



# Rapport

## Werkbaarheidsprofiel uitvoerende be- dienden 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](http://www.werkbaarwerk.be)

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

# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Evolutie werkbaar werk uitvoerende bedienden 2004-2013</b> .....	<b>5</b>
1.1. Werkbaarheidsknelpunten uitvoerende bedienden 2004-2013 .....	5
1.2. Werkbaarheidsgraad uitvoerende bedienden 2004-2013 .....	7
1.3. Werkbaarheidsrisico's uitvoerende bedienden 2004-2013 .....	8
<b>2. Vergelijking werkbaar werk uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013</b> 10	
2.1. Werkbaarheidsknelpunten, vergelijking uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013.....	10
2.2. Werkbaarheidsrisico's, vergelijking uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013.....	11
<b>3. Risicoprofiel voor uitvoerende bedienden 2013</b> .....	<b>12</b>
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
<b>4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013</b> .....	<b>17</b>
4.1. Arbeidstijden .....	17
4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie .....	18
4.3. Pendeltijden .....	18
4.4. Haalbaarheid pensioen .....	19
4.5. Ongewenst gedrag .....	20
<b>Besluit</b> .....	<b>21</b>
<b>Bijlage 1</b> .....	<b>22</b>

## 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 uitvoerende bedienden<sup>1</sup>:

- ▀ 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.<sup>2</sup>
- ▀ Het risicoprofiel voor werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een problematische werk-privé-balans voor uitvoerende bedienden 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 van de uitvoerende bedienden worden vergeleken met het Vlaams gemiddelde.

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

---

<sup>1</sup> Het databestand van de werkbaarheidsmonitor bevat voor 2004 (gerealiseerde steekproef 12095) en 2013 (gerealiseerde steekproef 17214) respectievelijk 3054 en 4747 uitvoerende bedienden.

<sup>2</sup> 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 uitvoerende bedienden 2004-2013

## 1.1. Werkbaarheidsknelpunten uitvoerende bedienden 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: werkbaarheidsknelpunten uitvoerende bedienden 2004-2013 (% van werknemers)**

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
psychische vermoeidheid	73,3	72,9	26,7	27,1
welbevinden in het werk	79,7	80,5	20,3	19,5
leermogelijkheden	76,0	81,2	24,0	18,8
werk-privé-balans	90,5	92,1	9,5	7,9

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 uitvoerende bedienden 2004-2013 (% van werknemers)**



Het aandeel van de uitvoerende bedienden met een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt, is gedaald van 24% tot 18,8%. Het aandeel met een problematische werk-privé-balans is gedaald van 9,5% tot 7,9%. Voor de andere werkbaarheidsknelpunten zijn de verschillen statistisch niet significant.

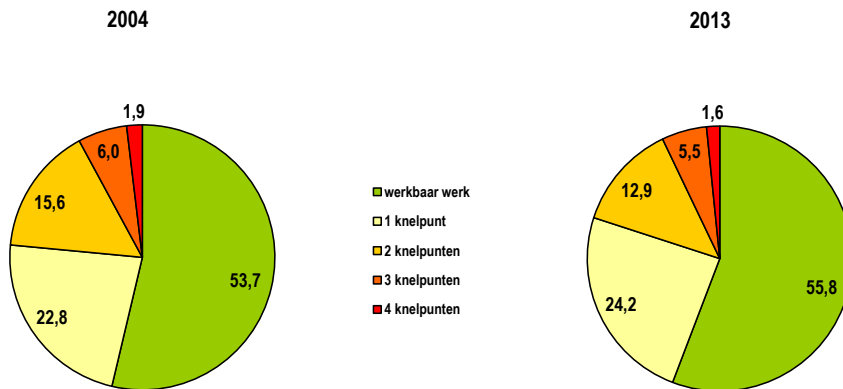
## 1.2. Werkbaarheidsgraad uitvoerende bedienden 2004-2013

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

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

De werkbaarheidsgraad voor de uitvoerende bedienden bedraagt 53,7% in 2004. In 2013 bedraagt de werkbaarheidsgraad 55,8%. Dat betekent dat iets meer dan de helft van de uitvoerende bedienden een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere uitvoerende bedienden worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd.

