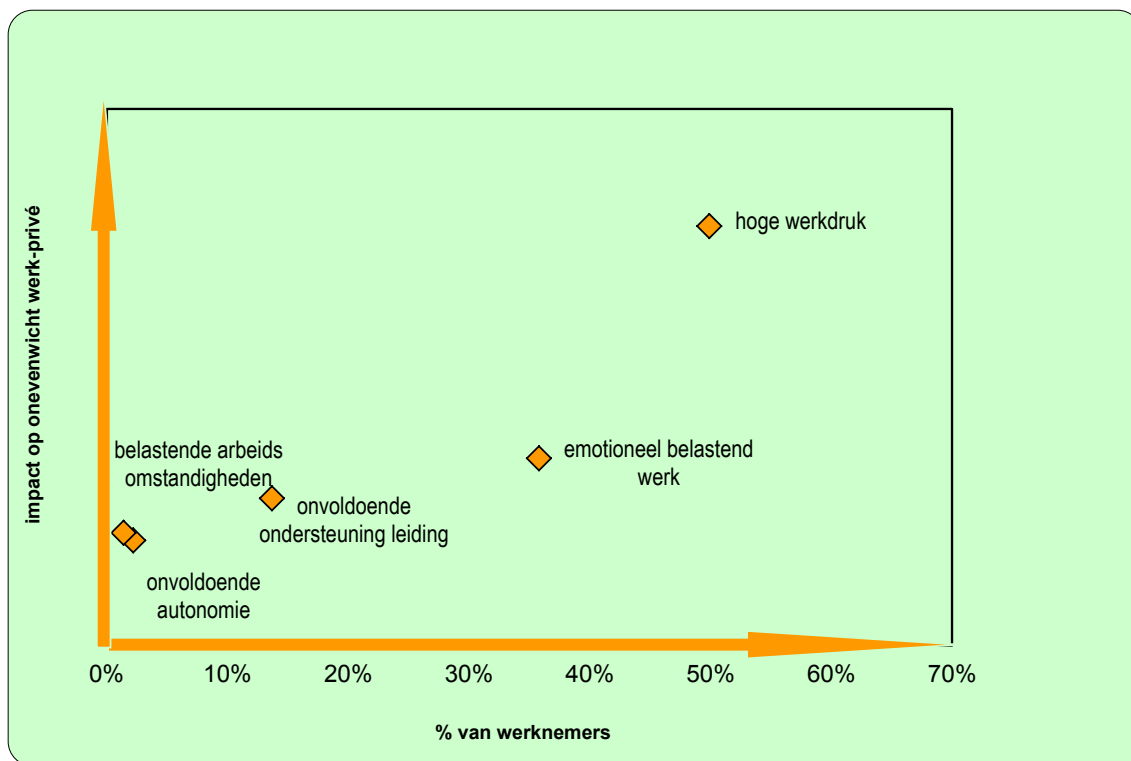
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

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

3.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor (49,9%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting (35,8%) is een belangrijke risicofactor waar veel kader- en directieleden mee geconfronteerd worden.

Figuur 10: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (kader- en directieleden) 2013



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

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

4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013

4.1. Arbeidstijden

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoeveel uren ze gemiddeld per week werken voor hun job, hoeveel overuren ze gemiddeld per week maken, hoe dikwijls ze overuren presteren (en in welke mate ze die kunnen recupereren) en hoeveel keren ze gemiddeld per maand 's nachts werken.

Tabel 3: arbeidstijden van kader- en directieleden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	kader/directie	Vlaanderen
aantal werkuren per week		
voltijds	48,4	41,6
aantal overuren per week		
voltijds	9,3	4,1
overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)		
frequent overuren zonder recuperatie	65,9	20,7
frequent overuren met recuperatie	13,8	15,7
nooit/soms overuren	20,3	63,6
nachtwerk (% van werknemers)		
geen nachtwerk	84,8	86,4
1-2 keer per maand	8,7	4,7
3-10 keer per maand	5,8	7,2
>10 keer per maand	0,7	1,6

Kader- en directieleden die voltijds aan de slag zijn presteren gemiddeld 48,4 uren per week, waarvan 9,3 overuren. Het gemiddelde voor voltijdse werknemers in Vlaanderen bedraagt respectievelijk 41,6 uren en 4,1 overuren. Van de kader- en directieleden werkt 6,5% meer dan twee keer per maand 's nachts. Gemiddeld is dat in Vlaanderen 8,8%.

4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe groot hun kans is om in de nabije toekomst werkloos te worden en hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maand overwogen om elders werk te zoeken.