**Figuur 2: procent van uitvoerende bedienden met werkbaar werk - met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013**



### 1.3. Werkbaarheidsrisico's uitvoerende bedienden 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 inconveniënten 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
<b>Werkdruk</b>	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
<b>Taakvariatie</b>	geen routinematig werk	routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
<b>Ondersteuning leiding</b>	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

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

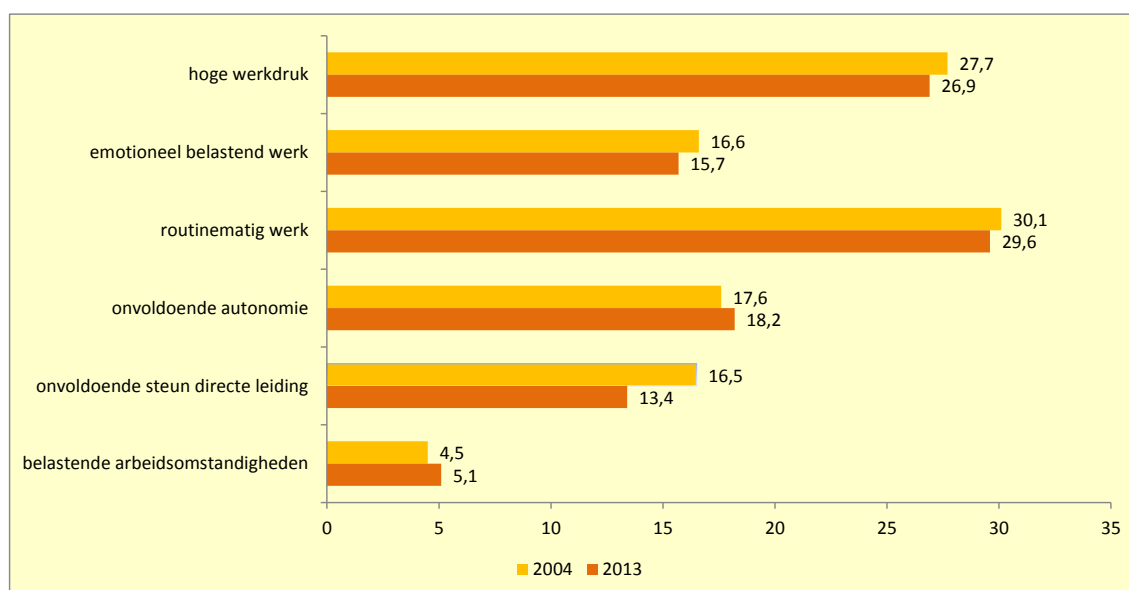


**Tabel 2: risico-indicatoren uitvoerende bedienden 2004-2013 (% van werknemers)**

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
werkdruk	72,3	73,1	27,7	26,9
emotionele belasting	83,4	84,3	16,6	15,7
taakvariatie	69,9	70,4	30,1	29,6
autonomie	82,4	81,8	17,6	18,2
ondersteuning leiding	83,5	86,6	16,5	13,4
arbeidsomstandigheden	95,5	94,9	4,5	5,1

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

**Figuur 3: werkbaarheidsrisico's uitvoerende bedienden 2004-2013 (% van werknemers)**

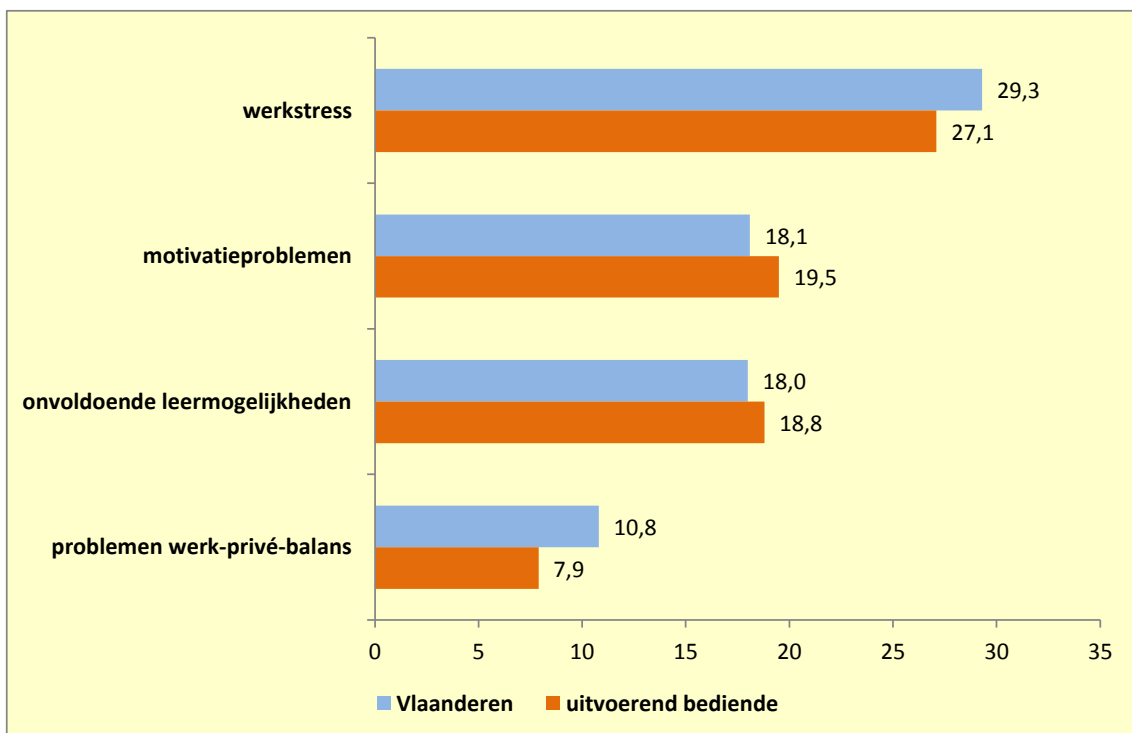


Het aandeel van de uitvoerende bedienden dat onvoldoende steun van de directe leiding krijgt, is tussen 2004 en 2013 significant gedaald van 16,5% tot 13,4%. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen statistisch niet significant.

## 2. Vergelijking werkbaar werk uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013

### 2.1. Werkbaarheidsknelpunten, vergelijking uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013

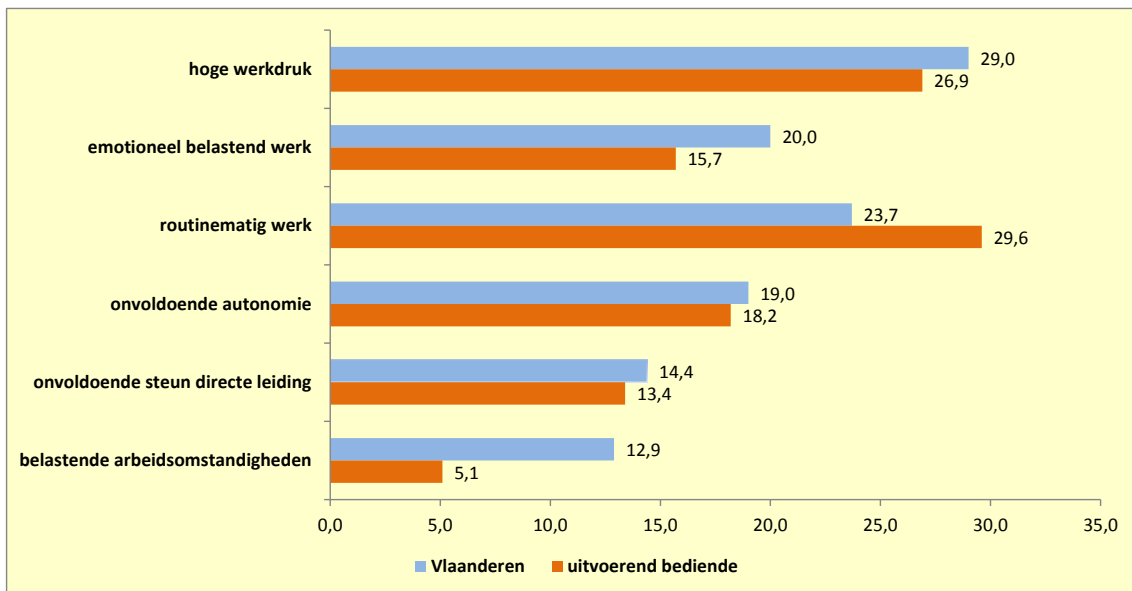
Figuur 5: werkbaarheidsknelpunten uitvoerende bedienden –Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