Tabel 4: werkloosheidsrisico en verloopintentie van kader- en directieleden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	kader/directie	Vlaanderen
werkonzekerheid (% van werknemers)		
groot	1,5	3,8
niet groot, niet klein	10,8	16,4
klein	87,6	79,9
verloopintentie (% van werknemers)		
regelmatig	7,2	8,9
af en toe	28,2	28,4
nooit	64,6	62,7

1,5% van de kader- en directieleden acht de kans groot om in de nabije toekomst werkloos te worden en 7,2% overwoog in de afgelopen 12 maand regelmatig om elders werk te zoeken. Het gemiddelde voor alle werknemers in Vlaanderen bedraagt respectievelijk 3,8% en 8,9%.

4.3. Pendeltijden

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe lang ze normaal onderweg zijn van thuis naar het werk en terug (heen- en terugreis samen).

Tabel 5: pendeltijd van kader- en directieleden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	kader/directie	Vlaanderen
pendeltijd (% van werknemers)		
minder dan een half uur	30,3	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	26,1	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	27,6	23,0
twee uur of meer	16,0	10,1

43,6% van de kader- en directieleden pendelt dagelijks minstens een uur. Gemiddeld is dat voor een derde van de werknemers (33,1%) het geval.

4.4. Haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd of ze denken in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen. Bij een negatief antwoord wordt ook gevraagd of aangepast werk dit wel zou mogelijk maken.

Tabel 6: haalbaarheid pensioen van kader- en directieleden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	kader/directie	Vlaanderen
haalbaarheid pensioen (% van werknemers)		
ja	74,6	64,7
ja, mits aangepast werk	22,0	29,9
nee	3,4	5,4

Van de kader- en directieleden denkt 74,6% (sowieso) in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen; 22% denkt hiertoe enkel in staat te zijn indien het werk aangepast wordt. Voor alle werknemers in Vlaanderen is dat gemiddeld respectievelijk 64,7% en 29,9%.

4.5. Ongewenst gedrag

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer waren van lichamelijk geweld, van ongewenst seksueel gedrag en van pestgedrag.

Tabel 7: ongewenst gedrag bij kader- en directieleden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	kader/directie	Vlaanderen
lichamelijk geweld (% van werknemers)		
nooit	98,0	95,4
sporadisch (soms)	2,0	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,0	0,5
ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)		
nooit	99,1	97,8
sporadisch (soms)	0,8	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,1	0,2
pestgedrag (% van werknemers)		
nooit	93,5	90,4
sporadisch (soms)	5,1	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,4	1,5

Van de kader- en directieleden was 2% (sporadisch of regelmatig) het slachtoffer van lichamelijk geweld op het werk, 0,9% het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en 6,5% het slachtoffer van pestgedrag op het werk. Het gemiddelde voor alle werknemers bedraagt respectievelijk 4,6%, 2,2% en 9,6%.

Besluit

Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en voldoende kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet overspannen van wordt en dat er ruimte blijft voor het gezin, vrienden en hobby's. In 2004 heeft 55,6% van de kader- en directieleden werkbaar werk, in 2013 is dat 56,7%. De anderen worden geconfronteerd met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten: werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leerkansen of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen. Het aandeel met motivatieproblemen (11,3%) ligt lager dan het Vlaams gemiddelde (18,1%). Ook het aandeel dat onvoldoende leermogelijkheden heeft (2,4%) ligt lager dan het Vlaams gemiddelde (18,0%). Het aandeel dat met een onevenwichtige werk-privé-balans geconfronteerd wordt (23,3%) ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde (10,8%). Ook het aandeel met werkstress (32,5%) ligt hoger dan gemiddeld (29,3%).

Niet alle kader- en directieleden worden in dezelfde mate met problemen geconfronteerd. Vooral de concrete arbeidssituatie waarin men terecht komt blijkt bepalend voor de werkbaarheid van de job. In dat verband zijn er een aantal elementen die goed bewaakt moeten worden: de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie en autonomie in het werk, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden. Risicofactoren waar meer dan een kwart van de kader- en directieleden mee geconfronteerd wordt in de job, zijn de hoge werkdruk (49,9%) en de emotionele belasting (35,8%). Risicofactoren die we bij een kleiner aandeel aantreffen zijn: routinematig werk of gebrek aan taakvariatie (3,3%), onvoldoende autonomie (2,2%), onvoldoende steun van de directe leiding (13,7%) en (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden (1,4%).

Meer informatie hierover in:

Informatiedossier 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007-2010-2013'.

Rapport 'Werkbaar werk bij werknemers naar beroepsgroep. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid 2004-2013.'

Informatiedossier 'Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers'. Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers.

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor op www.werkbaarwerk.be

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

Bijlage 1