Het aandeel met motivatieproblemen ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde: 19,5% versus 18,1%. Ook het aandeel dat onvoldoende leermogelijkheden heeft ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde: 18,8% versus 18,0%. Het aandeel dat met een onevenwichtige werk-privé-balans geconfronteerd wordt ligt lager dan het Vlaams gemiddelde: 7,9% versus 10,8%. Ook het aandeel met werkstress ligt lager: 27,1% versus 29,3%.

## 2.2. Werkbaarheidsrisico's, vergelijking uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013

**Figuur 6: werkbaarheidsrisico's uitvoerende bedienden – Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)**



Voor alle werkbaarheidsrisico's verschillen uitvoerende bedienden met het Vlaamse gemiddelde. Voor routinematig werk (29,6% versus 23,7%) en onvoldoende autonomie (18,2% versus 19%) tonen uitvoerende bedienden een hoger aandeel<sup>3</sup>. Voor de andere risico-indicatoren is het beeld voor uitvoerende bedienden gunstiger dan gemiddeld:

- Hoge werkdruk: 26,9% versus gemiddeld 29%
- Emotioneel belastend werk: 15,7% versus gemiddeld 20%
- Onvoldoende steun directe leiding: 13,4% versus gemiddeld 14,4%
- Belastende arbeidsomstandigheden: 5,1% versus 12,9%

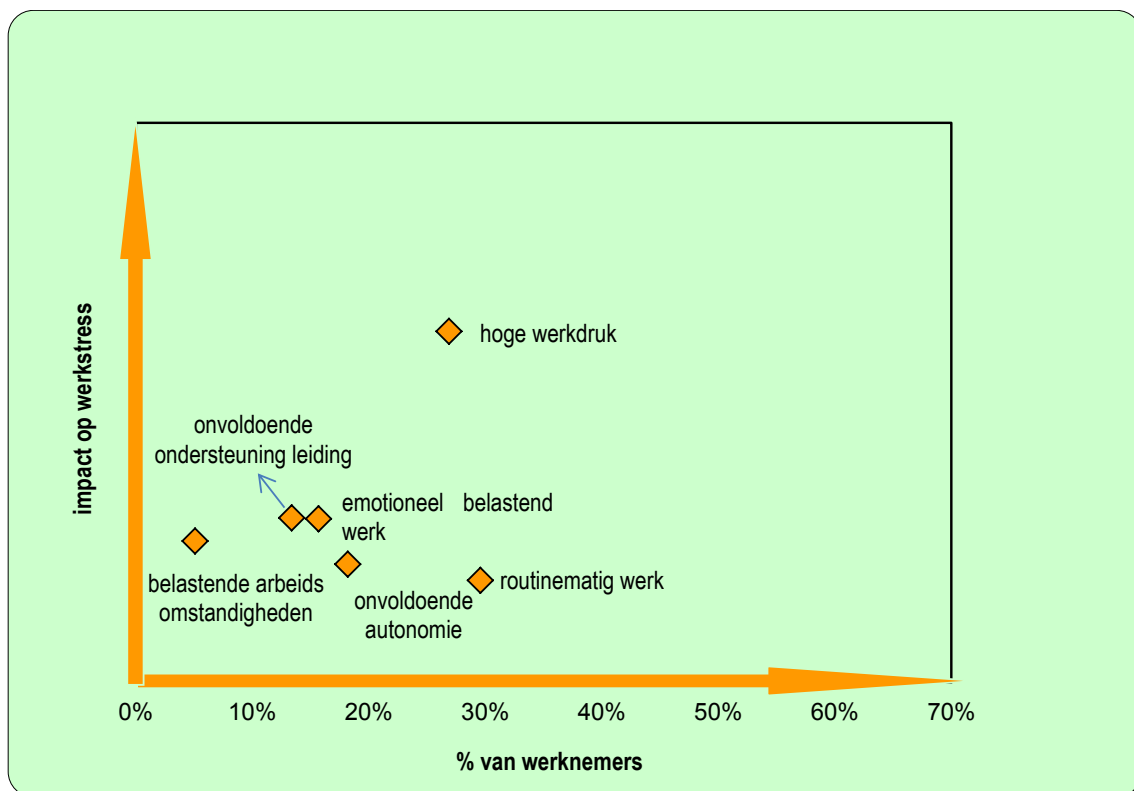
<sup>3</sup> De loglineaire toetsing op basis van het ongewogen gemiddelde laat voor de uitvoerende bedienden voor 'onvoldoende autonomie' een hoger aandeel zien dan het Vlaamse gemiddelde.

### 3. Risicoprofiel voor uitvoerende bedienden 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 uitvoerende bedienden. 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 (uitvoerende bedienden) 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 uitvoerende bedienden met onvoldoende autonomie dan er uitvoerende bedienden zijn met emotioneel belastend werk.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

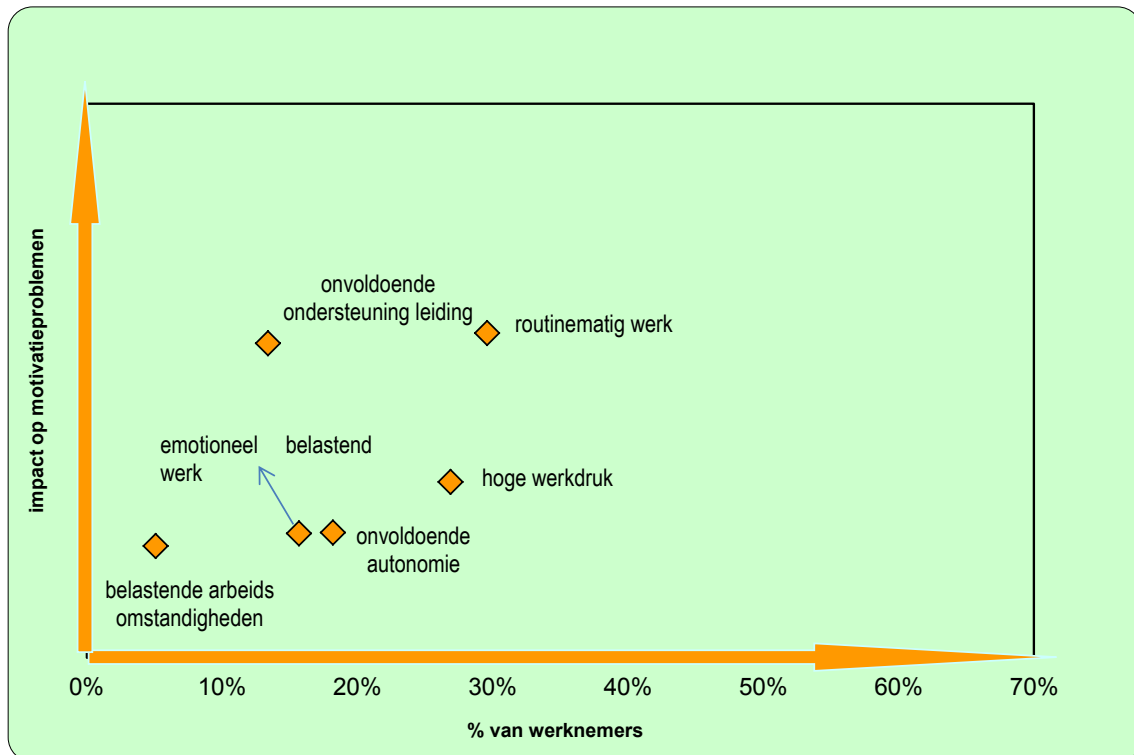
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. 26,9% van de uitvoerende bedienden werkt onder hoge werkdruk. Ook het gebrek aan

een ondersteuning door de leiding en de emotionele belasting manifesteren zich als belangrijke risico's maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt. Verder valt op dat vrij veel uitvoerende bedienden routinewerk. Ook dat is, in beperktere mate, een risicofactor voor werkstress.

### **3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013**

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Bij de uitvoerende bedienden heeft 29,6% routinematig werk en krijgt 13,4% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal werknemers dat ermee kampt is ook de hoge werkdruk een te vermelden risicofactor. 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, dan neemt het risico op motivatieproblemen ook toe.

**Figuur 8: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (uitvoerende bedienden) 2013**



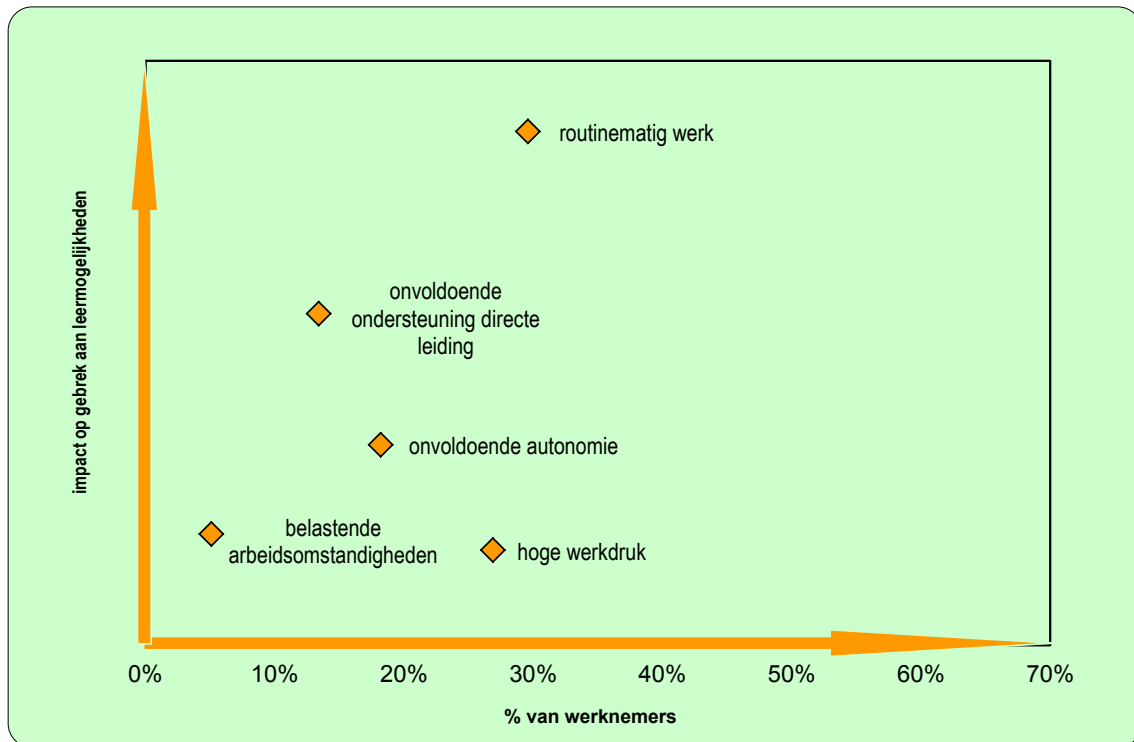
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

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

### 3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. 29,6% van de uitvoerende bedienden heeft een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie (18,2%) en ondersteuning van de directe leiding (13,4%) 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 (uitvoerende bedienden) 2013**



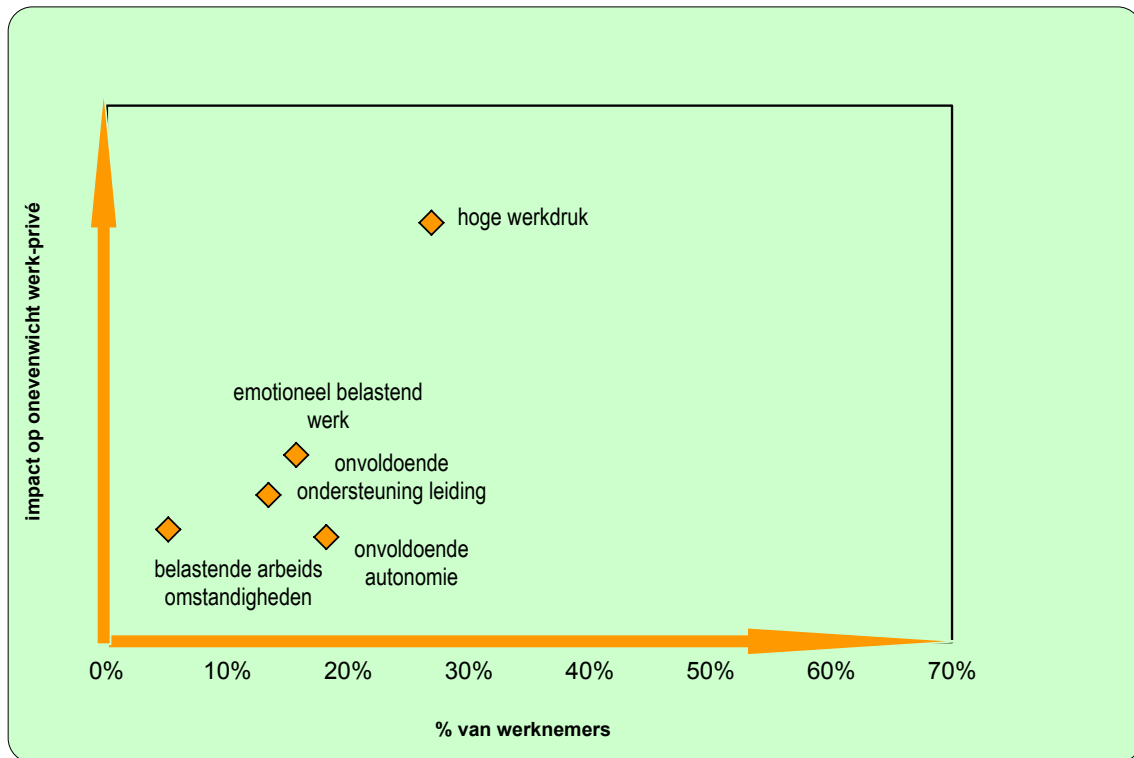
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

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

### 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 (26,9%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans.

**Figuur 10: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (uitvoerende bedienden) 2013**



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

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

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



## 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 uitvoerende bedienden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	uitvoerend bediende	Vlaanderen
<b>aantal werkuren per week</b>		
voltijds	40,4	41,6
deeltijds, minimum 60%	30,9	31,0
deeltijds, minder dan 60%	20,6	20,1
<b>aantal overuren per week</b>		
voltijds	2,8	4,1
deeltijds, minimum 60%	1,6	2,0
deeltijds, minder dan 60%	1,3	1,4
<b>overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)</b>		
frequent overuren zonder recuperatie	12,7	20,7
frequent overuren met recuperatie	17,7	15,7
nooit/soms overuren	69,5	63,6
<b>nachtwerk (% van werknemers)</b>		
geen nachtwerk	90,9	86,4
1-2 keer per maand	2,9	4,7
3-10 keer per maand	5,5	7,2
>10 keer per maand	0,7	1,6

Uitvoerende bedienden die voltijds aan de slag zijn presteren gemiddeld 40,4 uren per week, waarvan 2,8 overuren. Het gemiddelde voor voltijdse werknemers in Vlaanderen bedraagt respectievelijk 41,6 uren en 4,1 overuren. Van de uitvoerende bedienden werkt 6,2% 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 uitvoerende bedienden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	uitvoerend bediende	Vlaanderen
<b>werkonzekerheid</b> (% van werknemers)		
groot	3,2	3,8
niet groot, niet klein	16,3	16,4
klein	80,5	79,9
<b>verloopintentie</b> (% van werknemers)		
regelmatig	9,9	8,9
af en toe	30,1	28,4
nooit	60,0	62,7

3,2% van de uitvoerende bedienden acht de kans groot om in de nabije toekomst werkloos te worden en 9,9% 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 uitvoerende bedienden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	uitvoerend bediende	Vlaanderen
<b>pendeltijd</b> (% van werknemers)		
minder dan een half uur	34,9	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	28,6	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	25,1	23,0
twee uur of meer	11,4	10,1

De pendeltijd van 63,5% van de uitvoerende bedienden is korter dan één uur. Gemiddeld is dat voor 66,9% 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 uitvoerende bedienden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	uitvoerend bediende	Vlaanderen
<b>haalbaarheid pensioen (% van werknemers)</b>		
ja	69,9	64,7
ja, mits aangepast werk	23,7	29,9
nee	6,4	5,4

Van de uitvoerende bedienden denkt 69,9% (sowieso) in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen; 23,7% 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 uitvoerende bedienden vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	uitvoerend bediende	Vlaanderen
<b>lichamelijk geweld</b> (% van werknemers)		
nooit	97,3	95,4
sporadisch (soms)	2,4	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,3	0,5
<b>ongewenst seksueel gedrag</b> (% van werknemers)		
nooit	98,1	97,8
sporadisch (soms)	1,8	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,1	0,2
<b>pestgedrag</b> (% van werknemers)		
nooit	91,1	90,4
sporadisch (soms)	7,5	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,4	1,5

Van de uitvoerende bedienden was 2,7% (sporadisch of regelmatig) het slachtoffer van lichamelijk geweld op het werk, 1,9% het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en 8,9% 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 53,7% van de uitvoerende bedienden werkbaar werk, in 2013 is dat 55,8%. De anderen worden geconfronteerd met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten: werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leerkansen en/of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen. Het aandeel met motivatieproblemen (19,5%) ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde (18,1%). Ook het aandeel dat onvoldoende leermogelijkheden (18,8%) heeft ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde (18,0%). Het aandeel dat met een onevenwichtige werk-privé-balans geconfronteerd wordt (7,9%) ligt lager dan het Vlaams gemiddelde (10,8%). Ook voor werkstress (27,1%) is dat het geval (gemiddeld 29,3%).

Niet alle uitvoerende bedienden worden in dezelfde mate met problemen geconfronteerd. Vooral de concrete arbeidssituatie waarin men terecht komt blijkt bepalend voor de werkbaarheid van de job. In dat verband zijn er een aantal elementen die goed bewaakt moeten worden, vooral: de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie en autonomie in het werk, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden. Risicofactoren waar meer dan een kwart van de uitvoerende bedienden mee geconfronteerd wordt, zijn de hoge werkdruk (26,9%) en het routinematig werk of het gebrek aan taakvariatie (29,6). Risicofactoren die we bij een kleiner aandeel aantreffen zijn: onvoldoende autonomie (18,2%), emotionele belasting (15,7%), het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding (13,4%) en (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden (5,1%).

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](http://www.werkbaarwerk.be)

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

## Bijlage 1

